



Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a Bosco Global



Aprovat en la sessió de Patronat del 12 de juny de 2023. Actualitzat en la reunió del Patronat del 10 de juny de 2024.

1. INTRODUCCIÓ I COMPROMÍS DE BOSCO GLOBAL EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	3
2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.....	5
2.1. La tutela preventiva davant de l'assetjament	5
2.1.1. Declaració de principis: tolerància zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.....	5
2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.....	6
2.2. Procediment d'actuació.....	9
2.2.1. L'inici del procediment: La queixa o denúncia.....	9
2.2.2. Constitució de l'Instructor/a i secretari/ària en els casos d'assetjament.....	10
2.2.3. L'expedient informatiu o procediment formal.....	11
2.2.4. La resolució de l'expedient d'assetjament.....	12
2.2.5. Seguiment	13
3. PUBLICITAT I FORMACIÓ	13
4. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR.....	14
5. PROTECCIÓ DE DADES I CONFIDENCIALITAT	14

1. INTRODUCCIÓ I COMPROMÍS DE BOSCO GLOBAL EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Amb aquest protocol, Bosco Global, expressa la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o orientació sexual. Està compromesa en la consecució d'una entitat en què es respecti la dignitat i el principi de no discriminació per qualsevol causa directa o indirecta, de manera que es pugui garantir un entorn segur, amable i respectuós per a totes les persones, en el compliment dels seus fins.

D'acord amb aquests principis, amb la seva normativa pròpia, els seus protocols ètics i de conducta, L'entitat, es compromet a:

- Garantir el respecte a la dignitat i els drets fonamentals de totes les persones.
- No permetre ni tolerar sota cap circumstància l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual o l'assetjament moral. Així doncs, en cas de produir-se, seran sancionats amb contundència.
- Vetllar perquè no es produeixi cap discriminació directa o indirecta entre les persones relacionades (o sòcies) amb l'entitat.
- Garantir la confidencialitat, imparcialitat i seguretat jurídica en les reclamacions i denúncies de les persones implicades en algun dels processos del present Protocol.

Aquest Protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament, definir les pautes que han de permetre identificar qualsevol situació d'assetjament, amb la finalitat d'eliminar-lo, reduint-ne les conseqüències i garantint els drets de les víctimes o persones afectades, assegurant que es disposa dels procediments adequats per tractar el problema, evitant-ne la repetició i sancionant-ne l'actuació indeguda si és el cas.

L'entitat demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles que ocupen llocs de responsabilitat, reflectits a l'organigrama de l'entitat, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es duguin a terme per raó de sexe o orientació sexual d'una persona, que siguin o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries.
- Actuar de forma adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest Protocol: no ignorant-los, no tolerant en cap cas aquest tipus de conductes, manifestant-ne el desacord, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant ajut a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que les puguin estar patint.
- Analitzar davant d'un possible cas de discriminació directa (situació en què una persona pugui o hagi estat tractada per raó de sexe o orientació sexual de manera menys favorable que una altra en situació comparable), o indirecta (situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra situen persones d'un sexe o orientació sexual de-

terminada en desavantatge particular respecte a persones d'un altre sexe o orientació sexual), quina solució afavoreix més la igualtat entre les persones, remouent, si és el cas, l'obstacle per a la consecució.

Aquest protocol dona compliment a tot allò que exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

En efecte, l'entitat, quan es compromet amb les mesures que conformen aquest Protocol, manifesta i publicita la voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament -sensibilització i informació de comportament no tolerats per l'entitat-, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que es puguin plantejar al respecte, així com per resoldre segons sigui procedent en cada cas.

Igualment, es promourà que les organitzacions amb les que treballa l'entitat adoptin les mesures necessàries per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, per raons de sexe o orientació sexual.

Àmbit d'aplicació

El present protocol serà d'aplicació al personal laboral i voluntari, alumnat en pràctiques, persones destinatàries de les intervencions de l'entitat i qualsevol persona vinculada a Bosco Global, en el marc de les accions i serveis propis de l'entitat o en representació de la mateixa.

S'activarà quan hi hagi una persona directament implicada tant com a denunciant o denunciada.

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, l'entitat implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe o orientació sexual. Per a fer-ho, aquest protocol reuneix tres tipus de mesures establertes en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, del 13 d'octubre:

- 1.** Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o orientació sexual i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
- 2.** Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant de l'assetjament per donar resposta a les queixes o denúncies que es puguin produir i mesures cautelars i/o coercitives aplicables.
- 3.** Identificació de mesures reactives davant de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari

2.1. La tutela preventiva davant de l'assetjament

2.1.1. Declaració de principis: tolerància zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

L'entitat formalitza la declaració següent de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre les persones que componen l'entitat i les conductes que no resulten tolerables a l'organització.

Aquest protocol d'assetjament és aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual que es pugui manifestar a l'organització.

L'entitat, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe a la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona com a positivització del dret a la vida i la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, però, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc., però tot i amb això, serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sempre generen una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

A l'entitat no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe o qualsevol de les seves manifestacions. L'entitat sancionarà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri, i fins i tot qui coneixent-la no la denunciï i l'oculti. Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tothom qui conforma l'entitat, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis. En especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, la intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

Tanmateix l'anterior, d'entendre que està sent assetjada/at o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament per orientació sexual, qualsevol persona dins de l'àmbit d'aplicació del present protocol disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest Protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de la seva erradicació i reparació d'efectes.

A l'entorn laboral; instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual l'entitat sancionarà a qui correspongui, comproment-se a utilitzar tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn laborallliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes, per raó de sexe o orientació sexual i adequat als principis de seguretat i salut a la feina.

2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

2.1.2.1 Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

Definició d'assetjament sexual

Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu". Tot assetjament sexual es considera discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual;
- Flirtejors ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Ciberassetjament: trucades telefòniques, correus electrònics o contactes per xarxes socials no desitjats.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- Amenaces de caràcter sexual o no sexual.
- Oferiment o insinuació de rebre algun tipus de recompensa o represàlia per sotmetre's o negar-se a certs requeriments sexuals
- Abús de poder.

Conductes no verbals

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos obscens.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics

- Contacte físic deliberat, no sol·licitat i innecessari com ara abraçades o petons no desitjats, palmades o pessics, acostament físic excessiu i innecessari.
- Arrancar o buscar deliberadament quedar-se tot/a sol/a amb la persona de forma innecessària.
- Colpejar, pessigar, escopir, fer ensopegar, empènyer, trencar o amagar les seves coses, fer gestos desagradables o inadequats amb la cara o les mans.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual quid pro quo o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin a l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució oa qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directa o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició d'exercici de la seva tasca.

Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol persona de l'entitat, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera a l'entorn de l'entitat.

2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe o orientació sexual qualsevol comportament realitzat en funció del sexe, identitat sexual o de gènere o orientació sexual d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considera discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual, cal la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un denominador comú, entre els quals destaquen:

- Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe o orientació sexual no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- Que no es tracti d'un fet aïllat. O en cas afirmatiu, que revesteixi acusada gravetat.
- El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit per homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-se al cura de menors o dependents. Igualment, independentment del sexe, una persona que pateix algun tipus de menyspreu o menyscapse personal o professional directament derivat per la seva orientació sexual, identitat sexual o de gènere entraria dins aquesta categoria.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe o orientació sexual.

2.1.2.3. Definició de la particularitat de l'assetjament moral

L'assetjament moral és tota conducta, pràctica o comportament que suposi directa o indirectament un menyscapse o atemptat contra la dignitat de la persona intentant sotmetre-la emocional i psicològicament amb l'objectiu d'anul·lar la seva capacitat o promoció professional.

2.2. Procediment d'actuació

A l'apartat següent s'aborda el procediment d'actuació de l'entitat en cas de denúncia o queixa d'alguna situació d'assetjament. Presentem de forma esquemàtica el procediment d'actuació:

- Presentació de la queixa o denúncia.
- Reunió comissió instructora del protocol d'assetjament. Termini màxim: 5 dies laborables des de la recepció de la denúncia.
- Fase Preliminar (potestativa). Termini màxim: 7 dies laborables.
- Expedient informatiu. Termini màxim: 2 mesos prorrogables a 1 mes més.
- Resolució de l'expedient d'assetjament. Temps: 3 dies laborables.
- Seguiment. Temps: 30 dies naturals.

2.2.1. L'inici del procediment: La queixa o denúncia

La persona encarregada del canal intern d'informació, serà l'autoritzada per gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia.

Les persones vinculades a Bosco Global han de saber que, llevat de dol o mala fe, no seran sancionades per informar i/o activar el protocol, i no podran patir represàlies.

Les denúncies seran secretes, i podran ser anònimes, i es garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

Totes les persones tenen l'obligació d'informar en cas de conèixer algun suposat d'assetjament. En cas de no fer-ho, i si efectivament s'acredita el mateix, se li podrà aplicar el règim sancionador per encobriment.

D'acord amb la regulació del canal intern d'informació, s'habilita el correu electrònic específic: protocolo.abusos@boscoglobal.org, al qual només tindrà accés l'encarregat d'aquest canal. Tot això, sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que puguin presentar-se de forma secreta, per escrit i en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la queixa, o per petició d'entrevista presencial. En el suposat cas que aquest canal suposi algun conflicte d'incompatibilitat, es podria dirigir la queixa o denúncia a direccion@boscoglobal.org.

Rebuda una denúncia en qualsevol de les modalitats apuntades, la persona que ostenta la vicepresidència del patronat, o en el seu cas la direcció, constituirà una comissió instructora i de seguiment de cada cas d'assetjament d'acord amb el procedir en els restants codis de conducta i protocols de Bosco Global.

L'entitat té un canal publicat a la [web](#) perquè es pugui informar de qualsevol situació contrària al codi de conducta, que concorri en situació d'assetjament motiu d'aquest protocol o qualsevol altra situació. Aquest canal conté apartats per poder identificar-se o fer-ho de forma anònima; per identificar el tipus de denúncia; i per fer la descripció detallada de la denúncia on s'expressa la informació de la presumpta víctima, els fets esdevinguts, les proves i/o testimonis, etc.

2.2.2. Constitució de l'Instructor/a i secretari/ària en els casos d'assetjament

Des de la vicepresidència del patronat (o si s'escau, des de la direcció) es designarà per a cada cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, una comissió instructora constituïda per dues persones garantint la representació equitativa d'home i dona. Estarà formada per:

- Una persona instructora per realitzar la investigació.
- Una persona secretària.

Les persones indicades compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, no podran actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produeixi l'abstenció, es pot sol·licitar, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la Comissió.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de designació per part de la persona que ostenti la vicepresidència del patronat, de conformitat amb el procediment establert al present protocol per a la seva presentació.

S'investigarà, immediata i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per

raó de sexe o orientació sexual. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

2.2.3. L'expedient informatiu o procediment formal

La persona designada instructora del cas, realitzarà una investigació en què es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sense perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a petició de la persona instructora, la persona que ostenti la vicepresidència del patronat podrà adoptar les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu a les condicions laborals de les persones implicades. El desenvolupament del procediment serà el següent:

- Presa de declaració a la persona denunciant.
- Presa de declaració a la persona assetjada (si no és la mateixa).
- Elaboració i entrega a la persona denunciada del plec de càrrecs.
- Comunicació a la representació dels treballadors, en cas d'existir la mateixa i de ser preceptiva aquesta informació, per a la realització d'informe o petició de proves, si escau.
- Plec de descàrrec per part de la persona denunciada.
- Presa de declaració a la persona denunciada.
- Realització de proves: declaració de testimonis, documental, etc.
- Proposta de resolució d'instructor/a, en què es recolliran els fets que es donen per provats, referència a proves practicades i/o recollides conclouent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

Si es dedueix l'existència d'assetjament, en les conclusions de l'acta, la persona instructora proposarà a l'entitat les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar el comiat disciplinari de la persona agressora.

S'oferirà suport a la víctima des de l'inici del procés.

Si, per contra, no s'entengués acreditat l'existència d'assetjament, s'ha de fer constar a la proposta de resolució.

Si, tot i no existir assetjament, hi ha alguna actuació inadequada, una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora proposa igualment a l'entitat a adoptar mesures que es considerin pertinents.

La resolució per part de la persona que ostenta la vicepresidència del patronat s'haurà de notificar a la persona denunciada sempre abans de complir els terminis establerts en matèria de prescripció. També s'informarà del resultat a la persona denunciant i la víctima, en cas que siguin diferents persones.

El procediment serà àgil, eficaç, i protegirà, en tot cas, la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades i/o participants en el procés. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el respecte degut, tant a la persona denunciant i/o a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu; com a la persona denunciada, la prova de culpabilitat de la qual requereix la concurrència d'indícis en els termes previstos a la normativa laboral.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat, guardant sigil i secret professional respecte de tota la informació a la qual tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal (expedient informatiu) s'haurà de realitzar en un termini no superior a dos mesos. De concórrer raons que exigeixin ampliar el termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'un mes més.

2.2.4. La resolució de l'expedient d'assetjament

En funció d'aquests resultats anteriors, es procedirà a:

- Arxivar les actuacions, aixecant-ne acta.
- En el cas de ser persona treballadora de l'entitat: sancionar la persona infractora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació. En el cas que la sanció no sigui l'acomiadament, s'estableixen mesures de vigilància per evitar que aquesta conducta es pugui reproduir en el futur, reforçar les accions formatives i de sensibilització i dur a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima.
- En el cas de l'àmbit d'aplicació a persones que no treballin a l'entitat: s'adoptaran totes les mesures que es considerin oportunes per evitar que aquesta conducta es pugui reproduir en el futur, reforçar les accions formatives i de sensibilització i dur a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima.

- Si s'estima que l'acció en qüestió pogués ser constitutiva de delictes, es valorarà de forma expressa la possibilitat d'interposar una denúncia davant dels tribunals de justícia. La víctima, en qualsevol moment que consideri convenient, pot acudir al procediment judicial de tutela corresponent sobre la base del dret fonamental de "tutela judicial efectiva".

2.2.5. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, des de la vicepresidència del Patronat, s'estarà obligat a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'acta oportuna que recollirà les mesures que cal adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment es produeixin i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

3. PUBLICITAT I FORMACIÓ

L'entitat es compromet a difondre el Protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe o orientació sexual a totes les persones vinculades a l'entitat pels diferents mitjans de comunicació de l'entitat per garantir que arribarà al coneixement de les mateixes, i s'inclourà, en el format que es consideri oportú, a la documentació de benvinguda de les noves contractacions i incorporacions a l'ONGD.

A més, a la comunicació a totes les persones treballadores s'afegirà un resum senzill de com denunciar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual (amb mesures com ara telèfons d'atenció o un mecanisme de notificació electrònic).

Finalment, l'entitat es compromet a anar formant específicament en aquesta matèria persones que puguin ser nomenades per a la instrucció o secretaria que preveu aquest Protocol, així com establir mitjans de formació i sensibilització per al conjunt de l'entitat.

A aquests efectes, i de conformitat amb el que disposa el RGPD i la LOPDGDD, el responsable del tractament adoptarà les mesures tècniques o organitzatives necessàries per garantir la seguretat adequada de les dades personals, inclosa la protecció contra el tractament no autoritzat o il·lícit i contra la pèrdua, la destrucció o el dany accidental, per limitar l'accés de totes les dades personals exclusivament a les persones autoritzades.

En conseqüència, a les persones intervinents en el procés se li aplicarà el deure secret i confidencialitat de l'article 5 de la LOPD així com els principis relatius al tractament de l'article 5 del RGPD.

Es poden exercitar els drets d'accés, rectificació, supressió, limitació, portabilitat i oposició sobre les vostres dades personals, sol·licitant-ho per escrit al correu electrònic: protecciondatos@salsianos.edu, així mateix, en cas que considereu que no s'han atès convenientment els drets citats, podrà presentar-se una reclamació davant l'Autoritat de Control Competent, a la seu electrònica de l'AEPD (www.aepd.es).

En virtut del que estableix la normativa vigent s'hauran d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagués posat els fets en coneixement de la entitat, en cas que s'hagués identificat.



BOSCO
GLOBAL
ONGD SALESIANA