

# PLA D'IGUALTAT 2022-2025

FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I  
GESTIÓ D'INCENDIS  
PAU COSTA ALCUBIERRE



PAU  
COSTA  
FOUNDATION

<b>1. PRESENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT</b> .....	<b>04</b>
<b>2. MARC LEGAL</b> .....	<b>05</b>
<b>3. METODOLOGIA D'ANÀLISI</b> .....	<b>05</b>
<b>4. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT</b> .....	<b>06</b>
<b>5. L'EMPRESA</b> .....	<b>07</b>
<b>6. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL</b> .....	<b>08</b>
<b>7. ÀMBITS DE TREBALL</b> .....	<b>08</b>
<b>7.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</b> .....	<b>09</b>
<b>7.2. CONDICIONS LABORALS - PRESÈNCIA DE DONES     I HOMES I CONDICIONS CONTRACTUALS</b> .....	<b>11</b>
7.2.1. Dades plantilla total .....	<b>11</b>
7.2.2. Distribució de la plantilla per antiguitat.....	<b>11</b>
7.2.3. Distribució de la plantilla per edat .....	<b>11</b>
7.2.4. Distribució de la plantilla per estudis finalitzats .....	<b>11</b>
7.2.5. Distribució de la plantilla per àrees funcionals .....	<b>12</b>
7.2.6. Distribució de la plantilla per lloc de treball .....	<b>12</b>
7.2.7. Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.....	<b>12</b>
7.2.8. Distribució de la plantilla per tipus de jornada .....	<b>12</b>
<b>7.3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ</b> .....	<b>14</b>
<b>7.4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUADA</b> .....	<b>15</b>
<b>7.5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b> .....	<b>16</b>
<b>7.6. RETRIBUCIÓ. AUDITORIA RETRIBUTIVA</b> .....	<b>16</b>
<b>7.7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT</b> .....	<b>17</b>
<b>7.8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA</b> .....	<b>18</b>
<b>7.9. SALUT LABORAL</b> .....	<b>18</b>
<b>7.10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT     SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE</b> .....	<b>19</b>

<b>8. QUADRE RESUM DELS ÀMBITS DE TREBALL</b> .....	<b>20</b>
<b>9. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT</b> .....	<b>22</b>
<b>10. ACCIONS, LA SEVA TEMPORALITZACIÓ I INDICADORS DE COMPLIMENT</b> .....	<b>23</b>
<b>11. SEGUIMENT I EVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT</b> .....	<b>27</b>
<b>ANNEX I. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ IGUALTAT</b> .....	<b>28</b>
<b>ANNEX II. PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b> .....	<b>32</b>

# 1. PRESENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat 2022-2025 té com a finalitat la d'assolir els més òptims nivells d'igualtat entre les dones i els homes que formen part de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE i donar-ne difusió pública a totes les persones que col·laboren o segueixen la marca PAU COSTA FOUNDATION, amb els valors que ella representa.

Amb aquest Pla d'Igualtat, seguint amb la línia dels valors fundacionals del projecte empresarial, volem donar a conèixer el nostre compromís més ferm en l'establiment de polítiques i mesures dins l'empresa, que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.

Ens hem marcat unes fites generals que després es traduiran en uns objectius concrets, que en cada nou Pla d'Igualtat s'aniran establint, però que a mode general segueixen una línia molt marcada del que volem aconseguir:

- Participar des de l'empresa en la transformació dels estereotips i rols de gènere.
- Millorar els sistemes de reclutament, per tal d'augmentar la presència dels grups infra-representats en els diferents llocs de treball i categories, definits sota criteris neutres i objectius.
- Mantenir i millorar la presència femenina en els llocs de decisió.
- Impulsar condicions laborals en igualtat entre dones i homes.
- Afavorir la conciliació del temps de treball, la família i la vida personal.

Com a punt de partida, s'ha realitzat un anàlisi en detall de la situació actual en quant a igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a partir del qual, després de veure'n els punts de millora, establim els objectius que aspirem assolir dins d'aquest marc temporal de quatre anys 2022-2025. Cap aquí versaran els nostres esforços.

La Comissió d'Igualtat va ser creada el mes de juliol de 2022, composta per 3 persones, 2 dones i 1 home. A més, es va comptar amb la col·laboració de 2 dones agents d'igualtat com a assessores externes.

## 2. MARC LEGAL

El marc legal a nivell estatal és la Llei orgànica 3/2007 de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Finalment, ens dona les pautes per l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

## 3. METODOLOGIA D'ANÀLISI

Per la recollida de la informació i dades necessàries, el Departament de d'Administració i Recursos Humans, han facilitat dades quantitatives de la plantilla extretes dels programes de gestió habitual. La majoria de dades són una foto de la situació a Juliol de 2022, moment en que s'ha portat a terme l'anàlisi i quan ens referim al Període de Referència, ens referim al període comprès entre el Gener i Desembre de 2021.

Les dades quantitatives analitzades han estat: sexe, grups professionals, tipus de contracte, jornada laboral, antiguitat, edat, nivell d'estudis, formacions realitzades, hores de formació, retribucions, temps de treball i corresponsabilitat familiars, mesures de conciliació i salut laboral.

També s'han aportat dades qualitatives pel que fa a la metodologia de reclutament i selecció, així com les causes de sortida de l'empresa; també les promocions realitzades i els seus tipus; també la comunicació no sexista.

Finalment, s'ha elaborat una enquesta amb la finalitat de recollir la percepció a nivell d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la plantilla a fi d'orientar les accions que es portaran a terme en aquest Pla d'Igualtat,

alhora que promoure una bona comunicació del mateix amb l'objectiu de que arribi a tots els membres de l'empresa de manera efectiva. En el moment d'iniciar aquest Pla, es va comunicar per correu electrònic a tota la plantilla i se li va demanar que contestés una enquesta sobre l'igualtat, que va ser completada per un percentatge molt alt de persones. Aquest punt, sols ha estat l'inici, tenint en compte que a dia d'avui estem treballant en el primer Pla d'igualtat i encara no s'han iniciat les accions en matèria d'igualtat.

El compromís de la organització és que tota la plantilla es faci pròpia aquesta matèria i hi participi activament, sigui a través de la denúncia de qualsevol fet que alteri la igualtat entre homes i dones dins l'empresa, o sigui com a suggeriment de millora des d'altres vessants: formativa, informativa, etc.

Val a dir que ja s'ha preparat un Protocol d'Assetjament laboral, sexual i per raó de sexe amb l'objectiu de definir, prevenir, denunciar i erradicar totes aquelles conductes que suposin assetjament laboral, sexual i per raó de sexe dins l'empresa.

## 4. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Donat que l'empresa no disposa de representats legals dels treballadors es crea la Comissió d'Igualtat el mes de juliol de 2022, formada per un representant de l'empresa i per dues treballadores en representació de la part social.

Per part de l'**empresa** hi participa JORDI VENDRELL.

Per part dels **treballadors** hi participa ANNA FÀBREGA i ARIADNA GOENAGA

La Comissió rep l'assessorament extern de Elena Llobet Vilanova (advocada i agent d'igualtat) i Mar Molina Tobaruela (advocada i agent d'igualtat).

L'acta de constitució de la Comissió s'adjunta en l'**Annex I**.

# 5. L'EMPRESA

La Fundació d'Ecologia del Foc i Gestió d'Incendis Pau Costa Alcubierre, PAU COSTA FOUNDATION, fundada l'any 2011, és una entitat global sense ànim de lucre que posa el focus en la prevenció i la gestió d'incendis forestals. Treballem per facilitar la trobada entre investigadors, serveis d'emergència i societat civil amb la vocació de divulgar coneixement i fer tangibles els projectes.

La Fundació Pau Costa té per objecte l'estudi i el desenvolupament de coneixements, tècniques i eines per l'educació, planificació, gestió i actuació davant incendis forestals, la formació de personal en aquest camp, la captació i difusió de coneixements dins l'àmbit de l'ecologia i la gestió dels incendis forestals, l'estudi del comportament dels incendis forestals així com de les causes que els originen.

En el moment de redactar els Estatuts es va fer constar que la Fundació exerciria les seves funcions majoritàriament a Catalunya. Aquesta primera estimació, però, s'ha vist superada durant els últims anys i actualment les actuacions es desenvolupen bàsicament a escala estatal i, en molts casos, internacional.

La plantilla és del voltant de 20 persones.

## 6. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest Pla d'Igualtat té un àmbit provincial, doncs el centres de treball del que disposem es troba a Taradell (Barcelona). I serà d'aplicació a totes les persones treballadores de l'empresa i també a les persones que col·laboren de forma externa amb el nostre projecte.

El període de vigència que s'estableix és des de la seva signatura fins al final de l'any 2025. Mentre no s'acordi un nou Pla d'Igualtat es mantindrà en vigor el contingut d'aquest, si bé caldrà que comencem a negociar el nou Pla tres mesos abans de la finalització d'aquest.

## 7. ÀMBITS DE TREBALL

Seguint el mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses a continuació analitzem els **10 àmbits de gestió preceptius**, distingint en cadascun d'ells els que suposen un **PUNT FORT** i els que són una **ÀREA DE MILLORA**.





# 7.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA



## PUNTS FORTS

### 1. Manifest de Diversitat

La Fundació Pau Costa advoca per la integració de la diversitat en el marc dels incendis forestals. Amb aquesta finalitat, integrem veus de diversos gèneres, cultures, procedències, edats i orientacions sexuals en el nostre dia a dia per enfortir la nostra missió, i així contribuir a un canvi de paradigma. És per això que defensem i reivindiquem els següents **punts**:

- Defensem que, de la mateixa manera que un ecosistema de foc saludable depèn de la biodiversitat, la nostra societat es torna més resilient quan totes les veus són considerades (escoltades, representades, respectades i cuidades).
- Apostem per fomentar un entorn inclusiu i respectuós amb les persones sense importar el seu gènere, origen, cultura, religió, orientació sexual... de manera que la comunitat d'incendis pugui representar i servir millor a les diverses societats en què vivim.
- Donem suport al benestar i els cicles de vida del nostre personal i de les seves famílies, acomodant a la conciliació familiar i al desenvolupament personal.
- Promovem la igualtat d'oportunitats, fomentant un equilibri de gènere en entorns professionals i reforçant la participació de persones de diverses identitats.
- Treballem per crear referents que ajudin a fer visibles les històries silenciades.
- Reconeixem que el canvi climàtic accentua la vulnerabilitat d'alguns col·lectius davant els incendis forestals. Com a comunitat d'incendis, hem de donar visibilitat a aquesta realitat i promoure l'equitat per reduir vulnerabilitats.
- Aprenem i ens adaptem contínuament als nous reptes per representar les diversitats i fomentar un equilibri de gènere.

## 2. Projecte “Gender&Fire”

La Fundació Pau Costa promou un grup de treball per a fer visible i aportar solucions a la desigualtat de gènere molt present en el sector dels incendis. Ja sigui per experiència personal o per la realitat que veiem cada dia, som conscients que les dones en el món de les emergències continuen estant molt estigmatitzades. Ens trobem que es comparteixen moltes similituds amb altres sectors (el sostre de vidre, la conciliació familiar...) o específics del sector, com la maternitat, que és un factor limitant a causa del nivell d'esforç físic requerit en algunes posicions. Per tant, volem desenvolupar una sèrie de mesures encaminades a donar visibilitat a aquests desafiaments i explorar oportunitat, per a donar visibilitat a aquesta realitat, promoure la igualtat i la diversitat en el sector d'emergència.

## 3. Existència prèvia d'un Protocol de prevenció i detecció d'assetjament laboral

En quant a la promoció de la igualtat entre homes i dones dins l'empresa, s'ha preparat ja un Protocol d'Assetjament Laboral, moral, sexual i per raó de sexe.



### ÀREES DE MILLORA

Com a **ÀREA DE MILLORA**, l'objectiu és elaborar aquest Pla d'Igualtat, tot i que l'empresa no n'estigui obligada pel volum de plantilla que té i formar part de les empreses catalanes que han instaurat un Pla d'Igualtat, treballant així per la millora de les condicions d'igualtat entre homes i dones. L'objectiu passa per, un cop presentat, fer-ne difusió interna per la nostra plantilla i externa a través dels nostres col·laboradors i les nostres xarxes socials, entre d'altres mitjans.

En segon lloc, com a acció de millora, tot i que com s'ha dit, l'empresa ja disposa d'un Protocol de prevenció i detecció d'assetjament, s'ha de millorar la presentació, explicació i entrega a totes les persones treballadores i especialment a les de nova incorporació preparant un Manual d'Acollida, que l'inclogui, entre d'altres documents a entregar a els/les treballadors/res.

## **7.2. CONDICIONS LABORALS - PRESÈNCIA D'HOMES I DONES I CONDICIONS CONTRACTUALS**

### **7.2.1 - DADES DE PLANTILLA TOTAL**

Tot i que el sector dels incendis és un sector molt masculinitzat, hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a l'empresa. Analitzada la plantilla que hi va haver durant tot l'any 2021 el resultat és que un 50% són homes i un 50% dones.

### **7.2.2 - DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER ANTIGUITAT**

Les persones treballadores amb més antiguitat són majoritàriament dones i això és degut a que es tracta dels comandaments intermedis, caps d'àrea, majoritàriament ocupats per dones i que representen els llocs de treballs més estables. En canvi, a la franja de fins a 5 anys d'antiguitat hi ha més homes que dones però amb una diferència poc destacable.

### **7.2.3 - DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER EDAT**

La mitjana d'edat de la plantilla és de 38 anys, 37 anys les dones i 40 anys els homes de mitjana.

Hi ha diferències entre dones i homes en la franja d'edat entre 30 i 40 anys a favor de les dones, el que demostra l'aposta de la Fundació per la incorporació de la dona en su sector tant masculinitzat com el dels incendis. En la franja de 40 i 50 anys, en canvi, la diferència és a favor dels homes, donat que en aquella franja l'aposta per la inclusió de la dona en el sector estava menys fomentada.

### **7.2.4 - DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER NIVELL D'ESTUDIS FINALITZAT**

El gruix de la plantilla té estudis universitaris o superiors (Doctorat, Màster).

### **7.2.5 - DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER ÀREES FUNCIONALS**

Si distribuïm la plantilla per àrees funcionals, hi ha més dones que homes en els departaments d'administració, R+D+I i comunicació. En canvi, hi ha més homes que dones en els departaments de formació i direcció.

Això ens constata que si bé la presència de dones és major en els àmbits d'organització, administració i comunicació, hi ha mancança pel que fa als departaments dedicats a la formació, anàlisi i gestió tècnica dels incendis, àrees funcionals molt masculinitzades. En sentit contrari, el departament de comunicació l'ocupen només dones.

### **7.2.6 - DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER LLOC DE TREBALL**

Pel que fa a la distribució de la plantilla per lloc de treball, en la nostra organització, tot i que hi ha homes i dones en gairebé tots els llocs de treball, hi ha més percentatge de dones en els llocs de treball de caps d'àrea i administratius. En canvi hi ha més percentatge d'homes en els llocs de treball tècnics. La Direcció és ocupada per un home.

### **7.2.7 - DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER TIPOLOGIA DE CONTRACTE**

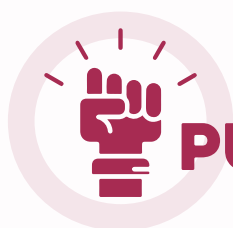
En el període de referència analitzat la meitat de la plantilla té contracte de treball indefinit, i pel que fa a la contractació temporal afecta per igual a homes que a dones.

### **7.2.8 - DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER TIPUS DE JORNADA**

La gran majoria de la plantilla desenvolupa el seu treball a temps complet i amb jornada partida. Però hi ha molta flexibilitat horària com a mesura de conciliació.

Els contractes a temps parcial els ocupen majoritàriament dones que s'han acollit a mesures de reducció de jornada per cura de fills.

Com es pot veure, a mode de resum de les dades de l'apartat de Condicions Laborals, hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a l'empresa.



## PUNTS FORTS

Com a **PUNTS FORTS**, es destacaria que tot i que la direcció l'ocupa un home, els caps d'àrea són majoritàriament ocupats per dones. Hi ha 4 dones ocupant aquests càrrecs enfront a 1 home, per tant, no hi ha sostre de vidre.

La distribució de la plantilla és totalment igualitària, hi ha el mateix nombre d'homes que de dones en el període de referència, 12 homes i 12 dones.

Per altra banda, la Fundació ofereix molta flexibilitat horària com a mesura de conciliació, i també s'ofereix la possibilitat de teletreballar en igualtat de condicions per homes i dones.



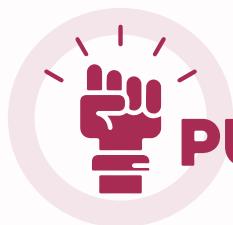
## ÀREES DE MILLORA

I com a **ÀREES DE MILLORA**, aquest Pla d'Igualtat pretén augmentar la contractació de dones en els departaments de formació, anàlisi i gestió tècnica dels incendis i d'homes en el departament de comunicació.

I també pretén informar a les persones treballadores de les mesures de conciliació de la vida familiar que tenen a la seva disposició per fomentar que els homes també s'hi acollin.

## 7.3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Tot i la masculinització del sector, en els últims quatre anys, si bé s'han incorporat a l'empresa més homes que dones, la diferència es poc destacable.



### PUNTS FORTS

Com a **PUNT FORT**, hem de destacar que la selecció de personal es fa per la seva competència pel lloc de treball a ocupar, sense distinció de gènere i que totes les persones treballadores tenen accés per igual a les condicions contractuals i d'accés a l'organització.



### ÀREES DE MILLORA

Com a organització es proposa com **ÀREA DE MILLORA**, en concordança amb l'àrea de millora de l'apartat anterior, mirar de que hi hagi una presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells de l'empresa, per una banda, incorporant el criteri de gènere en la selecció del personal com a mesura de correcció en cas de subrepresentació de dones en determinats llocs de treball, establint que a igualtat de condicions es contractarà al candidat del sexe infrarrepresentat i, per l'altra, formant en igualtat a les persones de la plantilla encarregades de la selecció de personal. En cap cas es tracta de fer prevaldre el sexe com a condició per a la contractació, però sí posar tots els esforços que calgui per a que els processos de selecció i/o promoció puguin afavorir que hi hagi una representació igualitària dels dos sexes.

## 7.4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Fins a dia d'avui no hi ha hagut formació interna a la Fundació. Els cursos de formació els reben les persones treballadores per la seva participació en diferents projectes externs a nivell nacional o internacional.



### PUNTS FORTS

Com a **PUNT FORT**, cal posar en valor que la Fundació facilita que en horari laboral i en igualtat de condicions per a homes i dones es puguin realitzar formacions dins del marc del projectes anomenats.



### ÀREES DE MILLORA

Com a **ÀREA DE MILLORA**, i per tal de garantir la sensibilització i formació de total la plantilla en matèria d'igualtat s'organitzaran cursos en matèria d'igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla. També, caldrà des del Departament de Recursos Humans, es mantingui informada a la plantilla sobre els cursos i jornades a les que poden accedir.

## 7.5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL



### PUNTS FORTS

Com a **PUNT FORT**, s'ha de dir que tant les dones com els homes tenen les mateixes oportunitats d'accedir a la promoció del seu lloc de treball.



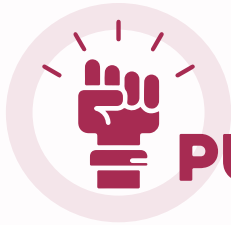
### ÀREES DE MILLORA

Com **ÀREA DE MILLORA**, i per tal de continuar garantint la igualtat d'oportunitats per la promoció de tota la plantilla sense distinció ni discriminació per sexe, àrea, lloc treball o nivell formatiu es garantirà la presència de persones del sexe menys representat en les candidatures i es formarà en igualtat als membres de la plantilla que han de prendre decisions sobre les promocions del personal.

## 7.6. RETRIBUCIÓ

A la nostra organització no hi ha bretxa salarial. En termes absoluts, les dones perceben retribucions totals superiors a les dels homes en un percentatge del 11% , degut a que hi ha més dones que homes que ocupen llocs de treball de cap d'àrea, millor retribuïts.





## PUNTS FORTS

Dins d'un mateix Grup Professional no hi ha diferències entre homes i dones en quant a retribució, doncs a treballs del mateix valor el salari és el mateix sense discriminació per sexe. A destacar també que en termes absoluts, les dones perceben retribucions superiors als homes.



## ÀREES DE MILLORA

Enllaçada amb l'apartat de condicions laborals, cal informar als treballadors de les mesures de conciliació al seu abast, de manera que també els homes accedeixin a les reduccions de jornada per cura de fills, de manera que no siguin només les dones les que puguin veure reduïda la seva retribució per aquest motiu.

## 7.7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT



## PUNTS FORTS

La Fundació ofereix moltes facilitats en quan a la flexibilitat horària per poder conciliar vida laboral i familiar. Si bé la jornada és partida, no existeix un horari marcat. Es demana que la plantilla estigui disponible en la franja central de la jornada i quan hi ha reunions de feina, però l'inici i el final és flexible i cada treballador/a s'organitza el seu temps.

Si a això, hi afegim la possibilitat que té la plantilla d'accedir al teletreball, podem afirmar que les facilitats per conciliar són molt elevades.



## ÀREES DE MILLORA

Com a **ÀREES DE MILLORA**, i tenint en compte les opinions expressades per les persones treballadores, cal oferir informació a la plantilla sobre les mesures de conciliació que tenen a la seva disposició segons la normativa.

### 7.8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

La voluntat de l'empresa ha estat sempre transmetre una imatge no discriminatòria com a part dels seus valors de respecte amb totes les persones. Altra forma no seria possible per que atemptaria contra els valors més profunds de la marca PAU COSTA FOUNDATION. Aquesta voluntat es manifesta formalment mitjançant el Manual de Diversitat.

Actualment l'empresa ja utilitza per a les seves comunicacions escrites del departament de recursos humans un llenguatge inclusiu en pràcticament tota la documentació que utilitza, però és cert que cal millorar-la.

Per això, com ÀREES de millora es treballarà en un protocol escrit, que actualment no existeix, de comunicació no sexista, que es traslladarà a totes les persones treballadores i a tots els/les col·laboradors/res externs, de forma periòdica a mode de recordatori, elaborant un tríptic amb el llenguatge no discriminatori d'ús obligatori en l'àmbit de l'empresa. També caldrà revisar tota la documentació utilitzada pel departament de recursos humans per assegurar-se de que s'utilitza un llenguatge inclusiu.

### 7.9. SALUT LABORAL



#### PUNTS FORTS

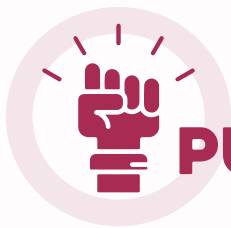
A l'empresa comptem amb un Servei de Prevenció de la Salut aliè com s'estableix per normativa, i les persones treballadores reben formació i informació en matèria de riscos laborals en el moment d'incorporar-se a la plantilla.



## ÀREES DE MILLORA

Per ara no hi ha una menció específica a l'Avaluació de Riscos de treball amb perspectiva de gènere de cada lloc, ni tampoc es fa referència als riscos psicosocials. Tampoc a la formació inicial en Prevenció de Riscos de les noves incorporacions es fa aquest incís.

### 7.10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE



#### PUNTS FORTS

L'**Annex II** recull el Protocol de Prevenció i Detecció de Casos d'Assetjament laboral, moral, sexual i per raó de sexe establert a l'empresa, que preveu totes aquestes situacions.

Afortunadament no s'ha hagut d'utilitzar mai. Però sí que cal fer-ne difusió entre les persones treballadores per a que sàpiguen quins mecanismes els assisteixen.



## ÀREES DE MILLORA

Per tant, com ÀREES de millora, s'ha de millorar la presentació, explicació i entrega a totes les persones treballadores i especialment a les de nova incorporació preparant un Manual d'Acollida, que l'inclogui, entre d'altres documents a entregar a els/les treballadors/res. També ens proposem escoltar i estudiar els suggeriments de millora del protocol per part de la plantilla i crear la comissió encarregada del procés d'investigació dels possibles casos denunciats.

# 8. QUADRE RESUM ÀMBITS DE TREBALL

ÀMBIT	PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Cultura i gestió organitzativa	<p>Manifest de Diversitat en el que s'inclou com a valor de la Fundació la igualtat per raó de gènere.</p> <p>Projecte "Gender&amp;Fire", grup de treball per fer visible i aportar solucions a la desigualtat de gènere molt visible en el sector dels incendis.</p> <p>Existeix un Protocol d'Assetjament laboral, moral, sexual i per raó de sexe.</p>	<p>Donar difusió interna i externa del pla d'igualtat a través dels col·laboradors i les nostres xarxes socials, entre d'altres mitjans.</p> <p>Millorar la difusió interna del Protocol d'Assetjament entregant el Protocol als treballadors/res i sobretot a les noves incorporacions (Manual d'Acollida)</p>
Condicions laborals	<p>Les caps d'àrea són 4 dones enfront de 1 home.</p> <p>Plantilla igualitària. Mateix nombre d'homes que de dones.</p> <p>Flexibilitat horària i teletreball.</p>	<p>Augmentar la contractació de dones a les àrees de formació, anàlisi i gestió dels incendis, i d'homes en la de comunicació per tendir a la presència equilibrada d'homes i dones a tots els nivells de l'empresa.</p>
Accés a l'organització	<p>La selecció de personal es fa per la seva competència pel lloc de treball a ocupar, sense distinció de gènere.</p>	<p>Incorporació del criteri de gènere en la selecció del personal com a mesura de correcció, establint que a igualtat de condicions es contractarà al candidat del sexe subrepresentat.</p> <p>Formació en igualtat a les persones encarregades de la selecció de personal.</p>
Formació interna i/o contínua	<p>La formació s'ofereix per igual a dones i homes, i hi tenen lliure accés, en horari laboral.</p>	<p>Garantir la sensibilització i formació de tota la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>Mantenir informada a la plantilla sobre els cursos i les jornades a les que poden accedir.</p>
Promoció i/o desenvolupament personal	<p>Tant dones com homes tenen les mateixes oportunitats per accedir a la promoció dels llocs de treball.</p>	<p>Garantir la presència de persones del sexe menys representat en les candidatures a promocionar.</p> <p>Formació en igualtat a les persones encarregades de les promocions del personal.</p>



Retribució	<p>No hi ha bretxa salarial.</p> <p>En termes absoluts les dones perceben retribucions superiors.</p>	<p>Oferir informació sobre mesures de conciliació familiar per a que també els homes hi accedeixin.</p>
Temps de treball i corresponsabilitat	<p>Flexibilitat horaris i teletreball.</p>	<p>Oferir informació a la plantilla sobre les mesures de conciliació laboral que tenen a disposició.</p>
Comunicació no Sexista	<p>Utilització del llenguatge inclusiu en pràcticament tota la documentació del Departament de recursos humans.</p>	<p>Elaborar un protocol de comunicació no sexista ni discriminatori</p> <p>Elaborar un tríptic informatiu referent a l'obligatorietat de l'ús del llenguatge no sexista ni discriminatori.</p> <p>Revisió de tota la documentació utilitzada pel Departament de Recursos Humans per assegurar-s de que s'utilitza llenguatge inclusiu.</p>
Salut laboral	<p>L'empresa compta amb un Servei de Prevenció de Riscos Aliè i les persones treballadores reben formació i informació en matèria de riscos laborals.</p>	<p>Per ara no hi ha menció específica a l'Avaluació de Riscos del treball amb perspectiva de gènere de cada lloc ni a la formació inicial en Prevenció de Riscos de les noves incorporacions es fa aquest incís.</p>
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	<p>Existència del Protocol d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.</p>	<p>Fer públic entre la plantilla el protocol del que disposa l'empresa, especialment a les noves incorporacions (Manual d'Acollida).</p> <p>Escoltar i estudiar suggeriments de millora del protocol per part de la plantilla.</p> <p>Creació comissió encarregada del procés d'investigació de casos.</p>

# 9. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

<b>OBJECTIU 1</b>	Fer difusió interna i externa del Pla d'Igualtat.
<b>OBJECTIU 2</b>	Presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa.
<b>OBJECTIU 3</b>	Garantir la formació en matèria d'igualtat a tot el personal.
<b>OBJECTIU 4</b>	Mantenir i garantir la igualtat retributiva.
<b>OBJECTIU 5</b>	Informar i afavorir la conciliació del temps de treball, la família i la vida personal.
<b>OBJECTIU 6</b>	Elaboració d'una guia del llenguatge no discriminatori per a difusió tant interna com externa i auditoria interna del seu compliment.
<b>OBJECTIU 7</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en l'Avaluació de riscos de cada lloc de treball.
<b>OBJECTIU 8</b>	Prevenir comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe.

# 10. ACCIONS, LA SEVA TEMPORITZACIÓ I INDICADORS DE COMPLIMENT

OBJECTIU 1	ÀMBIT
<b>Fer difusió interna i externa del Pla d'Igualtat</b>	Cultura i gestió organitzativa igualitària.
ACCIONS	TEMPORITZACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaboració del Pla d'Igualtat.</li> <li>● Elaboració de tríptic pel part del Departament de Comunicació per difondre entre la plantilla.</li> <li>● Elaboració per part del Departament de Comunicació de distintiu d'igualtat per incloure en mails, cartes i comunicacions de l'empresa.</li> </ul>	Agost 2022 Setembre 2022 i durant tot el període de vigència del Pla.
PERSONA RESPONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	INDICADORS DE COMPLIMENT
Departament de Recursos Humans Departament de Comunicació	Agost 2022 Setembre 2022 i durant tot el període de vigència del Pla.

OBJECTIU 2	ÀMBIT
<p><b>Augmentar la contractació de dones en les àrees de formació i d'homes en l'àrea de comunicació, per tendir a una presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells de l'empresa.</b></p>	<p>Condicions laborals. Promoció i desenvolupament professional. Accés a la organització.</p>
ACCIONS	TEMPORITZACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Establir el principi general en tots els processos de selecció de que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, accedirà al lloc de treball la persona del sexe menys representat.</li> <li>● Comunicació d'aquest principi als proveïdors de serveis de selecció, si és el cas.</li> <li>● Establir el mateix principi general en el cas de promocions internes.</li> <li>● Aplicació d'aquest principi en cada procés de selecció i/o promoció.</li> </ul>	<p>Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat. Informes anuals realitzats a 31 de desembre de cada any.</p>
PERSONA RESPONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	INDICADORS DE COMPLIMENT
<p>Departament de Recursos Humans</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inclusió del principi en els processos de selecció i comunicació als proveïdors de serveis, si és el cas.</li> <li>● N° d'homes i dones contractats anualment en els departaments de formació i de comunicació.</li> <li>● N° de promocions anuals d'homes i de dones.</li> </ul>

OBJECTIU 3	ÀMBIT
<p><b>Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació.</b></p>	<p>Formació interna/i o contínua. Promoció i desenvolupament professional. Accés a la organització.</p>
ACCIONS	TEMPORITZACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formació i sensibilització en matèria d'igualtat, diversitat i prevenció d'assetjament a tota la plantilla.</li> <li>● Formació en igualtat d'oportunitats i en gènere a les persones responsables de la gestió de recursos humans i responsables de les promocions internes.</li> <li>● Garantir que la informació sobre les ofertes de formació per promoure al desenvolupament professional en general arribi a tota la plantilla.</li> </ul>	<p>Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat. Informes anuals realitzats a 31 de desembre de cada any.</p>
PERSONA RESPONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	INDICADORS DE COMPLIMENT
<p>Departament de Recursos Humans</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● N° de dones i homes que han participat en la formació en igualtat anualment</li> <li>● N° de dones i homes de gestió de recursos humans que han participat en la formació en igualtat anualment.</li> <li>● Comunicació a la plantilla de la planificació formativa de l'any.</li> </ul>



<b>OBJECTIU 4</b>	<b>ÀMBIT</b>
<b>Mantenir i garantir la igualtat retributiva entre homes i dones.</b>	Retribució. Condicions Laborals. Temps de treball i corresponsabilitat.
<b>ACCIONS</b>	<b>TEMPORITZACIÓ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenir la igualtat retributiva existent i informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació que tenen a l'abast de manera que els homes accedeixin també a mesures de reducció de jornada per cura de fills.</li> </ul>	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat 2022- 2025.
<b>PERSONA RESPONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT</b>	<b>INDICADORS DE COMPLIMENT</b>
Departament de Recursos Humans	Informe anual sobre percepcions salarials desagregat per sexe.

<b>OBJECTIU 5</b>	<b>ÀMBIT</b>
<b>Afavorir la conciliació del temps de treball, la família i la vida personal.</b>	Temps de treball i corresponsabilitat.
<b>ACCIONS</b>	<b>TEMPORITZACIÓ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oferir informació a la plantilla sobre les mesures de conciliació que tenen a la seva disposició segons la normativa.</li> </ul>	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat 2022-2025, anualment.
<b>PERSONA RESPONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT</b>	<b>INDICADORS DE COMPLIMENT</b>
Departament de Recursos Humans	Recull de canals de difusió realitzats anualment entre la plantilla.

<b>OBJECTIU 6</b>	<b>ÀMBIT</b>
<b>Incorporació la obligatorietat de l'ús del llenguatge no sexista ni discriminatori.</b>	Comunicació no sexista.
<b>ACCIONS</b>	<b>TEMPORITZACIÓ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recollida de la informació que vol comunicar-se en un tríptic i redacció.</li> <li>Disseny del tríptic per part del Departament de Comunicació.</li> <li>Difusió entre la plantilla.</li> <li>Revisió de tota la documentació utilitzada en el departament de recursos humans per assegurar-se de que inclou llenguatge no sexista.</li> </ul>	Octubre-Desembre. Difusió anual del tríptic.
<b>PERSONA RESPONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT</b>	<b>INDICADORS DE COMPLIMENT</b>
Departament de Recursos Humans Departament de Comunicació	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tríptic realitzat</li> <li>Revisió de documentació realitzada</li> </ul>

OBJECTIU 7	ÀMBIT
<b>Incorporar la perspectiva de gènere en l'Avaluació de riscos de cada lloc de treball.</b>	Salut Laboral.
ACCIONS	TEMPORITZACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revisió i correcció de les Avaluacions de Riscos Laborals incorporant la perspectiva de gènere.</li> <li>● Entrega de la nova informació sobre riscos dels llocs de treball a tota la plantilla.</li> </ul>	Octubre-Desembre 2022 i durant tota la vigència del Pla
PERSONA RESPONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	INDICADORS DE COMPLIMENT
Departament de Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nova PRL realitzada</li> <li>● Difusió entre la plantilla</li> </ul>

OBJECTIU 8	ÀMBIT
<b>Prevenir comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe.</b>	Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
ACCIONS	TEMPORITZACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Difondre entre tota la plantilla de l'empresa el Protocol d'Assetjament sexual.</li> <li>● Escoltar i estudiar els suggeriments de millora del protocol per part de la plantilla.</li> <li>● Creació de la comissió encarregada de la tramitació del procés d'investigació dels possibles casos denunciats.</li> </ul>	<p>Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat 2022- 2025.</p> <p>La difusió del Protocol i la creació de la comissió es realitzarà durant el primer any de vigència del Pla.</p>
PERSONA RESPONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	INDICADORS DE COMPLIMENT
Departament de Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Difusió del Protocol realitzada</li> <li>● Obertura del canal de suggeriments realitzada.</li> </ul>

# 11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La Comissió Negociadora d'aquest Pla d'Igualtat, serà la responsable del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

El seguiment ens permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i també el grau d'eficàcia de les mesures proposades.

Es procedirà a realitzar una avaluació anual del Pla, dins dels 3 primers mesos de l'any, que permetrà ajustar els temps i revisar les prioritats en funció dels recursos disponibles i de les necessitats detectades, donat que el Pla és un element dinàmic, concebut per reflectir la situació de la nostra empresa en temps real i adaptar-lo a les circumstàncies que es requereixin.

Al finalitzar el període de vigència del Pla el 2025 es realitzarà una avaluació final per analitzar el grau de compliment de les mesures establertes així com la seva eficàcia.

De totes maneres, cal assenyalar que hem establert en cadascuna de les mesures i accions recollides en el Pla un cronograma d'execució, així com indicadors de mesura i els instruments de recollida de la informació.

# ANNEX I

## ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT



PAU  
COSTA  
FOUNDATION

# ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

A Taradell, a data 8 d'agost de 2022, reunides,  
per una part, la representació de l'empresa:

- **Jordi Vendrell Flotats**, director

i per l'altra, la representació de les treballadores i els treballadors

- **Anna Fàbrega Canals**, cap de l'àrea d'administració
- **Ariadna Goenaga Silvestre**, cap de l'àrea de comunicació

amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de la Fundació d'Ecologia del Foc i Gestió d'Incendis Pau Costa Alcupierre, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament.

Totes dues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per negociar el diagnòstic i Pla d'Igualtat i ACORDEN constituir la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i establir les seves competències i normes de funcionament.

## 1. Constitució i composició de la Comissió d'Igualtat

La Comissió Negociadora del diagnòstic i el Pla d'Igualtat estarà constituïda:  
En representació de l'empresa per:

- **Jordi Vendrell Flotats**, director

En representació de la plantilla per :

- **Anna Fàbrega Canals**, cap de l'àrea d'administració
- **Ariadna Goenaga Silvestre**, cap de l'àrea de comunicació

## 2. Funcions de la Comissió d'Igualtat

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma de actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, depòsit i publicació, si escau.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

## 3. Règim de funcionament de la Comissió d'Igualtat

- El departament d'Administració serà l'encarregat de convocar les reunions, amb periodicitat semestral.
- Les decisions s'aprovaran per majoria.
- La Comissió d'Igualtat podrà proposar la presència de persones expertes quan els assumptes a tractar ho requereixin.
- Les persones membres respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'aixecarà acta de cada reunió de la Comissió d'Igualtat.
- L'empresa es compromet a posar i disposar de tots els mitjans necessaris per dur a terme aquesta comesa.

### 3.1. Reunions de la Comissió d'Igualtat

A cada reunió s'aixecarà una acta, en la que es farà constar:

- El resum de las matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els que no hi hagi acord, que es podran reprendre, en el seu cas, més endavant en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i firmades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

### 3.2. Adopció d'acords

Les parts negociaran de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de las parts per a l'adopció d'acords, tan parcials como totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de las persones treballadores que componen la Comissió.

La Comissió d'Igualtat podrà contar amb el suport i l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, de [indicar persona(es) designades], que intervindrà amb veu, però sense vot.

En cas de desacord, la Comissió d'Igualtat podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió peritaria del conveni corresponent, quan al mateix s'hagi previst per aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i es firmarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, por la Comissió Negociadora, a la autoritat laboral competent als efectes de registre, depòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos al Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

### 3.3. Confidencialitat

Les persones que integren la Comissió d'Igualtat, així com, en el seu cas, les persones expertes que l'assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil amb respecte a aquella informació que els hagi sigut expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document entregat per l'empresa en aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar la seva entrega.

I sense més assumptes a tractar, s'aixeca la sessió, sent les 17:00 hores del dia 8 d'agost de 2022.

Firma:



**Jordi Vendrell Flotats**

En representació de l'empresa

Firma:



**Anna Fàbrega Canals i Ariadna Goenaga Silvestre**

En representació dels treballadors i treballadores

# ANNEX II

**PROTOCOL PER A LA  
PREVENCIÓ I L'ABORDATGE  
DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I  
PER RAÓ DE GÈNERE**



**PAU  
COSTA  
FOUNDATION**





## NORMATIVES & SOLUCIONS **EMPRESARIALS**

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE DE L'EMPRESA **FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE** AMB NIF **G55536098** I DOMICILI A L'**AVINGUDA MOSSEN CINTO VERDAGUER, 42, ESCALA A, BAIXOS A. 08552 TARADELL**

*“FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.*

*És per això que la direcció de l'empresa ha elaborat aquest protocol que preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: **La prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.**”*

EL PRESENT PROTOCOL HA ENTRAT EN VIGOR  
EL MES DE SETEMBRE DE 2022

\*El present protocol admetrà les modificacions que estableixin la comissió d'igualtat de l'empresa amb el compromís de realitzar les adequacions pertinents e n cas que alguna futura normativa legal afecti al contingut del present.

<b>1. COMPROMÍS PER PART DE FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE AMB LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE</b>	<b>36</b>
<b>2. OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ</b>	<b>38</b>
<b>3. CARACTERÍSTIQUES DEL PRESENT PROTOCOL I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE</b>	<b>39</b>
<b>3.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS: TOLERÀNCIA ZERO DAVANT DE CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	<b>39</b>
<b>3.2. DEFINICIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE</b>	<b>41</b>
3.2.1. Definició d'assetjament sexual	41
3.2.2. Definició d'assetjament per raó de gènere	42
<b>3.3. PRINCIPIS I GARANTIES</b>	<b>43</b>
<b>3.4. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ I PERSONES TREBALLADORES</b>	<b>44</b>
3.4.1. Obligacions de l'empresa	44
3.4.2. Drets i obligacions dels treballadors	45
3.4.3. Participació de les persones treballadores	45
<b>3.5. ACCIONS DE PREVENCIÓ</b>	<b>45</b>

## **4. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA ..... 46**

### **4.1. PRESENTACIÓ DE LA QUEIXA, ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL I TRAMITACIÓ DE L'EXPEDIENT .....46**

4.1.1. Designació de la persona instructora ..... **46**

4.1.2. Les FASES del procés a seguir  
les següents: ..... **46**

Fase 1: Comunicació i assessorament.

Fase 2: Denúncia interna i investigació.

Fase 3: Resolució.

### **4.2. MODEL DE DENÚNCIA INTERNA .....51**

## **5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ PERIÒDICA DEL PROTOCOL .....52**

## **6. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA .....52**

## **7. ANNEXES DOCUMENTACIÓ .....53**

*Annex 1. ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA/INSTRUCTORES*

*Annex 2. MODEL DE DENUNCIA INTERNA*

*Annex 3. ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ DE INVESTIGACIÓ*

*Annex 4. INFORME LA COMISSIÓ DE INVESTIGACIÓ*

*Annex 5. RESOLUCIÓ DE LA DENÚNCIA*

*Annex 6. INFORMACIÓ DE LA IMPLANTACIÓ DEL PROTOCOL A L'EMPRESA I DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL*

## 1. COMPROMÍS AMB LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

Amb la signatura d'aquest protocol, FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE amb NIF G55536098 i domicili a Avinguda Mossen Cinto Verdaguer, 42, Escala A, Baixos A de Taradell 08552. Manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE vol remarcar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que fan pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu propi personal, així com a les empreses de què procedeix el personal que treballa a Normatives i Solucions Empresarials, S.L. Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent a fi que solucioni el problema i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a)** al lloc de treball, fins i tot als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b)** als llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
- c)** en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- d)** en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e)** a l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- f)** en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol dona compliment a 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.

A tal efecte, FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE en compromet's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'empresa-, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que en aquest sentit es puguin plantejar, així com per resoldre segons sigui procedent en cada cas.

Administrador:  
JORDI VENDRELL FLOTATS  
39374463G

29 setembre de 2022

## 2. OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

### 2.1. OBJECTIUS

Els objectius del present protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA AL-CUBIERRE en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe. Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i del paper que ocupa (tant direcció com persones treballadores).
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

### 2.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE.

És d'aplicació a totes les persones treballadores i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE.

S'informarà a les empreses proveïdores de l'existència del protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, destinat a prevenir aquestes situacions i, en cas que n'hi hagi, que faciliti donar via a les denúncies que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. El protocol és aplicable no només a les persones treballadores de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE sinó també a totes les persones amb què interactuïn: clients, persones usuàries de serveis, proveïdors/res.

FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE informarà a totes les persones treballadores de la implantació del present protocol a través de la signatura de l'**ANNEX 6. (INFORMACIÓ DE LA IMPLANTACIÓ DEL PROTOCOL A L'EMPRESA I DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL)**.

### 3. CARACTERÍSTIQUES DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, l'empresa FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, 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. Per això, aquest protocol uneix els **tres tipus de mesures** establerts a l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

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

#### **3.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS: Tolerància Zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe.**

L'empresa FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE formalitza la declaració següent de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal d'empresa i les conductes que no resulten tolerables a l'organització.

Aquest procediment resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que es pugui manifestar a FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE, 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 treballadora 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 així serà sempre per definició contrari a la dignitat.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sempre genera una afectació a la dignitat de qui el pateixi és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe a qualsevol de les seves manifestacions. L'empresa sancionarà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots els que conformem FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis, en especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant això, d'entendre que està essent assetjada o tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol treballador o treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid per tal de procedir a la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE sancionarà a qui correspongui, compromentent-se a fer servir tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut a la feina.



## 3.2. DEFINICIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

### 3.2.1. Definició d'assetjament sexual

**Assetjament Sexual:** Sense perjudici de l'establert en el codi penal, a efectes d'aquest protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'**assetjament sexual**:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- Fer un apropament físic excessiu.

- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

### 3.2.2. Definició d'assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser **assetjament per raó de sexe**:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Proferir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

### 3.3. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

#### **Respecte i protecció**

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir-la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

#### **Confidencialitat**

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

#### **Dret a la informació**

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

#### **Suport de persones formades**

- L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

#### **Diligència i celeritat**

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

#### **Tracte just**

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- Protecció davant de possibles represàlies.
- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació

- d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

### **Col·laboració**

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

### **Mesures cautelars**

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars (p. ex. Canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

### **Vigilància de la salut**

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

## **3.4. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ I PERSONES TREBALLADORES**

### **3.4.1. Obligacions de l'empresa**

- 1.** Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:
  - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
  - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
- 2.** Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- 3.** Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

### 3.4.2. Drets i obligacions de les persones treballadores

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

### 3.4.3. Participació de les persones treballadores

“Recomanació a les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament i de negociar mesures de difusió i sensibilització a l'empresa”.

## 3.5. ACCIONS DE PREVENCIÓ

Les accions de prevenció proposades per l'empresa envers les persones treballadores són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, **INFORMACIÓ I FORMACIÓ** (cursos, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.

## 4. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

### 4.1. Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació del expedient

#### 4.1.1. Designació de la persona instructora

Primerament l'empresa designa ANNA FABREGA CANALS com a persona de REFERÈNCIA/INSTRUCTORA perquè tramiti qualsevol queixa o denúncia que es rebi en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina, la investigui i en faci el seguiment. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, es designarà una persona suplent. **ANNEX 1. (ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA/INSTRUCTORES).**

Als efectes oportuns s'informarà totes les persones que presten serveis en l'organització d'aquesta designació i s'expressarà de manera clara i concisa com es poden fer arribar aquestes queixes o denúncies.

Les funcions de la persona o persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

#### 4.1.2. Les FASES del procés a seguir seran les següents:

##### **FASE 1: COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT**

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau. Aquesta fase, que té una durada màxima de TRES DIES LABORABLES, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.

- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa.

La comunicació es presentarà a la persona de referència designada per l'empresa: ANNA FABREGA CANALS.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. **ANNEX 2. (MODEL DE DENUNCIA INTERNA).**
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer frontals indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció. El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de Documents i informació que es generen en aquesta fase. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

## FASE 2: DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un INFORME VINCULANT **ANNEX 4. (INFORME DE LACOMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ)** sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ. **ANNEX 3. (ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ DE INVESTIGACIÓ).**

Els **models** de comissions d'investigació poden ser diversos:

- Crear una comissió interna, és a dir, formada per persones de l'empresa.
- Crear una comissió externa, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
- Crear una comissió mixta, és a dir, de composició interna i externa.
- Crear comissions creades ad hoc per a cadascuna de les denúncies.
- La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a **ANNEX 2.- (MODEL DE DENÚNCIA INTERNA)**. La denúncia es presentarà a ANNA FABREGA CANALS.



La comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les **funcions de la comissió d'investigació** són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la **informació** següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum 'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.

- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

### **Conclusions.**

#### **Mesures correctores.**

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a (direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

## **FASE 3: RESOLUCIÓ**

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'empresa emetrà una **RESOLUCIÓ DE LA DENÚNCIA ANNEX 5.- (RESOLUCIÓ DE LA DENÚNCIA)**. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.

- **Si hi ha evidències** suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- **Si no hi ha evidències** suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia autèntificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

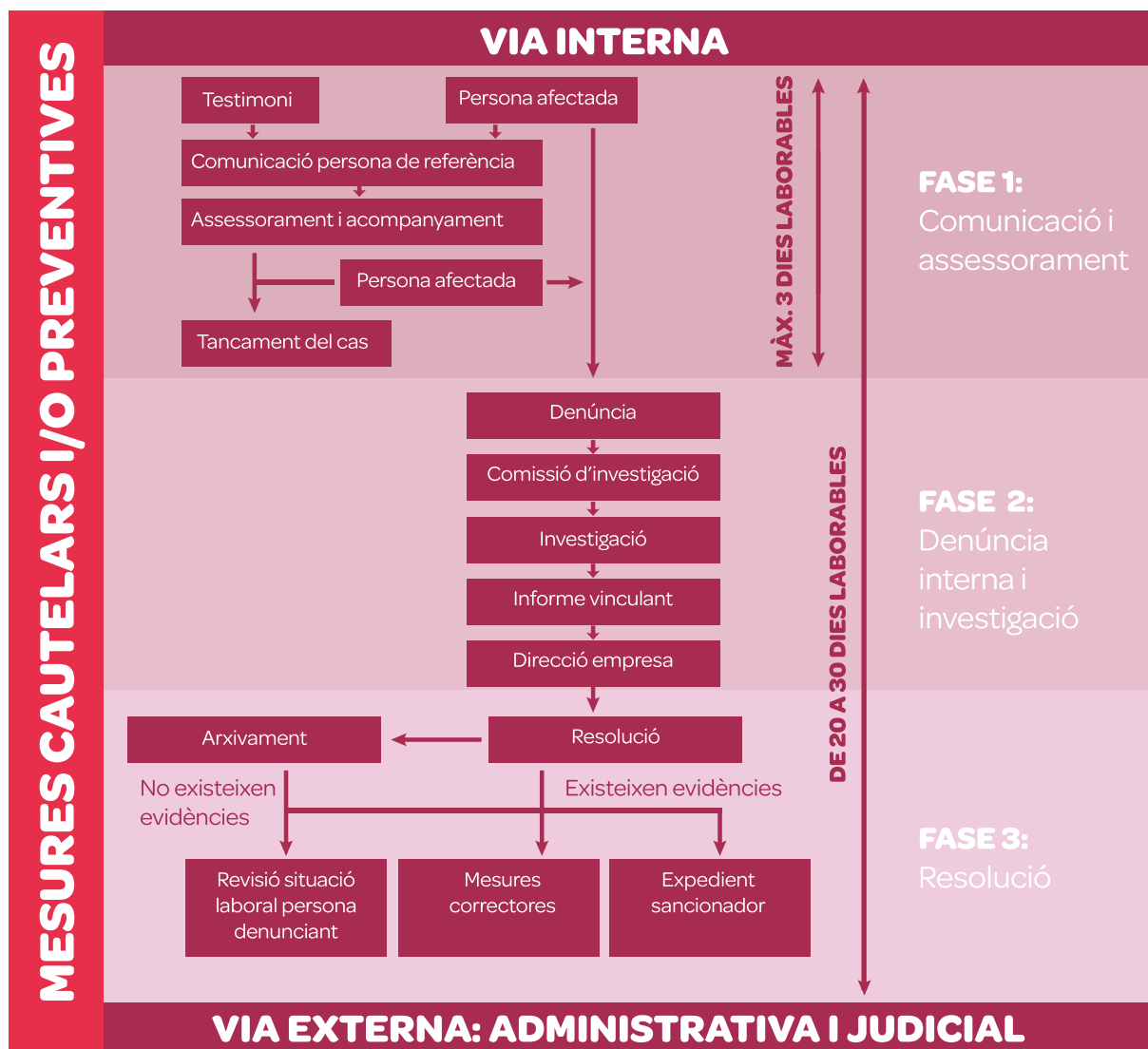
Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, en què es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

## 4.2. Diagrama del Protocol

De forma esquemàtica les fases i plaços màxims per portar a terme el procediment d'actuació, son els següents:



El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, així como davant la jurisdicció CIVIL, LABORAL O PENAL.

## 5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA AL-CUBIERRE farà periòdicament un seguiment del protocol d'assetjament i una avaluació del mateix.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzaran són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

## 6. INFORMACIÓ I FORMACIÓ A LA PLANTILLA

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol es formarà a la persona de referència o instructora i a una persona Suplent.

**A MÉS S'INFORMARÀ A TOTA LA PLANTILLA DE LA IMPLEMENTACIÓ DEL PRESENT PROTOCOL. ANNEX 6 (INFORMACIÓ DE LA IMPLANTACIÓ DEL PROTOCOL A L'EMPRESA I DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL AMB LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE).**

L'empresa es compromet a planificar formacions mitjançant sessions presencials o bé Online per tal de conscienciar, internament a la plantilla. Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

## 7. ANNEXES DOCUMENTACIÓ

- Annex 1. **ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA/INSTRUCTORES**
- Annex 2. **MODEL DE DENUNCIA INTERNA**
- Annex 3. **ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ**
- Annex 4. **INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ-P1**
- Annex 5. **RESOLUCIÓ DE LA DENÚNCIA**
- Annex 6. **INFORMACIÓ DE LA IMPLANTACIO DEL PROTOCOL ALS TREBALLADORS I DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL AMB LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE**



NORMATIVES & SOLUCIONS  
**EMPRESARIALS**

Per qualsevols dubte, consulta o aclariment:

Normatives i solucions Empresariales, SL  
Ctra. De Vic, 136. 08243 Manresa  
931735864  
[empresa@solucions-empresariales.com](mailto:empresa@solucions-empresariales.com)

## Annex 1

### ACTA DE DESIGNACIÓ DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA/INSTRUCTORA

FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE es compromet a facilitar suport i assistència a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament o violència, bé siguin treballadors de l'empresa o altres persones que, tot i no formar part de l'organització s'hi relacionen per raó de la seva feina.

D'acord amb la representació de les persones treballadores, s'han nomenat dues persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i als que, a més a més, se'ls facilitarà formació específica en la matèria. Es nomena una persona de REFERÈNCIA/INSTRUCTORA, i una suplent.

#### LA PERSONA NOMENADA DE REFERÈNCIA/INSTRUCTORA:

(Nom i Cognoms i Dni): ANNA FABREGA CANALS - 39364638T

Signat

Data: 29 setembre de 2022  
ANNA FABREGA CANALS

#### Com a Suplent es nomena a:

(Nom i Cognoms i Dni):

Signat

Data: 29 setembre de 2022

Aquestes, accepten el nomenament i es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions de:

1. Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També d'informar sobre les obligacions de l'empresa i la responsabilitat en la qual aquesta pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia. Si la persona afectada decideix presentar denúncia li donarà suport en la seva redacció. També informará a la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern i el dret a rebre atenció per a la salut física o psíquica.
2. Acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.
3. Proposar a la direcció de la Fundació, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Per part de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE

Nom: JORDI VENDRELL FLOTATS

Càrrec: Administrador

Data: 29 setembre de 2022

Signatura i segell

## **Annex 1**

### **TRACTAMENT DADES PERSONALS**

Aquest document està destinat a regular el tractament de dades de caràcter personal per part de la persona designada com a "Instructora" o de "referència" derivada de l'activació del protocol per a la prevenció i l'abordatge d'assetjament sexual i per qüestió de gènere.

La base jurídica que empara el tractament de dades es fonamenta en els següents articles:

- Art.46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de Març sobre la igualtat efectiva entre homes i dones.
- RD 901/2020: de 13 d' Octubre. Que 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.
- Art. De la Llei 31/ 1995 de 8 de Novembre, de prevenció de riscos laborals.

La finalitat del present document és establir les pautes i obligacions de ANNA FABREGA CANALS en relació a la informació de caràcter personal derivada de l'activació del protocol.

#### **OBLIGACIONS DE LA PERSONA INSTRUCTORA:**

- La persona instructora/referència haurà de procedir a l'execució del protocol garantint l'absoluta confidencialitat i l'anonimat de la persona denunciant. Aquesta obligació de confidencialitat s'entendrà a la prohibició de rebel·lar cap dada a persones externes a l'empresa.
- La persona instructora/referència no comunicarà a cap tercera dada ni detall sobre la identitat de la persona denunciant així com del mateix fet. A excepció de la reclamació de les autoritats competents així com les forces de seguretat de l'Estat sempre que estigui degudament acreditat.
- ANNA FABREGA CANALS durant el temps que s'allargui el procés, seguirà les pautes necessàries per garantir la correcta salvaguarda i protecció de la informació que se'n deriva seguint les mesures de seguretat establertes per la normativa de protecció de dades.
- L'instructor únicament utilitzarà les eines proporcionades per la pròpia empresa i en cap cas no emmagatzemarà cap dada personal derivada del procés en dispositius de caràcter personal o domèstic.
- Un cop finalitzi el procediment, l'Instructor s'assegurarà de la destrucció i/o esborrat tota aquella informació que se'n deriva, garantint la seva total intel·ligibilitat.

#### **PERSONA INSTRUCTORA O DE REFERÈNCIA:**

NOM I COGNOMS: ANNA FABREGA CANALS

NIF: 39364638T

SIGNATURA:

Acuso rebut i entès aquest document que manifesto haver llegit i acceptat.

FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE  
(PAU COSTA FOUNDATION)

Signatura i segell

**Annex 2**  
**MODEL DE DENÚNCIA INTERNA**

**FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA**  
**PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE**  
**L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A L'EMPRESA**

**DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:**

---

NOM I COGNOMS:

DNI:

SEXE: HOME DONA

DOMICILI DEL CENTRE DE TREBALL:

TELÈFON CONTACTE:

CÀRREC:

ADREÇA ELECTRÒNICA:

**DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT (PERSONA AFECTADA):**

---

NOM I COGNOMS:

DNI:

SEXE: HOME DONA

DOMICILI DEL CENTRE DE TREBALL:

TELÈFON CONTACTE:

CÀRREC:

ADREÇA ELECTRÒNICA:

**RELAT DELS FETS (Concretar el motiu, adjuntar documentació justificativa, si escau)**

---

**Reglament General de Protecció de Dades (RGPD)**

Responsable Tractament: FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE - G55536098 amb domicili a Avinguda Mossen Cinto Verdaguer, 42, Escala A, Baixos A. 08552 Taradell. Telèfon 677178666 i mail: info@paucostafoundation.org.

En nom de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE els informem que les dades de caràcter personal que ens facilita únicament seran tractades per la gestió del present procediment. Les dades proporcionades es conservaran mentre es mantingui la gestió del mateix o durant els anys necessaris per complir amb les obligacions legals. Les dades no es cediran a tercers excepte en els casos en què hi hagi una obligació legal. Vostè té dret a obtenir confirmació sobre si a FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE estem tractant les seves dades personals per tant té dret a accedir a les seves dades personals, rectificar les inexactes o sol·licitar-ne la seva supressió quan ja no siguin necessàries.



**Annex 2**  
**MODEL DE DENÚNCIA INTERNA**

**FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA**  
**PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE**  
**L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A L'EMPRESA**

**TESTIMONIS:**

---

Si hi ha testimonis dels fets cal identificar-los amb nom i cognoms i adreça electrònica.

1. ....
  2. ....
  3. ....
- 

A l'atenció de la persona de Referència/Instructora del procediment de denuncia interna. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE de l'empresa FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE.

He rebut,

**Signatura de la persona que rep denuncia**

**Signatura de la persona que denuncia**

Nom i Cognoms

---

Lloc i data

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s d'aplicació, (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), es podrà obrir l'expedient disciplinari que correspongui.

### Annex 3

## ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

En cas que s'iniciï la fase 2 de DENÚNCIA interna i investigació de la via de resolució de les situacions de violència i assetjament, FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE ha designat, un òrgan que assumeix la investigació format per persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i que, a més a més, se'ls facilitarà formació específica en la matèria.

Les persones que componen la comissió de investigació són:

#### MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:

(Nom i dades de contacte):

---

Signat :  
Data:  
MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

#### MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:

(Nom i dades de contacte):

---

Signat :  
Data:  
MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

#### MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:

(Nom i dades de contacte):

---

Signat :  
Data:  
MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Aquestes, accepten el nomenament i es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre un informe on s'incloguin les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

Signat,

Per part de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE  
Signatura i segell

### **Annex 3**

## **TRACTAMENT DADES PERSONALS**

Aquest document està destinat a regular el tractament de dades de caràcter personal per part de la persona designada com a integrant de comissió d'investigació derivada de l'activació del protocol per a la prevenció i l'abordatge d'assetjament sexual i per qüestió de gènere.

La base jurídica que empara el tractament de dades es fonamenta en els següents articles:

- Art.46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de Març sobre la igualtat efectiva entre homes i dones.
- RD 901/2020: de 13 d' Octubre. Que 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.
- Art. De la Llei 31/ 1995 de 8 de Novembre, de prevenció de riscos laborals.

La finalitat del present document és establir les pautes i obligacions de les persones integrants de la comissió d'investigació en relació a la informació de caràcter personal derivada de l'activació del protocol.

### **OBLIGACIONS DE LA PERSONA MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:**

- La persona membres de la comissió d'investigació haurà de procedir a l'execució del protocol garantint l'absoluta confidencialitat i l'anonimat de la persona denunciant. Aquesta obligació de confidencialitat s'estendrà a la prohibició de revelar cap dada a persones externes a l'empresa.
- La persona membre de la comissió d'investigació no comunicarà a cap tercera dada ni detall sobre la identitat de la persona denunciant així com del mateix fet. A excepció de la reclamació de les autoritats competents així com les forces de seguretat de l'Estat sempre que estigui degudament acreditat.
- Durant el temps que s'allargui el procés, seguirà les pautes necessàries per garantir la correcta salvaguarda i protecció de la informació que se'n deriva seguint les mesures de seguretat establertes per la normativa de protecció de dades.
- L'instructor únicament utilitzarà les eines proporcionades per la pròpia empresa i en cap cas no emmagatzemarà cap dada personal derivada del procés en dispositius de caràcter personal o domèstic.
- Un cop finalitzi el procediment, l'Instructor s'assegurarà de la destrucció i/o esborrat tota aquella informació que se'n deriva, garantint la seva total intel·ligibilitat.

### **MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:**

SIGNATURA:

NOM I COGNOMS:

NIF:

Acuso rebut i entès aquest document que manifesto haver llegit i acceptat.

FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE

Signatura i segell

## **Annex 4**

### **INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ**

#### **DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:**

---

NOM I COGNOMS:

DNI:

SEXE: HOME DONA

DOMICILI DEL CENTRE DE TREBALL:

TELÈFON CONTACTE:

CÀRREC:

ADREÇA ELECTRÒNICA:

#### **DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT (PERSONA AFECTADA):**

---

NOM I COGNOMS:

DNI:

SEXE: HOME DONA

DOMICILI DEL CENTRE DE TREBALL:

TELÈFON CONTACTE:

CÀRREC:

ADREÇA ELECTRÒNICA:

#### **RELACIÓ DE LES PERSONES QUE HAN PARTICIPAT EN LA INVESTIGACIÓ I L'ELABORACIÓ DE L'INFORME**

---

1. ....
2. ....
3. ....

#### **ANTECEDENTS DEL CAS, DENÚNCIA I CIRCUMSTÀNCIES**

---

## **Annex 4**

### **INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ**

#### **ALTRES ACTUACIONS: PROVES, RESUM DELS FETS PRINCIPALS I ALTRES ACTUACIONS REALITZADES**

---

#### **CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS OBSERVADES**

---

Signat, Per part de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU  
COSTA ALCUBIERRE

**Signatura i segell**

Nom: JORDI VENDRELL FLOTATS

Data:

Membres de la comissió de investigació

**Signatura**

Nom/s:

Data:

**Annex 5**  
**RESOLUCIÓ**

JORDI VENDRELL FLOTATS amb DNI 39374463G com a representant de **FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE** amb NIF G55536098 i domicili a Avinguda Mossen Cinto Verdaguer, 42, Escala A, Baixos A de Taradell 08552 i després d'estudiar l'informe presentat per la comissió d'investigació i valorar el fets presentats a la següent denúncia.

**LA CONCLUSIÓ ÉS LA SEGÜENT:**

**NO** EXISTEIXEN EVIDÈNCIES (ARXIVAMENT DEL CAS)

**SÍ** EXISTEIXEN EVIDÈNCIES

**ES DECIDEIX PENDRE LA SEGÜENT RESOLUCIÓ:**

Firma i segell  
Data:

## Annex 6

### INFORMACIÓ DE LA IMPLANTACIÓ DEL PROTOCOL ALS TREBALLADORS I DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL AMB LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

COGNOMS I NOM:

NIF:

Com a treballador/a de FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE, DECLARO:

- Estar informat de que FUNDACIÓ D'ECOLOGIA DEL FOC I GESTIÓ D'INCENDIS PAU COSTA ALCUBIERRE està compromesa amb la igualtat efectiva entre homes i dones. **(he rebut per escrit la informació sobre la TOLERÀNCIA ZERO amb l'assetjament sexual i per raó de gènere a l'empresa).**
- Que assumeixo la meva responsabilitat i, per tant, em comprometo a evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i a identificar els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament.
- Que em comprometo a donar suport a aquells companys i companyes que poden patir una situació d'assetjament i estan valorant si la denuncien.
- Que em comprometo a informar de possibles situacions d'assetjament o de violència i a cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament o de violència.
- I dono el meu compromís explícit d'adoptar el protocol com a guia per a la prevenció de qualsevol forma de violència en el lloc de treball.

Signatura

Data:

