

Protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a NOSTRESERVEIS

Aquest Protocol ha estat negociat i acordat amb la representació legal dels treballadors i treballadores el dia 11 d'abril del 2025.



Índex

Introducció. Compromís de NOSTRESERVEIS i política de tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.....	4
1. Objectius i contingut	5
2. Àmbit d'aplicació.....	6
2.1. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu: quan s'aplica aquest protocol	6
2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: persones a qui s'aplica aquest Protocol	7
2.3. Àmbit temporal	8
2.4. Grups d'especial atenció	8
3. Definicions.....	9
3.1. Tipus d'assetjament	9
3.1.1. Assetjament sexual : Definició de conceptes, principals característiques i exemples	9
3.1.2. Assetjament per raó de sexe : Definició, principals característiques i exemples.	10
3.1.4. Violència en l'àmbit digital.....	12
4. Responsabilitats de l'empresa	13
5. Actuacions preventives, de detecció i reactives	13
5.1. Actuacions preventives	13
5.2. Actuacions de detecció	14
5.3. Actuacions reactives.....	15
6. Procediment general d'actuació	15
6.1 La via interna: circuit del Protocol de NOSTRESERVEIS.....	16
Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies laborals). Què puc fer si pateixo o he observat una possible situació d'assetjament a la feina?	17
Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies laborals).....	19
Fase 3: Resolució (termini: 5 dies laborals).....	21
6.2 Les vies externes: administrativa i judicial	23
La via administrativa (Inspecció de Treball)	23
La via judicial	24
7. Persones de referència.....	24
8. Principis d'actuació i garanties.....	26
9 Drets de la persona afectada i de la persona denunciada	28
9.1 Drets de la persona denunciant	28
9.2 Drets de la persona denunciada.....	28



10.	Mesures cautelars	28
11.	Mesures de recuperació i reparació de les víctimes	29
12.	Seguiment i avaluació del Protocol	30
13.	Marc normatiu i legislació aplicable.....	30
14.	Glossari.....	32



Introducció. Compromís de NOSTRESERVEIS i política de tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.

NOSTRESERVEIS, que s'ocupa de la gestió directa de serveis públics de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp en diversos àmbits materials, entre els quals es troben el manteniment de la via pública, d'espais i zones verdes d'ús públic, d'equipaments i edificis de titularitat municipal i mobiliari urbà vinculat a l'anterior, serveis de neteja viària i de recollida de poda, adequació i manteniment dels accessos, neteja de platges i dels seus equipaments, serveis a les persones com la promoció de l'activitat esportiva i la gestió de les instal·lacions esportives municipals, la gestió del servei d'escola bressol i d'escola de música municipal, i la prestació del servei de transport públic i col·lectiu de viatgers, té una política de tolerància zero davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les persones treballadores i de qualsevol persona vinculada a l'empresa, per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral.

NOSTRESERVEIS declara formalment i difon el seu rebuig a tot tipus d'assetjament i de violència, en totes les seves formes i manifestacions.

NOSTRESERVEIS es compromet a promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista a través d'actuacions formatives i informatives dirigides a tot el personal.

NOSTRESERVEIS aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el seu personal de qualsevol cas d'assetjament o violència i es compromet a protegir, acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament i de violència.

NOSTRESERVEIS disposa d'un Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual i per raó del sexe, per assegurar un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones, ja sigui personal propi o procedent d'altres entitats, i assegurar afrontar de forma diligent, justa i amb celeritat qualsevol denúncia, seguint les directius d'aquest Protocol.

Així mateix, NOSTRESERVEIS assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present Protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, tant a les empreses on desplaça al seu propi personal com a les empreses de les quals procedeixi el personal que treballa a NOSTRESERVEIS.

Quan la presumpta persona agressora quedi fora del poder de direcció de l'empresa i, per tant, NOSTRESERVEIS no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'entitat competent amb el fi de que adopti les mesures oportunes i, en el seu cas, sancioni a la persona responsable, advertint-la que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues entitats podrà extingir-se.



1. Objectius i contingut

El contingut del present Protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva aprovació i comunicació a la plantilla de l'empresa.

El circuit intern previst en aquest Protocol no impedeix el dret a la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant de la jurisdicció laboral o penal.

L'objectiu principal d'aquest Protocol és prevenir les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que es puguin produir a NOSTRESERVEIS i entre els membres que formen la comunitat laboral, actuant per erradicar les mateixes i sancionar-les, a més de protegir i acompanyar a les persones que hagin vist vulnerats els seus drets.

Considerant la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a les relacions de poder existents en la nostra societat i a la presència de desigualtats de gènere estructurals i la necessitat d'un abordatge interseccional, es concreten els següents objectius específics:

- a) Contribuir a la protecció de la dignitat i a la garantia dels drets en l'àmbit del treball, reconeixent el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.
- b) Prevenir i promoure condicions de treball que evitin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, inclòs en l'àmbit digital, en qualsevol àmbit relacionat amb NOSTRESERVEIS.
- c) Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat.
- d) Formar a les persones referents i assegurar el tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin constituir assetjament i la identificació de les persones responsables d'atendre a qui formuli una queixa o denuncia.
- e) Disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions de violència i d'assetjament en l'àmbit laboral amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix aquest Protocol.
- f) Adoptar mesures disciplinàries oportunes quan es produeixin vulneracions de les normes bàsiques establertes per la investigació o per negligència en el tractament i resolució de la situació.
- g) Establir mesures de suport i acompanyament a les persones afectades.

Concretament, aquest Protocol possibilita que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament.



2. Àmbit d'aplicació

2.1. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu: quan s'aplica aquest protocol

El Protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament que es produeixin en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals, que es consideraran "entorn laboral" pel que fa a l'assetjament.

A l'hora de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic on es produeix, ni per si es produeix durant la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica de les persones implicades amb l'empresa.

El fet determinant de l'aplicació d'aquest protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i la feina, és a dir, **aquest assetjament no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a o per NOSTRESERVEIS.**

En aquest sentit, qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament i d'aplicació d'aquest Protocol.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

Així doncs, les conductes d'assetjament sexual i per raó del sexe es poden produir en el lloc de treball i durant la jornada laboral, o fora del lloc de treball i de l'horari laboral sempre que tinguin relació amb la feina.

El Protocol serà d'aplicació en totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit laboral o en relació amb activitats professionals promogudes, organitzades o coordinades per NOSTRESERVEIS, amb les precisions que s'enumeren en els següents punts.

El Protocol s'aplicarà a situacions que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix, i que es poden produir:

- a) En el lloc de treball, fins i tot als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) En el lloc on es descansa, on es menja, o en les instal·lacions sanitàries, de neteja i en els 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 (ciberassetjament i ciberviolència);
- e) En els trajectes entre el domicili i el lloc de feina;



- f) En altres activitats organitzades per NOSTRESERVEIS de caràcter no formal (sopars, estones de lleure, activitats de *team building* o similars).

2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: persones a qui s'aplica aquest Protocol

El Protocol serà aplicable per a denunciar, investigar i proposar sancions en cas d'assetjament sexual i per raó del sexe que es produeixin en l'entorn laboral de NOSTRESERVEIS, sigui quina sigui la vinculació de les persones amb l'empresa, i en concret quan es tracti de:

- a) Qualsevol persona que presti els seus serveis dins de l'àmbit laboral de NOSTRESERVEIS i que tingui un contracte laboral, independentment de la seva categoria professional, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació laboral.
- b) Qualsevol persona que presti serveis o col·labori amb NOSTRESERVEIS sense un contracte laboral amb NOSTRESERVEIS, per exemple, persones visitants, en formació o persones voluntàries, que realitzen una entrevista de feina, etc.
- c) El personal de les empreses externes contractades per NOSTRESERVEIS i que prestin els seus serveis a nom de NOSTRESERVEIS o a les instal·lacions de NOSTRESERVEIS, sempre que alguna de les persones que intervinguin en els fets pertanyin als col·lectius indicats a l'apartat a) o b) anteriors. Totes les empreses externes contractades per NOSTRESERVEIS hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol, segons la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener.
- d) Les persones que no formin part de cap dels col·lectius esmentats però siguin usuàries dels serveis que presta NOSTRESERVEIS, per exemple clients o persones que assisteixen a un acte informatiu organitzat per l'empresa, sempre que la persona denunciada sigui membre de NOSTRESERVEIS i la conducta denunciada s'hagi produït en el context d'una activitat oferta o realitzada per NOSTRESERVEIS.

Es considera persona assetjada qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de NOSTRESERVEIS o en els serveis que NOSTRESERVEIS ofereix, independentment del vincle que tingui amb l'empresa. L'element que determina la responsabilitat de NOSTRESERVEIS no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.

Les persones citades en aquest apartat podran tenir la condició tant d'autoria com de subjectes passius de les conductes descrites en aquest Protocol.

En el cas de trobar-se implicades persones que no tenen vinculació laboral amb NOSTRESERVEIS s'informarà a les institucions a què pertanyin de l'inici del procediment i se'ls traslladarà la resolució de l'expedient en el cas que es presenti denúncia.



2.3. Àmbit temporal

El protocol serà aplicable a tota persona que mantingui una relació temporal, permanent o merament transitòria amb NOSTRESERVEIS. També es aplicable a situacions que s'hagin produït un cop extingida la relació de qualsevol de les persones implicades amb NOSTRESERVEIS, en els 6 mesos posteriors al fet que la persona afectada hagi deixat de treballar per NOSTRESERVEIS, sempre que la persona denunciada segueixi sent membre de NOSTRESERVEIS i que els fets denunciats hagin passat abans que aquesta persona deixés de ser membre de NOSTRESERVEIS.

2.4. Grups d'especial atenció

L'assetjament, és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació i els nivells de renda, des d'una perspectiva interseccional. L'assetjament, en les formes considerades en aquest Protocol, es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. No obstant això, es considera que hi ha col·lectius o grups en major situació de vulnerabilitat i que necessiten d'especial protecció:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones Trans.
- Persones amb diversitat funcional i/o algun tipus de discapacitat.
- Persones migrants.
- Persones racialitzades.
- Dones amb contractes eventuais i temporals i dones subcontractades.
- Persones supervivents de violència de gènere.
- Persones menor d'edat.



3. Definicions

3.1. Tipus d'assetjament

3.1.1. Assetjament sexual¹: Definició de conceptes, principals característiques i exemples

Sense perjudici del que estableixi el Codi Penal, als efectes d'aquest Protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, no desitjat, de naturalesa sexual, que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. No cal la seva repetició en el temps, és a dir, que el comportament s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Es tracta d'un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

Es tracta d'un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.

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:

Sí que és assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Difondre rumors, preguntar o donar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes i ofensives.
- Fer insinuacions sexuals molestes o comentaris humiliants, vexatoris de caràcter sexista.
- Fer bromes o comentaris grollers sobre el cos o l'aparença sexual.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

Conductes no verbal:

- Adreçar mirades lascives al cos d'una persona.

¹ Article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 2 apartat p) de la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Article 184 del Codi Penal.



- Fer gestos obscens cap a una o davant d'una persona.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit i ofensiu.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual i ofensiu.

Comportaments físics:

- Apropament físic excessiu, invasiu i no desitjat.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de forma innecessària.
- Imposar contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.
- Forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com agressió sexual).

No és assetjament sexual:

- Et proposen respectuosament quedar fora de la feina, accepten una negativa i no es produeix cap situació forçada.
- En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida sexual.
- Tens una relació sentimental amb algun company de feina o l'has tingut, però no altera la relació basada en el respecte.

L'assetjament sexual pot ser un assetjament d'intercanvi (*quid pro quo*), es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). Assetjament sexual descendent.

3.1.2. Assetjament per raó de sexe ²: Definició, principals característiques i exemples.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

² Article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



L'assetjament per raó de sexe pertany a la categoria de l'assetjament discriminatori pel fet de ser dona o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat o lactància natural); o que estan relacionades amb les funcions reproductives i de cura que de forma discriminatòria la societat atribueix a les dones quasi de forma exclusiva (rols de gènere). En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert per un home quan aquest realitza funcions, tasques o activitats relacionades amb la cura, rol que històricament s'ha atribuït a les dones (rol tradicional femení).

Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives perquè es classifiquin com a assetjament per raó de sexe; que es tracti d'un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep i que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

Sí que és assetjament per raó de sexe/gènere:

- Insultar o vexar a la persona treballadora perquè és dona: "*No entens res, tonta, dona haves de ser*", "*nena surt del mig*".
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona pel fet de ser dona o per assumir el rol de gènere femení.
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de ser dona o ser mare/pare: Donar tasques de responsabilitats inferiors a les que hauria de tenir; donar menys valor a la feina que realitza; no facilitar les eines per fer la feina; negar permisos als que es té dret; donar tasques impossibles de realitzar en cas d'embaràs o quan es gaudeix d'un permís de maternitat/paternitat i de cura de fills/es i persones dependents; ignorar les seves aportacions i els seus comentaris.

No és assetjament per raó de sexe/gènere:

- Et fan un comentari o broma puntual.
- Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.
- Quan es produeix una sobrecàrrega o infracàrrega de treball resultat d'una mala organització.
- Excessiva exigència amb el treball per a totes les persones de l'equip.
- Crítiques constructives i supervisió de la feina.
- No estar d'acord amb una determinada manera de treballar.
- Tenir poca empatia o capacitat comunicativa.
- Tensions i conflictes generats per la mateixa feina.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments sexistes.



3.1.4. Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a les que es refereix aquest Protocol es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials, sense necessitat de que la persona agressora i la víctima tinguin un contacte físic presencial, ens trobarem davant de conductes de violència en l'àmbit digital o ciberviolència.

L'Estratègia Estatal per a combatre les violències masclistes 2022-2025, a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup de Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull tres dimensions específiques de violència digital que es poden donar, també en l'esfera laboral:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia:

- L'amenaça sexual, econòmica, física o psicològica.
- Dany a la reputació.
- Seguiment i recopilació d'informació privada (spyware)³
- Suplantació d'identitat.
- Sol·licitud de sexe.
- Assetjament amb còmplices amb l'objectiu d'aïllar a una persona.

Assetjament sexual en línia:

- Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (també coneguda com a "porno venjança").
- La presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims.
- Explotació, coacció i amenaces (sexting, sextorsió, amenaça de violació o doxing⁴).
- Bullying sexualitzat⁵.
- Ciberflashing⁶.

Dimensió digital de la violència psicològica:

- Discurs d'odi sexista.
- Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació.

3.2. Tipologies d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions.

³ Spyware és un software que té aquest objectiu.

⁴ Revelar informació personal o la identitat.

⁵ Rumors, publicació de comentaris sexualitats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o del assetjament sexual a altres persones, afectant així a la seva reputació i/o al seu mitjà de vida.

⁶ Enviar imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, texts, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.



En funció del lloc de treball i la relació de la víctima amb la persona agressora l'assetjament es pot manifestar de forma horitzontal o vertical.

Es tracta d'assetjament horitzontal quan la víctima i la persona agressora es troben en un mateix nivell jeràrquic, es produeix entre companys i/o companyes.

Es tracta d'assetjament vertical quan es produeix entre comandament i persones subordinades. Es poden produir 2 casuístiques:

- Assetjament vertical descendent: es produeix quan la persona agressora té un càrrec o posició superior a la víctima.
- Assetjament vertical ascendent: es produeix quan la persona agressora té una posició o càrrec inferior respecte a la víctima.

4. Responsabilitats de l'empresa

NOSTRESERVEIS té les següents obligacions:

PRIMERA. Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:

- A no viure situacions de violència o assetjament a la feina.
- A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
- Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.

SEGONA. Promoure un context i entorn laboral que eviti situacions de violència o assetjament a la feina.

TERCERA. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de situacions de violència o assetjament a la feina.

L'incompliment de les obligacions per part de NOSTRESERVEIS dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials⁷.

5. Actuacions preventives, de detecció i reactives

5.1. Actuacions preventives

Les accions de prevenció acordades en el present Protocol són les següents:

- Portar a terme accions d'informació preventiva a tota la plantilla:

⁷ Secció 2ª. Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 de agosto, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.



- Donar a conèixer aquest Protocol a tota la plantilla.
 - Garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar. Publicar-lo al Portal del treballador i al Portal del empleado.
 - En el moment de la contractació tots els treballadors i treballadores seran informats de l'existència del Protocol i hauran de signar un document en el que especifiquen que han estat informats i en coneixen el contingut (Annex 3).
 - El personal de les empreses externes contractades per NOSTRESERVEIS i que prestin els seus serveis a nom de NOSTRESERVEIS o a les instal·lacions del NOSTRESERVEIS, hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol. Conjuntament amb el contracte es firmarà un document en el declaren que han estat informats de l'existència del Protocol i que en coneixen el contingut.
- Portar a terme accions de formació preventiva per a tothom:
 - Realitzar formacions sobre assetjament a tota la plantilla, de forma regular, per capacitar al personal per poder identificar conductes d'assetjament. Incloure aquestes formacions dins del Pla de formació de NOSTRESERVEIS.
 - Incloure formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe com a part del contingut de la formació obligatòria que es realitza sobre prevenció de riscos laborals.
 - Implantar un programa de formació continuada per a les persones de referència.
 - 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.

5.2. Actuacions de detecció

NOSTRESERVEIS també es compromet a realitzar mesures de detecció:

- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes dins de l'empresa, per identificar les seves característiques, el seu impacte en la salut del personal i les necessitats per realitzar una política preventiva:
 - Cada 4 anys elaborar un estudi sobre els riscos psicosocials associats a situacions de violència i assetjament, en la gestió de la seguretat i salut en el treball (existència de situacions precursors, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.).
- Crear una base de dades interna en la que es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i



resolucions i a partir d'aquestes dades fer un informe anual que reculli els següents indicadors:

- Número de persones que s'han posat en contacte amb les persones de referència per demanar informació sobre el protocol. Especificar el sexe.
 - Número de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament, diferenciant les 2 tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol: 1) Assetjament sexual i 2) Assetjament per raó de sexe. Especificar el sexe de la persona que denuncia.
 - Número de procediments sancionadors que s'han portat a terme.
 - Número de procediments en els que s'han implementat mesures cautelars.
 - Número d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol i característiques de les mateixes. Especificar a qui s'ha adreçat cada acció.
- Gestionar la bústia anònima d'informació relacionada.
 - Prestar atenció als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament per detectar-los.

5.3. Actuacions reactives

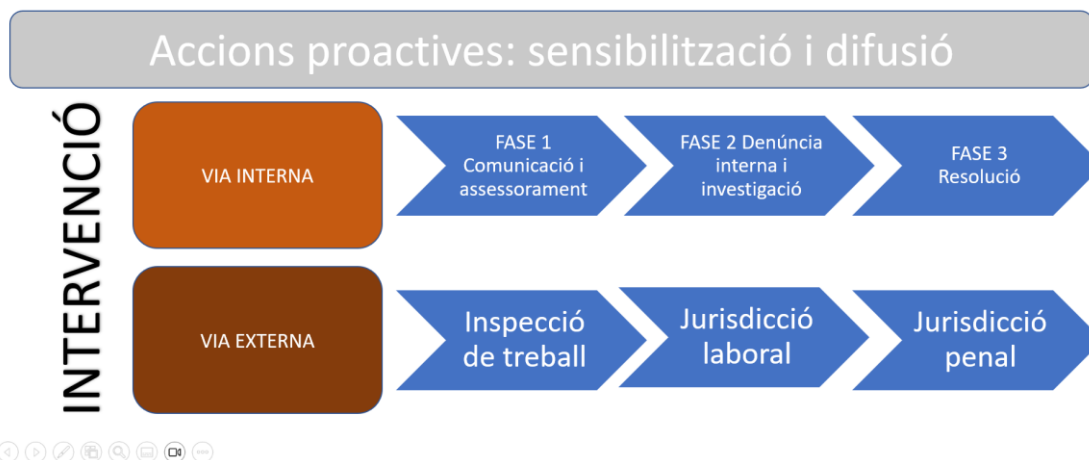
Les actuacions reactives es tradueixen en el conjunt de sistemes i circuits d'assessorament, investigació, resolució i resposta en cas d'assetjament que el present Protocol preveu en el següent títol, tant a nivell intern a través del propi circuit, com a nivell extern, ja sigui per la via administrativa o judicial.

6. Procediment general d'actuació

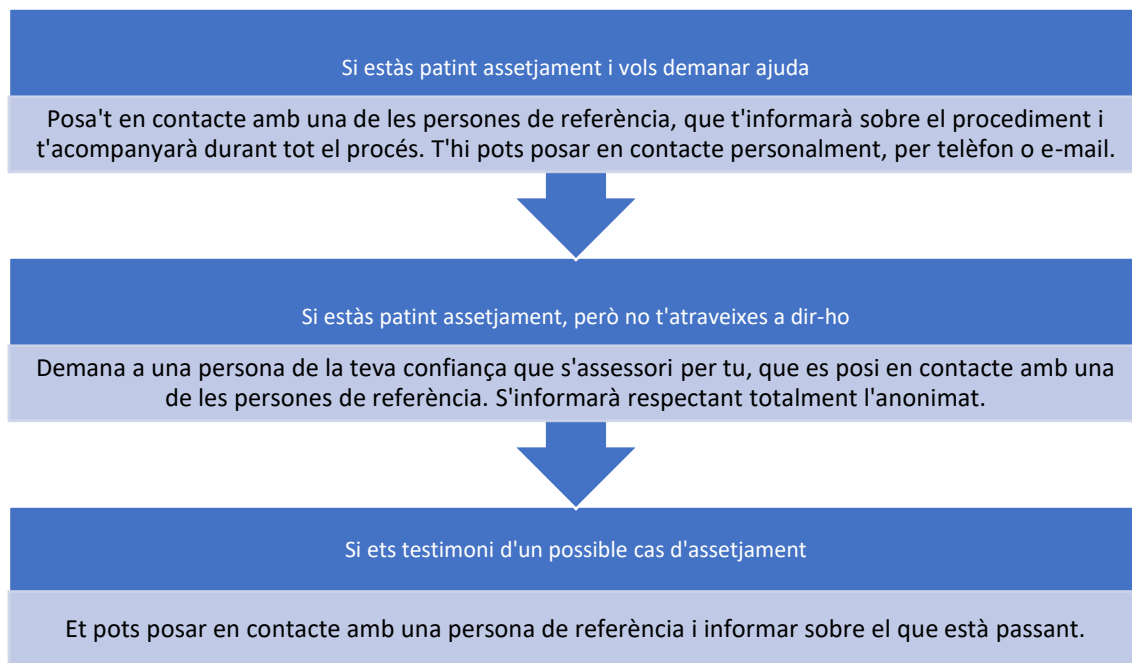
Hi ha dues vies de resolució de les situacions d'assetjament sexual i per raó del sexe: interna (circuit del protocol) i externa (via administrativa i/o via judicial).

La utilització d'una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.





Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies laborals). Què puc fer si pateixo o he observat una possible situació d'assetjament a la feina?



L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada, també assegurar un ambient lliure de violències masclistes tenint coneixement de situacions que poden ser assetjament i preparar la fase de denúncia interna i investigació (Fase 2), si escau.

Aquesta fase inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació es presenta a una de les persones de referència.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.
- Les organitzacions sindicals amb representació a NOSTRESERVEIS, sempre que acreditin, per fer-ho, el consentiment exprés i escrit de la persona ofesa.

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.

En aquesta fase la persona de referència pot proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives convenients, que hauran de ser acceptades per Direcció.

Dins d'aquesta fase, les funcions de la persona o persones de referència són:



- Rebre totes les peticions d'informació per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Informar i assessorar la persona afectada de la política de tolerància zero de l'empresa davant comportaments sexistes.
- Informar del procediment previst en aquest protocol: via interna i externa.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia.
- Informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern.
- Informar sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la direcció de l'empresa.
- Gestionar i custodiar la documentació.

Per garantir que es puguin dur a terme aquestes funcions, NOSTRESERVEIS habilitarà un espai on sigui possible realitzar una atenció personalitzada. Haurà de ser un espai adequat, confortable, que permeti la confidencialitat (evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones), l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia (passem a la Fase 2).
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 la direcció de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, es a dir, no es donarà a conèixer el nom de la persona que ha demanat informació. En el moment que direcció té coneixement d'indícis d'assetjament, té l'obligació legal de posar en marxa mesures protectores i correctores i, si s'escau, actualitzar les actuacions preventives.
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 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.



Aquesta fase té una durada màxima de cinc dies laborables.

Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies laborals).

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

El procediment d'investigació podrà durar un màxim de vint dies laborables des de l'inici del procediment (presentació de la denúncia).

Per iniciar aquesta segona fase la denúncia s'ha de presentar per escrit, utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex núm. 1. En el cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'haurà de fer constar que es té el consentiment exprés i informat de la persona afectada per iniciar les actuacions d'aquest Protocol.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

La denúncia es presenta a: atencio@nostreserveis.cat

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estarà formada per 3 persones de referència. Els membres que formin part d'aquesta comissió no poden assessorar i acompanyar professionalment cap de les parts.

També es nomenarà a 2 persones de referència substitutes, que únicament intervindran quan les persones de referència designades a través del present Protocol (punt 7) es vegin incapacitades per a exercir les seves funcions a causa de circumstàncies sobrevingudes i/o externes a elles.

Les persones de referència, membres de la comissió, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades. En el cas de que existeixi una relació de parentesc o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta o interès directe o indirecte en el procés concret, s'hauran d'abstenir a actuar.

Aquesta comissió, quan ho consideri necessari, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los durant la investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. 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. En la denúncia s'especificaran si existeixen persones que siguin testimonis dels fets.



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. Totes elles firmaran el compromís de confidencialitat. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estudia a fons la denúncia presentada i emet 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.

Durant totes les actuacions, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a delegat/ada sindical o d'un delegat/ada de prevenció de riscos laborals.

Les funcions de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciante 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 ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- 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 d'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 diversitat funcional.
 - 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 i abordatge de les situacions d'assetjament 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 posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament es remet a la direcció de l'empresa.

Fase 3: Resolució (termini: 5 dies laborals).

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, la direcció emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 5 dies laborals de la presentació de l'informe vinculant.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Proposta d'incobació d'expedient disciplinari i de mesures correctores: Si de l'informe se'n desprèn clarament l'existència d'un assetjament, l'òrgan que l'elabori proposarà la incobació d'un expedient disciplinari i de mesures disciplinàries correctores.
 - Proposta d'adopció de mesures alternatives no disciplinàries adequades, segons el cas, adreçades a corregir les actituds detectades.
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament
 - Arxivament de la denúncia.

Com exemple es poden senyalar entre les decisions que pot adoptar l'empresa quan hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament :



- a) Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc, de torn o d'horari. En cap cas s'obligarà a la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.
- b) Sens perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si procedeix, i en funció dels resultats de la investigació, es sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa o, en el seu cas, en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

Entre les sancions a considerar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. La suspensió d'ocupació i sou.
3. La limitació temporal a ascendir.
4. L'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de NOSTRESERVEIS mantindrà un deure de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan s'incorpori (si ha estat suspesa), o en el seu nou lloc de treball en cas de canvi d'ubicació.

La direcció de NOSTRESERVEIS adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, es reforçaran les accions formatives i de sensibilització i portarà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir a la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Recolzament psicològic i social a la víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament s'estimin beneficiosos per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan es trobi en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, la detecció i actuació davant situacions de violència i assetjament.

Es trametrà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de la prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, amb l'objectiu de garantir la confidencialitat, no es proporcionaran dades personals i s'utilitzaran codis numèrics assignats a cada una de les parts implicades en l'expedient.



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'iniciar l'expedient disciplinari que pertogui.

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.

6.2 Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies externes de resolució son dues: la via administrativa i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres; la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

En el cas que la persona assetjada consideri oportú iniciar aquesta via es recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.

La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

La via administrativa (Inspecció de Treball)

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en tant que és l'organisme encarregat de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament.
- En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament⁸.

⁸ L'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes estableix que totes les empreses, amb independència de la seva activitat o grandària, han de promoure condicions de treball tendents a evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe, inclòs en l'àmbit digital, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció. Per tant, és una obligació legal per a totes les entitats i organismes d'Espanya implementar mecanismes,



- S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

La via judicial

Les possibilitats davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

- Jurisdicció laboral.

La persona assetjada pot sol·licitar l'extinció de la relació laboral davant d'un incompliment greu del empresari i/o exercitar una acció de tutela de drets fonamentals peticionant una indemnització de danys i perjudicis causats⁹, essent competent el jutjat de lo Social bé del domicili del demandat, bé del lloc de prestació dels serveis.

- Jurisdicció penal.

Aquesta via només es pot utilitzar en aquells casos on la conducta constitueix un delictes contra la llibertat sexual del Codi Penal (exemple: assetjament sexual)¹⁰ ja sigui a través de la presentació d'una denuncia o una querella.

7. Persones de referència

Les persones de referència són persones internes formades en la matèria.

Poden ser persones internes de referència qualsevol persona contractada, que tingui formació en violència masclista i/o assetjament laboral.

Les persones de referència quan afrontin un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe han de tenir formació en igualtat de gènere des d'un enfocament interseccional, tenint en compte que es poden produir situacions de discriminació interseccionals¹¹.

Les seves funcions són:

com ara el present Protocol, que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i, així mateix, serà Inspecció de Treball la responsable d'assegurar el seu degut compliment.

⁹ Article 50 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors. Article 179 i ss. de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

¹⁰ Article 178 i ss. de la Llei Orgànica, de 23 de novembre, del Codi Penal.

¹¹ Entenem per discriminació interseccional en aquest Protocol quan es produeixen discriminacions per més d'una de les causes que recull aquest Protocol. La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista defineix la interseccionalitat com la concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar la violència masclista.



- Rebre la comunicació formulada per la persona afectada o per qualsevol persona o persones que detectin una conducta d'assetjament.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia. Igualment, l'ha d'informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la direcció de l'empresa.
- Gestionar i custodiar la documentació.
- Participar en la fase d'investigació, només quan la persona de referència no ha participat en la fase 1 d'aquest Protocol (comunicació i assessorament) .
- Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació.
- Participar en el seguiment i avaluació del Protocol.
- Qualsevol altra que es pogués derivar de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present Protocol.

Per realitzar aquestes funcions, les persones de referència han de tenir en compte els següents aspectes:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- Realitzar una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució (internes i externes) de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos, externs a NOSTRESERVEIS.
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.



Les persones de referència per aquest Protocol són:

- Sara Garvín Lozano, Cap de Serveis Jurídics i Recursos Humans, sgarvin@nostreserveis.cat, telèfon 977837229 (Ext. 2018) o 669486167
- Andreu Chaparro Medina, Tècnic de Recursos Humans, achaparro@nostreserveis.cat, telèfon 977837229 (Ext. 2012) o 647999720
- Jose Antonio Vieito, Representant Legal dels Treballadors, 1973vieito@gmail.com, telèfon 625123540
- Joaquina Reches Ortiz, Representant Legal dels Treballadors, jreches@nostreserveis.cat, telèfon 638371683

Dues persones de referència substituïdes:

- Enric Roig Solé, Cap de Serveis Tècnics, eroig@nostreserveis.cat, telèfon 977837229 (Ext. 2035) o 682284730
- Mònica Ribes de Dios, Representant Legal dels Treballadors, dedios_monica@hotmail.com, telèfon 686722501

8. Principis d'actuació i garanties

Tot el procediment d'intervenció d'aquest protocol garanteix:

Respecte i protecció

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.), que no podran rebre cap tracte desfavorable per aquest motiu.
- Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades per una de les persones de referència.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.
- Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva de la informació i dades tractades, així com l'obligació de no transmetre-les o divulgar-les.
- Totes les persones que participaran en el procés signaran un compromís de confidencialitat (Annex 2) i el seu incompliment pot comportar sancions per a la persona infractora.



Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a la 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.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores, de manera que el procediment pugui ser completat respectant els terminis previstos per a cada fase.

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 han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació 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.

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.



9 Drets de la persona afectada i de la persona denunciada

9.1 Drets de la persona denunciant

- Rebre assistència i assessorament per part de la persona de referència.
- Rebre informació sobre com iniciar el procediment.
- Rebre un tractament just.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb celeritat.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

9.2 Drets de la persona denunciada

- Rebre un tractament just.
- Estar informada de la denúncia.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

10. Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, des del primer moment, en que es comuniquen els fets i fins i tot prèviament a la denúncia, si es considera oportú i fins al tancament i sempre que hi hagi 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.

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjada i en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars que es poden prendre són (la llista no és exhaustiva ni limitativa):

- Canvi de lloc de treball.
- Reordenació del temps de treball.
- Permís retribuït.
- Teletreball.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre



d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització)¹².

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

11. Mesures de recuperació i reparació de les víctimes

Les mesures i les actuacions que estableix aquest Protocol han d'afavorir els processos de recuperació de les víctimes amb l'objectiu que puguin sobreposar-se a les conseqüències de la violència patida.

És important adoptar un enfocament centrat en la víctima, que situï a la persona assetjada en el centre de les intervencions, per a garantir-lo un acompanyament que tingui en compte les seves necessitats i decisions promovent que la persona assetjada adopti un paper actiu en el seu propi procés de recuperació.

Cal validar el que han viscut per a poder dignificar les seves experiències, atès que el fet de reconèixer-les té un efecte altament reparador. És imprescindible reparar la persona de manera individual però també cal estar amatents a l'impacte col·lectiu que pugui haver tingut l'assetjament per a també sostenir-lo i reparar-lo.

A nivell individual, pel que fa a la persona assetjada, cal tenir present que el procés de reparació comença des del moment mateix d'interposició de la denúncia, el que implica, respectar els principis de confidencialitat i celeritat durant tot el procés; fer un bon acompanyament de les persones denunciants, etc.

Mesures de reparació que es poden dur a terme a nivell col·lectiu:

- Intervencions pel que fa al clima laboral i a l'entorn laboral en què es promogui la tolerància zero envers la violència i l'assetjament. Cal que s'adopti una política activa envers aquest tipus de situacions des de la pròpia organització.
- Grups de discussió dinamitzats per professionals sobre la situació viscuda.
- Oferir acompanyament psicològic grupal.
- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.

Mesures de reparació a nivell individual:

¹² Entenem per victimització secundària (o revictimització) el maltractament addicional exercit contra les persones es troben en situacions d'assetjament, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.



- Oferir a la persona afectada modificacions de les condicions de treball: centre de treball, horari, etc. Es tracta de canvis que han de ser acceptats per la persona i que es realitzen amb l'objectiu de facilitar la seva recuperació.
- Posar a disposició de la persona afectada els recursos jurídics de l'empresa perquè l'assessorin en els passos a seguir a nivell extern.
- Posar a disposició de la persona afectada atenció psicològica a càrrec de l'empresa i en horari laboral.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir a la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Formació o reciclatge per l'actuació professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps prolongat com a conseqüència de l'assetjament.

12. Seguiment i avaluació del Protocol

Un cop elaborat i implantat aquest Protocol, Direcció amb la participació del comitè d'empresa farà seguiment del compliment del Protocol anualment. Per fer aquest seguiment Direcció es reunirà un cop a l'any amb el comitè d'empresa.

Aquest procediment es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de la representació legal dels treballadors i treballadores de NOSTRESERVEIS.

13. Marc normatiu i legislació aplicable

Conveni 190 sobre l'Eliminació de la Violència i l'Assetjament en el Món del Treball de la Organització Internacional del Treball (Conveni adoptat a Ginebra el 21 de juny de 2019 i ratificat per Espanya l'any 2023, entrant en vigor el dia 25 de maig de 2023) té com objecte contribuir a la protecció de la dignitat i a la garantia dels drets en l'àmbit del treball, reconeixent el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.

La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació (refosa), destaca la rellevància d'adoptar mesures per a combatre tota classe de discriminació per raó de sexe en els àmbits regulats per aquesta Directiva, i, en particular, adoptar mesures eficaces per a prevenir l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball.

La **Constitució espanyola (CE)** obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE). L'**Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC)** també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).



El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de **l'Estatut dels treballadors** en el seu article 4.2.e) contempla la protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe com un dret bàsic de totes les treballadores i treballadors. Tanmateix, la lletra d) d'aquest article preveu que les persones treballadores tenen dret a "la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals".

L'Estatut dels Treballadors inclou, com a incompliment contractual i motiu disciplinari per extingir el contracte laboral, "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa" (art. 54.2.g) ET).

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes regula, defineix en el seu article 7 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i estableix que totes les empreses, amb independència de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de promoure condicions de treball tendents a evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe, inclòs en l'àmbit digital, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció (article 48).

El Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de **la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social**, contempla l'assetjament sexual i per raó de sexe com una infracció molt greu, sempre i quan, havent estat en coneixement de la direcció empresarial, aquesta no hagués adoptat cap mesura per impedir-ho (article 8).

La Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del **Codi Penal** estableix que l'assetjament sexual provat és constituït d'un delictes contra la llibertat i indemnitat sexual (article 184), amb penes de presó o multa, així com inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de la persona assetjadora.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe com una forma de violència sexual (article 4) i com a violència en l'àmbit laboral (article 5). Especificant com a violència en l'àmbit digital el ciberassetjament (article 5).

La 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, regula les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i



l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual** incorpora l'obligació de que totes les empreses hagin d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent d'informar i formar sobre això a totes les seves treballadores (article 12).

La **Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social**, assenyala la competència de l'ordre social per conèixer dels casos d'assetjament (art. 2.f) LRJS). I, al respecte, regula aspectes del procediment laboral on s'hagi suscitat una qüestió, entre d'altres, d'assetjament: informe d'experts (art. 95), càrrega de la prova (art. 96), tutela de drets fonamentals i llibertats públiques (capítol XI).

La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals**, incorpora, entre els drets a la protecció davant dels riscos laborals, el de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina de les persones treballadores (art. 14).

14. Glossari

Als efectes d'aquest Protocol, s'entén per:

Consentiment sexual: La voluntat expressa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dona pas a l'exercici de pràctiques sexuals i l'avalua. La prestació del consentiment sexual s'ha de fer des de la llibertat, ha de romandre vigent durant tota la pràctica sexual i està acotada a una persona o diverses persones, a unes determinades pràctiques sexuals i a unes determinades mesures de precaució, tant davant d'un embaràs no desitjat com d'infeccions de transmissió sexual. No hi ha consentiment si l'agressor crea unes condicions o s'aprofita d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense comptar amb la voluntat de la dona.

Identitat de gènere (o identitat sexual): Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

Igualtat:

Igualtat entre els sexes: La igualtat entre els sexes s'entén com una relació d'equivalència en el sentit de que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe. És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant, l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

Igualtat de gènere: La condició d'ésser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols



de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Alineat amb la igualtat entre els sexes, posa l'èmfasi en que allò a remoure són els papers, comportaments, activitats i atribucions socialment construïdes que una societat concreta considera propis de dones o de homes.

Masclisme: Actitud basada en l'atribució de superioritat a l'home sobre la dona. Actitud de prepotència dels homes respecte les dones. Forma de discriminació sexista caracteritzada per la prevalença de l'home i del que es considera masculí o tradicionalment realitzat per l'home.

Rols tradicionals de gènere: Els rols tradicionals de gènere es basen en la divisió sexual del treball i venen a considerar que les dones són les responsables de la llar i de totes les responsabilitats de cura, mentre els homes són els responsables de participar en el mercat laboral, guanyar un sou i participar en política. Els rols tradicionals de gènere assignen llocs diferents i desiguals als homes i les dones en la seva vida quotidiana en societat.

Sexe biològic: El concepte de sexe fa referència al conjunt de característiques físiques, biològiques i anatòmiques de les persones que neixen com a homes i dones. Estem parlant, doncs, de les característiques sexuals primàries i secundàries del cos.

Sexisme: Terme que es refereix a la suposició, creença o convicció de que un dels dos sexes és superior a l'altre. El seu ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat de l'home sobre la dona. Mecanisme pel qual es privilegia a un sexe sobre l'altre.

Violència masclista: Violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.



MODEL DE DENÚNCIA INTERNA PER ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DEL SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL

SOL·LICITANT:

- ☐ Persona afectada
- ☐ Representat legal de les persones treballadores
- ☐ Altres (indicar): _____

En el cas que la denúncia no sigui presentada per la persona afectada, qui presenta la denúncia declara que la persona afectada ha sigut informada i dona el seu consentiment a la presentació d'aquesta denúncia i de la sol·licitud d'activació del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de NOSTRESERVEIS.

TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT:

- ☐ Sexual
- ☐ Per raó de sexe/gènere
- ☐ Per comportament lgtbifòbic

DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nom i Cognoms: _____

DNI/NIE: _____

Sexe: ☐ Dona ☐ Home

Lloc de treball: _____

Àrea o departament de treball: _____

Telèfon de contacte: _____

Observacions: _____



DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:

Nom i Cognoms: _____

Sexe: Dona ☐ Home ☐

Lloc de treball: _____

Àrea o departament de treball: _____

Relació laboral amb la víctima:

☐ Nivell jeràrquic superior

☐ Mateix nivell jeràrquic

☐ Nivell jeràrquic inferior

☐ Altres (indicar): _____

DESCRIPCIÓ DELS FETS:

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant totes les pàgines que siguin necessàries, incloent les dates en que els fets van tenir lloc, sempre que sigui possible.



TESTIMONIS I PROVES:

a) En el cas de que hi hagi testimonis, indiqui els seus noms i cognoms.



b) Si s'adjunta documentació annexa a la denúncia, si us plau, enumeri aquesta documentació.

SOL·LICITUD

☐ sol·licito l'inici del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de NOSTRESERVEIS.

CONSENTIMENT I CONEIXEMENT

☐ Dono el meu consentiment per tal que les persones de referència que formin part de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de NOSTRESERVEIS facin les actuacions pertinents per analitzar la situació i la pertinent resolució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part de totes les persones implicades i la protecció de les seves dades personals, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2018 i les Lleis 21/2000 i 41/2002.

☐ Tinc coneixement que la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de NOSTRESERVEIS té l'obligació d'informar a la persona denunciada a l'inici del procediment de les accions a desenvolupar.

Informació sobre el tractament de dades personals

Les dades personals que es facin constar en aquest formulari seran tractades per NOSTRESERVEIS en la seva condició de Responsable del tractament amb l'única i exclusiva finalitat d'atendre i gestionar la sol·licitud d'intervenció. La base legítima del tractament és el compliment de les obligacions legals derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007.

Les dades seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat i un màxim de 10 anys.

Les dades personals que es generin en el marc de la intervenció sol·licitada podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, de forma escrita a l'Avinguda de Reus, 27 43300 Mont-roig del Camp (Tarragona) o via Seu Electrónica, adjuntant fotocòpia de document oficial que l'identifiqui. Per a obtenir més informació sobre el tractament de les dades pot consultar la nostra política de privacitat <https://nostreserveis.cat/politica-de-privacitat/>



Lloc i data

Firma de la persona sol·licitant

Aquest document s'haurà de presentar a atencio@nostreserveis.cat.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de NOSTRESERVEIS serà responsable de la recepció d'aquest correu.



COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

(De les persones que intervenen en el procés de comunicació i/o denúncia, tramitació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual)

(Nom i Cognoms),

- ☐ Havent estat designat/da per NOSTRESERVEIS per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

O

- ☐ Participant en condició de persona denunciada, persona denunciant o testimoni.

em comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següent obligacions:

- (i) Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment general d'actuació, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- (ii) Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- (iii) Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les comunicacions i/o denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.
- (iv) No desvetllar la informació a la que tinc accés en aquest procés i no utilitzar la informació a què tingui accés per cap altre objectiu que no estigui relacionat amb aquest procés.



Així mateix, declaro que he estat informat/da per NOSTRESERVEIS de la responsabilitat disciplinària en que podria incórrer com a causa de l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Informació sobre el tractament de dades personals

Les dades personals que es facin constar en aquest formulari seran tractades per NOSTRESERVEIS en la seva condició de Responsable del tractament amb l'única i exclusiva finalitat de rebre, tramitar, investigar i resoldre les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual. La base legítima del tractament és el compliment de les obligacions legals derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007.

Les dades seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat i un màxim de 10 anys.

Les dades personals que es generin en el marc de la intervenció sol·licitada podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, de forma escrita a l'Avinguda de Reus, 27 43300 Mont-roig del Camp (Tarragona) o via Seu Electrónica, adjuntant fotocòpia de document oficial que l'identifiqui. Per a obtenir més informació sobre el tractament de les dades pot consultar la nostra política de privacitat <https://nostreserveis.cat/politica-de-privacitat/>

A Mont-roig del Camp, a de de 202.

Firmat:



