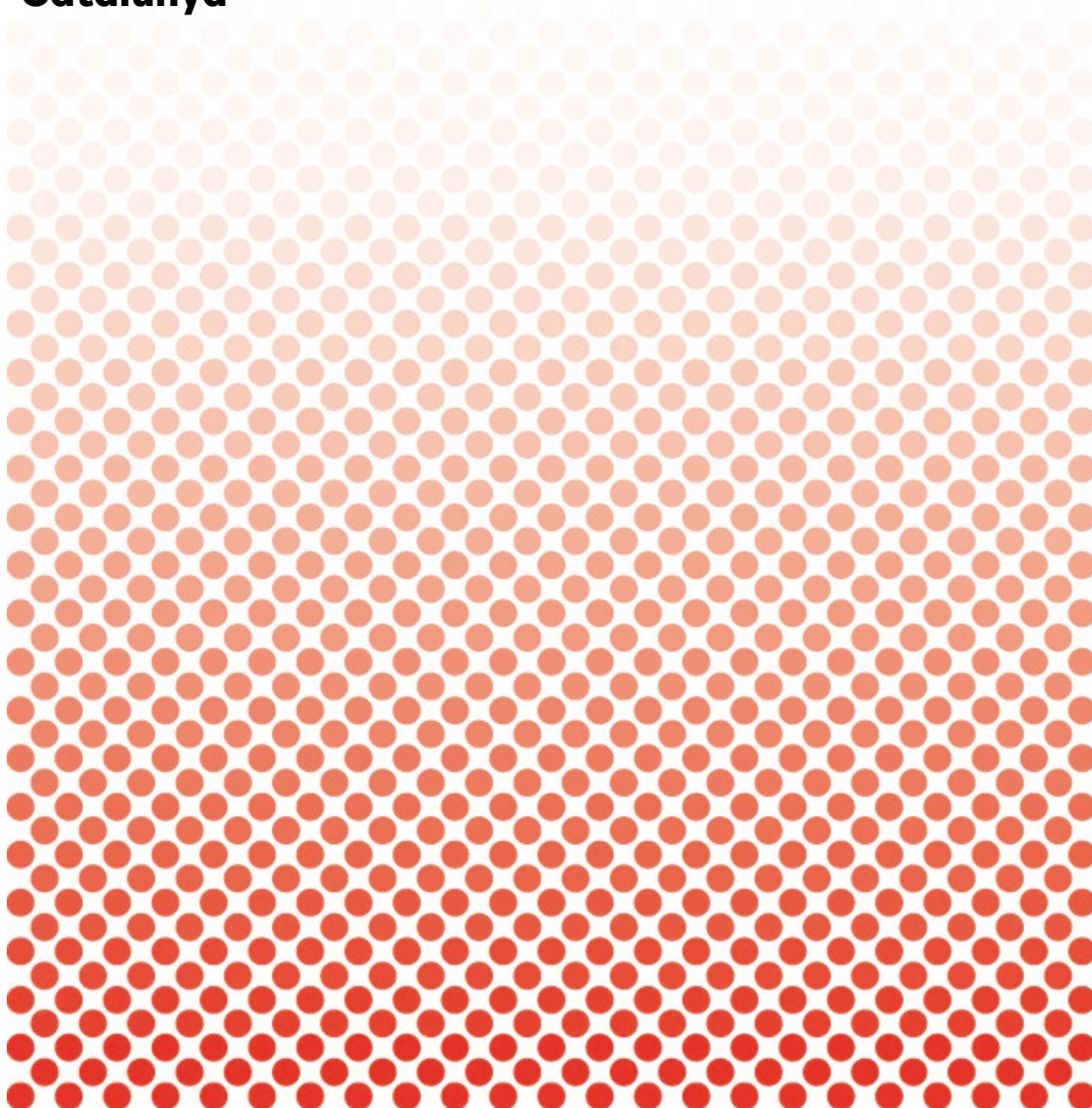


**Oficina Antifrau
de Catalunya**



**Protocol per a la prevenció, la detecció,
l'actuació i la resolució de situacions
d'assetjament sexual, d'identitat de gènere o
expressió de gènere de l'Oficina Antifrau de
Catalunya**



Índex

1. Presentació	3
2. Compromís institucional de tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'OAC	5
3. Referències normatives	7
4. Objectius del protocol	9
5. Principis i garanties	10
6. Àmbit d'aplicació del protocol	12
7. Governança del protocol	18
7.1. Persones de referència	18
7.2. Comissió instructora	19
7.3. Comissió de seguiment del protocol	20
8. Intervenció en situacions d'assetjament	21
8.1. Gestió del procediment d'actuació	21
— 8.1.1. Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament	21
— 8.1.2. Mesures cautelars	23
— 8.1.3. Mesures preventives	23
8.2. Procediment intern d'intervenció en situacions d'assetjament	24
8.3. Diagrama de procediment	32
9. Prevenció de l'assetjament: informació, sensibilització i formació	33
10. Seguiment i avaluació del protocol	34



11. Catàleg de mesures / Pla d'acció	36
12. Annexes	40
12.1. Annex 1 : Model de denúncia interna	40
12.2. Annex 2: Model de notificació sobre el contingut de les acusacions	43
12.3. Annex 3: Model de comunicació sobre el procés i les persones involucrades en la investigació	45
12.4. Annex 4: Documents de referència	48





1. Presentació

El present document constitueix el **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya (en endavant, OAC).**

L'OAC estableix directrius estratègiques per assegurar un **entorn laboral segur, respectuós i digne** per a totes les persones treballadores. Amb aquest propòsit, l'organització fomenta activament una cultura organitzativa basada en el **respecte i la inclusió**, mitjançant l'elaboració i implementació d'**eines útils per fer front a qualsevol tipus de conducta contrària a aquests principis**, i d'acord amb les disposicions establertes per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Un dels objectius establerts en el Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC 2023-2026 és la promoció d'un entorn de treball lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual. En aquest context, una de les accions concretes del Pla és **l'elaboració i aprovació del Protocol** per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'OAC.

L'elaboració del Protocol s'ha dut a terme en tres fases de treball, les següents:

1. Fase de **diagnosi**, on es recull i s'analitza informació en clau de gènere;
2. Fase de **desenvolupament del procediment** de Protocol, on es concreten els processos de detecció, intervenció i reparació en cas d'assetjament a l'organització;
3. Fase d'elaboració de **Pla d'acció**, on es plantegen les mesures a implementar basades en els resultats de la diagnosi.

El present document conté el resultat de la **fase de desenvolupament del procediment de Protocol i el Pla d'acció**. S'estructura en **14 capítols**:

- El present capítol de **presentació**;
- Un **segon** capítol amb el **Compromís** de l'OAC de tolerància zero davant l'assetjament;



- Un **tercer** capítol de **referències normatives**;
- Un **quart** capítol sobre els **objectius** del Protocol;
- Un **cinquè** capítol, el qual conté els **principis i garanties** als quals s'adhereix el Protocol;
- Un **sisè** capítol, on es recull l'**àmbit d'aplicació i vigència** del Protocol, incloent-hi la descripció de les **conductes d'assetjament** que abasta el Protocol;
- Un **setè** capítol, on es defineix la governança del protocol;
- Un **vuitè** capítol, el qual descriu el **procés d'intervenció i diagrama**;
- Un **novè** capítol, de **Prevenió de l'assetjament** al voltant de la informació, sensibilització i formació;
- Un **desè** capítol, de **Seguiment i avaluació** del Protocol;
- Un **onzè** capítol, amb el **catàleg de mesures** (Pla d'acció), i
- Un capítol d'**annexes** amb diferent documentació a utilitzar durant les diferents fases del Protocol.





2. Compromís institucional de tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'OAC

El present Protocol concreta el **compromís** de l'Oficina Antifrau de Catalunya (OAC) per garantir un entorn de treball segur i digne, on es fomenti la diversitat basada en la igualtat de tracte i no-discriminació entre les persones i, consegüentment, lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere.

L'OAC **expressa i materialitza el seu compromís de tolerància zero davant els tipus d'assetjament anteriorment plantejats, desaprovant clara i rotundament qualsevol conducta o actitud definida en el present protocol que sigui ofensiva i/o discriminatòria.**

L'**objectiu de l'OAC és aconseguir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual, basat en el respecte i inclusió de totes les persones.** Assolir-lo implica la internalització individual i col·lectiva de **tres principis de comportament** dins les relacions interpersonals generades en els espais de treball de l'OAC:

- Tot el personal de l'OAC té el **dret** a que es respecti la seva dignitat, incloent-hi la seva diversitat afectiva-sexual;
- Tot el personal de l'OAC té l'**obligació** de tractar a les persones amb les quals es relaciona per motius laborals (companys/es, ciutadania, proveïdors/es, treballadors/es externs, etc.) amb respecte i acceptació;
- Tot el personal de l'OAC ha de **col·laborar** perquè totes les persones siguin respectades.

En línia amb aquests tres principis relacionals fonamentals, l'OAC **declara que qualsevol tipologia d'assetjament anteriorment esmentada o qualsevol tipus de discriminació no serà permesa ni tolerada, ni ignorada sota cap circumstància, i que serà sancionada sense excepció.**

En aquest sentit, l'OAC demana la **implicació i participació** de totes les persones que hi treballen i, en especial, a aquelles que tenen autoritat sobre altres, perquè assumeixin les responsabilitats presentades a continuació:



Evitar reproduir conductes o actituds d'assetjament incloses en el present Protocol que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a qualsevol persona.

Actuar de forma adient i solidària davant de possibles casos d'assetjament o discriminació, d'acord amb les orientacions que estableix aquest document: no ignorar-los, no tolerar-los, no permetre la seva repetició o agreujament, informar-ne i demanar suport a les persones de referència, donant un acompanyament personalitzat a les possibles persones afectades.

Així, aquest protocol esdevé un **instrument** per prevenir, detectar, actuar i resoldre les situacions d'assetjament i/o altres discriminacions que es puguin produir a l'OAC. A més, representa un **compromís institucional** per erradicar totalment aquestes conductes i garantir la salut de les persones afectades.





3. Referències normatives

El Protocol s'ha elaborat de conformitat amb la normativa vigent, la qual és:

- Els articles 46.2 i 48 de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, d'igualtat entre dones i homes¹.
- El **Reial decret 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 treball².
- La **Llei 4/2023, de 23 de febrer**, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI³.
- La **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre**, de garantia integral de la llibertat sexual⁴.
- La **Llei 17/2020, de 22 de desembre**, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista⁵.
- La **Llei 17/2015, del 21 de juliol**, d'igualtat efectiva entre dones i homes⁶.
- La **Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre**, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere⁷.

¹ *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat entre dones i homes*. BOE núm. 71, a data de 23/03/2007. Enllaç: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

² *Reial decret 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*. BOE núm. 272, a data de 14/10/2020. Enllaç: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/con>

³ *Llei 4/2023, de 23 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI*. BOE núm. 51, a data de 01/03/2023. Enllaç: <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>

⁴ *Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual*. BOE núm 215, a data de 07/09/2022. Enllaç: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/09/06/10/con>

⁵ *Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*. DOGC núm. 8303, a data de 24/10/2020. Enllaç: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/22/17>

⁶ *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes*. DOGC núm. 6919, a data de 23/07/2015. Enllaç: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2015/07/21/17>

⁷ *Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*. BOE núm. 313, a data de 29/12/2004. Enllaç: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>



- L'article 40.2 de la **Constitució Espanyola**, de 1978 encomana als poders públics el deure de vetllar per la seguretat i higiene en el treball⁸.
- La **Llei 31/1995, de 8 de novembre**, sobre Prevenció de Riscos Laborals, en l'article 14.2 afirma que en compliment del deure de protecció, "l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb la feina"⁹.
- En el **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre**, pel que s'aprova el Text refós de l'Estatut Bàsic dels treballadors públics a rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball¹⁰.

⁸ *Constitució Espanyola*. BOE núm. 311, a data de 29/12/1978. Enllaç:

[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

⁹ *Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre Prevenció de Riscos Laborals*. BOE, núm. 269, a data de 10/11/1995. Enllaç:

<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

¹⁰ *Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de l'Estatut Bàsic dels treballadors públics*. BOE núm. 261, a data 31/10/2015. Enllaç: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>





4. Objectius del protocol

A continuació es descriuen els **objectius estratègics** i **operatius** que es pretenen assolir amb el Protocol.

Taula 1. Objectius del Protocol.

Objectiu estratègic	Definir el marc d'actuació en relació amb els casos d' assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere, amb un procediment aterrat a les realitats de l' OAC , i amb la finalitat explícita d'evitar i erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'OAC.
Objectius operatius	Elaborar el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'OAC. Desenvolupar un Pla d'Acció amb un seguit de mesures clau que evitin i erradiquin de possibles conductes d'assetjament.





5. Principis i garanties

El Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'OAC, seguint l'Annex 7 del RD 901/2020, presenta els següents **principis i garanties** de cara al compliment del procediment:

Respecte i protecció:

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades en un possible cas d'assetjament estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'OAC.

Confidencialitat:

- La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial.
- Totes les persones implicades en el procés d'intervenció de situacions d'assetjament han de garantir la confidencialitat del procés;
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació:

- Totes les persones implicades en el procés d'intervenció de situacions d'assetjament tenen dret a la informació sobre: el procediment a seguir en cas d'assetjament, els drets i els deures, la fase en què es troba el procediment, i, segons el tipus de participació, el resultat de les fases del mateix.

Suport de persones formades en igualtat de gènere, diversitat i abordatge de diferents tipus d'assetjament:

- L'OAC disposa, si cal contractant personal expert, 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 una 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 la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- Els expedients personals només han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració:

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





6. Àmbit d'aplicació del protocol

Aquest Protocol és aplicable a **totes les circumstàncies derivades** de qualsevol activitat que tingui lloc en l'**entorn laboral** de l'OAC.

És d'aplicació a totes les persones treballadores de l'OAC, sens perjudici del tipus de relació contractual. També cobreix qualsevol persona que, encara que no sigui empleada directament per l'OAC, dugui a terme activitats o proporcioni serveis a l'organització.

En aquest sentit, en tots els nomenaments de personal i en les contractacions d'empreses o persones professionals externes per a la realització de qualsevol servei o activitat s'ha de posar en coneixement aquest Protocol, que estarà a disposició al web de l'OAC. A més, es farà constar una clàusula específica als plecs administratius i els contractes que l'OAC estableixi, on s'acrediti que:

- L'Oficina Antifrau és un espai lliure d'assetjament de tot tipus;
- S'ha posat en coneixement el Protocol vigent, s'ha llegit i es compromet a respectar-lo.
- L'incompliment de les prescripcions establertes en el Protocol pot comportar l'adopció de mesures establertes legalment.

En cas de detectar-se una situació d'assetjament entre personal de l'OAC i personal no propi que presti serveis (personal d'una organització/empresa externa), hi haurà comunicació recíproca del cas, perquè cadascuna de les parts apliqui el seu procediment corresponent i prengui les mesures correctores que consideri necessàries.

En cas de detectar-se una situació d'assetjament entre personal no propi que presti serveis dins de l'entorn de treball de l'OAC, es comunicarà el cas a l'organització/empresa a la qual pertanyen les persones involucrades, per donar suport a l'inici de l'activament del protocol pertinent.

El contingut del Protocol és d'obligat compliment i entra en vigor des del moment de la seva aprovació per part de la personal titular de la direcció de l'Oficina, amb posterior comunicació a la plantilla de l'OAC, mitjançant un correu electrònic destinat a tot el personal, i amb confirmació de recepció per part de la plantilla.

El Protocol és una actuació sorgida del Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC, per la qual cosa el present document s'haurà de revisar i actualitzar en virtut del propi



Pla d'Igualtat. En qualsevol cas, si es produeix un canvi de normativa que afecti al Protocol durant el seu període de vigència, s'adaptarà el seu contingut al nou règim jurídic.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a presentar una denúncia en qualsevol moment davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

A continuació, es conceptualitzen les conductes d'assetjament inscrites dins del Protocol a partir de les definicions de **l'article 4 de la Llei 17/2020**, de modificació de la Llei 5/2008, del **dret de les dones a erradicar la violència masclista**.

De forma general, **l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere** són conductes no desitjades que tenen com a objectiu o resultat atemptar contra la dignitat d'una persona, a més de crear un entorn intimidatori, hostil o ofensiu.

D'acord amb la Llei 17/2020, aquestes **manifestacions de violència masclista** poden produir-se dins de l'àmbit laboral. Per **violència en l'àmbit laboral** s'entén "la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina".

a. Assetjament sexual

La Llei 17/2020 defineix l'assetjament sexual com:

"[...] qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

Alguns **exemples de comportaments** que, sense ser exhaustius ni limitadors, podrien evidenciar l'existència d'una **conducta d'assetjament sexual**, ja sigui per si sols o conjuntament amb altres, són:

Exemples de comportament d'assetjament sexual físic:

- Fer un apropament físic excessiu (arraconar, buscar intencionadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària, etc.)
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar les parts sexuals del cos.



Exemples de comportament d'assetjament sexual verbal:

- Fer mirades lascives al cos.
- Realitzar gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

b. Assetjament per raó de sexe

En línia amb la Llei 17/2020, s'entén l'assetjament per raó de sexe com:

"[...] 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".

A continuació es detallen alguns exemples, sense ànim excloent ni limitador, de possibles **comportaments lligats a un assetjament per raó de sexe:**

Exemples de comportament d'assetjament per raó de sexe:

- Mostrar actituds condescendents o paternalistes.
- Utilitzar insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Exhibir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Emprar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Fer ús d'humor sexista en to despectiu.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Crear un ambient d'assetjament per raó de sexe.



L'assetjament per raó de sexe també inclou aquell que es **produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral**, d'acord amb la Llei 17/2020. Algunes conductes susceptibles d'evidenciar aquest tipus d'assetjament són les següents:

Exemples de comportament d'assetjament per raó de sexe per motiu d'embaràs, maternitat o dret laboral per conciliació:

- Tractar les dones de manera desfavorable per qualsevol aspecte relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
- Assignar a la dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Sabotejar la seva feina o impedir-li –deliberadament– l'accés als mitjans necessaris per realitzar-la, com ara informació, documents, equipament, etc.
- Mostrar actituds o comportaments negatius envers l'exercici de drets laborals relacionats amb la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes conductes poden afectar tant dones com homes.

Dins del contingut de la Llei 17/2020, els següents 3 tipus d'assetjament vinculats a l'aplicació del Protocol (Assetjament per orientació sexual, Assetjament per identitat de gènere i Assetjament per expressió de gènere) es caracteritzen com a **restriccions a l'expressió en llibertat** en relació a l'orientació sexual o l'expressió i la identitat de gènere:

c. Assetjament per orientació sexual

L'assetjament per orientació sexual s'entén com:

"Qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, dirigit cap a una persona basat en la seva orientació sexual, real o percebuda, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat o integritat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

A títol d'exemple, sense intenció d'exclusió ni limitació, es consideren **conductes d'assetjament per orientació sexual**, entre d'altres:

Exemples de comportament d'assetjament per orientació sexual:

- Fer servir insults basats en l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Mostrar conductes discriminatòries a causa de l'orientació sexual.
- Exercir xantatge sexual basat en l'orientació sexual.
- Realitzar assetjament ambiental per raó d'orientació sexual.



d. Assetjament per identitat de gènere

L'assetjament per identitat de gènere es conceptualitza com:

"Qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb la identitat de gènere de la persona, ja sigui real o percebuda, en no coincidir amb les expectatives socials convencionals associades al seu sexe biològic, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat o integritat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

Algunes **conductes d'assetjament per identitat de gènere** no exhaustives són les següents:

Exemples de comportament d'assetjament per identitat de gènere:

- Fer servir insults basats en la identitat de gènere de la persona treballadora.
- Exclusió social deliberada dins de l'entorn laboral.
- Agressions físiques o emocionals basades en la identitat de gènere.
- Altres formes de tracte discriminatori basats en la identitat de gènere.

e. Assetjament per expressió de gènere

L'assetjament per expressió de gènere es defineix com:

"Qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, dirigit cap a una persona a causa de com expressa la seva identitat de gènere (ja sigui a través de l'aparença, el comportament, l'actitud i/o els gestos) de manera evident i percebuda pels altres, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat o integritat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

Poden ser conductes d'assetjament per expressió de gènere, sense ànim excloent ni limitador:

Exemples de comportament d'assetjament per expressió de gènere:

- Fer servir insults, comentaris negatius o burles de l'expressió de gènere de la persona treballadora.
- Exclusió social deliberada dins de l'entorn laboral.
- Agressions físiques o verbals basades en l'expressió de gènere.



- Altres formes de tracte discriminatori basats en la manera de vestir, portar el cabell, utilitzar maquillatge o expressar el gènere de manera no conformista per la persona.





7. Governança del protocol

L'estructura organitzativa que ha de garantir la implementació efectiva, la supervisió i l'actualització del present protocol s'articula a través de tres instruments, els següents:

1. Persones de referència
2. Comissió instructora
3. Comissió de seguiment del protocol

La funció principal d'aquesta estructura de governança és doncs assegurar que el protocol s'apliqui de manera coherent, justa i transparent, i que s'alineï amb els valors i objectius de l'organització, així com amb les lleis i regulacions vigents.

A continuació es concreta el detall de cadascuna de les estructures.

7.1. Persones de referència

Les persones de referència del Protocol són **el primer punt de contacte** intern entre les persones que presenten la queixa o denuncien l'assetjament i la Comissió instructora en cas de situació d'assetjament.

Les funcions de les persones de referència són:

- **Informar** i **assessorar** la persona afectada;
- **Acompanyar** la persona afectada en tot el procés; i
- Proposar **l'adopció de mesures** preventives, cautelars, o correctores.

Es fixen tres persones de referència dins de l'estructura organitzativa de l'OAC, les següents¹¹:

- **1** persona de referència per a la Direcció i la Direcció Adjunta;
- **1** persona de referència per a la Direcció de Prevenció; i
- **1** persona de referència per a la Direcció d'Anàlisi i Investigacions.

¹¹ Nota metodològica: per a la quantificació del nombre de persones de referència s'ha tingut en consideració la mida de l'organització (menys de 100 persones), l'estructura organitzativa (4 direccions i 10 àrees) i els perfils de les persones de referència.



El personal es podrà dirigir indistintament a una o altra persona en funció de la seva preferència, independentment de la direcció on estigui adscrit el seu lloc de treball.

La permanència d'aquestes persones com a persones de referència estarà condicionada a la vigència del Protocol. Finalitzada la vigència, caldrà revisar la pertinença de la seva continuïtat com a persones de referència.

7.2. Comissió instructora

La Comissió Instructora (CI) és l'equip de coordinació, gestió i seguiment dels possibles casos d'assetjament que es descriuen en aquest Protocol¹².

Es compona dels següents perfils professionals:

- **1** professional amb un càrrec de comandament
- **1** professional tècnic de perfil jurídic/formatiu amb formació en gènere
- **1** professional del servei extern de Prevenció de Riscos Laborals
- **2** professionals amb caràcter de persones suplents

Les persones de la CI han de ser diferents de les de la Comissió de Seguiment del Protocol per tal d'assegurar l'objectivitat. El professional del servei extern de Prevenció de Riscos Laborals serà el que designi l'empresa contractada per a la prestació del servei esmentat. Pel que fa als membres de l'OAC, la **Comissió Instructora** del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya 2024- 2026 **de l'OAC estarà conformada per les persones que es designaran mitjançant Resolució de la persona titular de la direcció de l'OAC una vegada aprovat el Protocol.**

La permanència a la Comissió Instructora de les persones designades estarà condicionada a la vigència del Protocol, així com també a la seva continuïtat en la prestació de serveis a l'OAC.

En qualsevol cas, caldrà considerar que:

Si alguna persona membre de la Comissió té un vincle familiar, amistat personal, o pertany a la mateixa àrea que la persona denunciant o denunciada, aquesta persona membre de la CI s'haurà d'abstenir de participar en el procés i la seva

¹² Nota metodològica: es recomana crear la Comissió Instructora amb un nombre imparell de persones per tal d'evitar empats en possibles reflexions. Es recomana que el nombre de persones siguin tres, màxim cinc, per tal de garantir tant la confidencialitat dels processos com l'agilitat en la presa de decisions.



figura es cobrirà per una de les persones suplents establertes. La mateixa persona membre declararà verbalment el conflicte d'interès abans de la reunió d'inici del procediment, deixant-ne constància a l'acta corresponent.

Si alguna persona membre de la Comissió és víctima o acusada d'assetjament s'haurà d'abstenir de participar en el procés i la seva figura es cobrirà per una de les persones suplents establertes.

7.3. Comissió de seguiment del protocol

A efectes de crear un vincle directe entre les actuacions estratègiques relatives a la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat dins de l'OAC, **la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC es constitueix també com la Comissió de Seguiment del Protocol**. Aquesta Comissió, en tant que òrgan responsable del seguiment i la implementació de les mesures del Pla d'Igualtat, assumeix dins de les seves funcions el seguiment del present instrument.

Tal i com es precisa al Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC, aquesta Comissió és un **grup de treball operatiu**, d'entre tres i cinc persones, amb representació de l'àrea d'administració i recursos humans, i representació del personal. Es reuneix periòdicament per planificar i executar les mesures el Pla. A més, es responsabilitza de fer-ne seguiment mitjançant l'Eina que recull el càlcul dels indicadors de seguiment de cadascuna de les accions del Pla.

L'engegada del seguiment i avaluació del Protocol es detalla al Capítol 10 del present document.



8. Intervenció en situacions d'assetjament

En el cas que es presenti una situació d'assetjament a l'OAC es defineixen **dues vies de resolució: VIA INTERNA i VIA EXTERNA**. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

La via interna es porta a terme dins de la mateixa organització de l'OAC mitjançant l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones afectades que poden estar patint una situació d'assetjament, mentre que la via externa es concreta en l'activació d'un procediment administratiu a través de la Inspecció de Treball i la via judicial.

En aquest capítol es detalla el **procediment a seguir per la via interna**, i es concreten els elements de **GESTIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ** que faciliten l'agilitat i la correcta actuació en cas d'assetjament.

8.1. Gestió del procediment d'actuació

Per garantir una correcta gestió del procediment de resolució d'un possible cas d'assetjament cal concretar el següent:

8.1.1. Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament

Són aplicables a qualsevol intervenció, tenen a veure amb aspectes com ara la prevenció¹³, la coordinació, els procediments o els espais en els quals es du a terme aquesta atenció.

Estàndards d'actuació comuns Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
- En primer terme, cal fer 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 de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.

¹³ Al Capítol 9 d'aquest Protocol s'aprofundeix en les actuacions de prevenció que l'OAC posa en marxa per prevenir situacions d'assetjament.



- 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. Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal 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.
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

Estàndards d'actuació comuns Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

- Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, 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.
- Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
- Evitar interrupcions.

Estàndards d'actuació específics

- Evitar processos de revictimització, on per exemple la persona assetjada hagi de relatar repetidament la situació d'assetjament viscuda a persones diferents.
- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut. En aquest sentit, les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la seva salut poden sol·licitar assistència i orientació a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. En cas de produir-se un dany a la salut que resulta en baixa mèdica i es pugui establir una relació directa amb l'assetjament, la baixa mèdica ha de ser considerada com un accident de treball.



- Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.
- Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, per tal com es treballa amb informació seva privada i íntima.
- Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
- Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.
- Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
- No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.
- Ser flexible i pacient.
- No utilitzar frases fetes.
- Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.
- Considerar la necessitat d'assessorament.
- Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.

8.1.2. Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany infligit a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment 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 l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions, com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

8.1.3. Mesures preventives

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció mesures preventives que ajudin a combatre el risc de patir situacions d'assetjament, com per exemple, la formació i la informació, o la presència de



terceres persones en situacions de relació entre les persones implicades en la situació de presumpte assetjament.

8.2. Procediment intern d'intervenció en situacions d'assetjament

El procés d'intervenció en situacions d'assetjament per la via interna es divideix en **quatre fases**, les següents:



Fase 1. Comunicació i assessorament

El procediment intern s'inicia amb la comunicació dels fets. Aquesta comunicació pot ser una consulta o queixa mitjançant els canals informals, ja sigui verbalment o telefònicament, a qualsevol de les persones de referència amb les quals la persona tingui confiança.

El canal formal de comunicació dels fets és l'enviament d'una comunicació informal o formal (consulta i queixa, o denúncia):

- al correu electrònic personal de qualsevol de les persones de referència;
- al canal intern de denúncies d'assetjament sexual. El canal intern de denúncies permet realitzar consultes anònimes.

Qualsevol tipus de comunicació la pot realitzar la persona afectada o terceres persones (comandament, company o companya, personal delegat de prevenció, persones representants dels treballadors i treballadores, Inspecció de treball, Servei de Vigilància de la Salut). En cas que terceres persones presentin una denúncia a través del canal intern de denúncia, es preveu, també, l'anonimat.

La persona que presenta la queixa o denúncia ha de tenir motius raonables per creure que, amb la informació de la qual es disposa, els fets comunitats són certs. En cas que la persona denunciant actua amb consciència de la manca de veracitat de la informació proporcionada, o amb la sola intenció de desacreditar la persona denunciada, se li podran exigir les responsabilitats pertinents.

Cal assenyalar que qualsevol persona que vulgui realitzar alguna consulta, queixa o denúncia pot acudir a qualsevol persona de referència. És a dir, les actuacions esmentades anteriorment no estan limitades per l'adscripció orgànica; es pot triar a la persona amb qui hi ha un major nivell de confiança i afinitat.

Els correus electrònics de contacte de les persones de referència hauran de constar en la resolució que les designa.

El canal intern de denúncies d'assetjament sexual s'hi accedeix a través de la bústia de correu següent: assetjament.sigeg@antifrau.cat

L'ús dels correus electrònics garanteix la confidencialitat del procés; només hi tindran accés la persona de referència que l'ha rebut i si s'escau, la resta de persones de referència. S'assegurarà **la recepció i administració de les queixes i denúncies**.

Una *consulta* és una comunicació informal per preguntar o aclarir si una situació determinada pot ser considerada un cas d'assetjament, sense fer servir cap model oficial de denúncia de cas d'assetjament.

Una *queixa* és una comunicació informal que trasllada els possibles fets d'assetjament sense fer servir cap model oficial de denúncia de cas d'assetjament.

Una *denúncia* és una comunicació formal que fa servir el model oficial de denúncia de cas d'assetjament: **Model de denúncia interna (Annex 1)**.

En qualsevol tipologia de cas, cal tenir en consideració el següent:

- En cap cas es compartiran les dades i la informació rebuda si la persona que envia la queixa decideix no continuar amb el procés.
- Les persones implicades en el procediment estan obligades a complir amb els principis i garanties definides al Capítol 5 i a mantenir una estricta confidencialitat, per la qual cosa no divulgaran qualsevol mena d'informació sobre les denúncies presentades, resoltes o en investigació de les quals tinguin coneixement.

En rebre el correu, una o totes les persones de referència realitzaran el següent:

- **Informar** la persona sobre el procés d'activació **del Protocol** i, si s'escau, d'altres vies de denúncia fora de l'organització.
- **Assessorar** sobre els diferents **recursos jurídics i de salut** als quals pot accedir internament la persona afectada. Si la persona decideix començar qualsevol tipus d'atenció, cal que doni el seu consentiment explícit en un document que ho demostrï. El consentiment informat és el procediment mitjançant el qual la persona rep informació sobre el procés d'intervenció, ja sigui de manera oral i/o escrita, per tal que pugui decidir lliurement si vol iniciar-lo, i sigui conscient tant dels beneficis com dels riscos potencials.



- Donar **suport i acompanyament** durant tot el procés en cas que la persona vulgui constituir la denúncia d'assetjament.

Paral·lelament a la informació sobre l'estructura del procés i de les opcions existents, la persona denunciant haurà de saber que:

- **No** serà sancionada ni hi haurà **represàlies** derivades de l'exercici del dret a denunciar o de l'assessorament i suport a la víctima, i
- La queixa i la posterior denúncia, que podran ser **anònimes**, seran **secretes** i es garantirà la **confidencialitat**.

En aquest moment, la persona podrà constituir la denuncia o desistir de denunciar els fet.

Si la persona afectada **DESISTEIX DE DENUNCIAR ELS FETS**, la persona de referència **tanca l'expedient**.

En aquest moment, i amb l'expedient tancat, si la persona de referència de la Direcció **considera que la conducta o actitud és sexista o discriminatòria tot i no ser constitutiva d'assetjament**, i que, pel fet de continuar produint-se, pot donar lloc a situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere, **comunicarà el fet** a la CI, que podrà prendre mesures preventives, com les que s'explicaran en el Capítol 9.

A més, si la persona de referència observa que hi ha **més de 2 queixes** cap a una persona en particular que no arriben a constituir-se com a denúncia, **comunicarà el fet a la CI**, que podrà prendre mesures cautelars.

Si la persona **DECIDEIX CONSTITUIR LA QUEIXA EN UNA DENÚNCIA**, haurà d'emplenar el **Model de denúncia interna (Annex 1)**. L'emplenament del Model de denúncia interna serà **imprescindible** en cas que es vulgui continuar amb la Fase de Denúncia interna i investigació.

Una vegada rebut el Model de denúncia interna, la persona de referència:

- **Comparteix el cas amb la CI i;**
- Convoca una reunió **d'inici de procediment**, en la qual s'establiran els rols de cada persona pel que fa a les següents fases d'activació del Protocol. En aquesta primera sessió, es pregunta verbalment si algú té algun tipus de conflicte d'interès a declarar i es fa constar a l'acta corresponent.

El termini des de la recepció de la denúncia fins l'inici de la següent és de com a **màxim de 3 DIES LABORABLES**, amb el propòsit de seguir el principi de celeritat. Tot i això, com es planteja als Estàndards d'actuació comuns "Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen", en tot moment s'han de respectar els ritmes de la persona afectada. En cada fase es defineixen els terminis màxims per tal de garantir el seguiment del principi de diligència i celeritat.

Fase 2. Denúncia interna i investigació

Denúncia

Aquesta fase comença a partir de la recepció denúncia presentada per la persona presumptament assetjada i la convocatòria de la reunió d'inici amb la CI. La persona afectada ha de proporcionar un relat tan precís com sigui possible sobre els indicis que fonamenten la denúncia. D'altra banda, correspon a la part que presumptament ha infligit la discriminació¹⁴ demostrar que el seu comportament no ha estat discriminatori, d'acord amb el que estableix l'article 22.4 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, o la resta de normativa que sigui aplicable.

La denúncia interna **ha de contenir** la següent informació:

- Nom i cognoms de la persona denunciant.
- Nom i càrrec de la persona presumptament assetjadora.
- Descripció dels fets considerats rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets...
- Noms dels possibles testimonis.

Des del moment en què es presenti la denúncia, es faran servir **codis numèrics identificatius** tant per a la persona suposadament assetjada com per a la presumptament assetjadora, amb l'objectiu de preservar les identitats i donar seguiment al principi de confidencialitat.

Investigació

Un cop rebuda la denúncia, la **CI** haurà de:

- Notificar a la persona denunciada sobre el contingut de les acusacions (**Model de notificació sobre el contingut de les acusacions – Annex 2**).

¹⁴ Aplicable en el present Protocol als assetjaments discriminatoris estipulats a l'Article 4e de la Llei 19/2020: assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.



- Comunicar tant a la persona denunciant com a la persona denunciada sobre el procés i les persones responsables de la investigació (**Model de comunicació sobre el procés i les persones responsables de la investigació – Annex 3**).

Per a la instrucció del procediment, s'haurà d'elaborar un **informe** on es determini si hi ha proves suficients per **confirmar** que s'ha produït una situació d'assetjament. Aquesta **investigació** es realitzarà segons la legislació vigent, i implicarà:

- **Analitzar** la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- **Entrevistar** la persona que **presenta la denúncia interna**, la qual pot estar acompanyada per la persona de referència i/o una persona de confiança.
- **Entrevistar** possibles **testimonis**, i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat del procés.
- **Entrevistar la persona denunciada**, la qual pot estar acompanyada per la persona de referència i/o una persona de confiança. En el procediment administratiu, correspon a la part que ha infligit la discriminació¹⁵ demostrar que el seu comportament no ha estat discriminatori, d'acord amb el que estableix l'article 22.4 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, o la resta de normativa que sigui aplicable.
- Possibilitat de **demanar suport a personal externalitzat expert en la matèria**.
- **Valorar** la implantació de **mesures cautelars**, tenint en compte la voluntat i decisió de la persona afectada en tot moment. Algunes mesures cautelars que podria proposar la CI són les següents: separació de les persones involucrades en els fets, reordenació del temps de treball, permís retribuït, prohibicions d'acostament i de comunicació, les restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres. Es pot prendre de referència els drets laborals i de seguretat social plantejats a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

¹⁵ Aplicable en el present Protocol als assetjaments discriminatoris estipulats a l'Article 4e de la Llei 19/2020: assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.



La fase conclou amb la emissió d'un **informe vinculant adreçat a la Direcció de l'OAC**, que inclogui:

Contingut mínim de l'informe vinculant adreçat a la Direcció de l'OAC:

- Síntesi dels fets
- Persones entrevistades
- Preguntes realitzades
- Circumstàncies agreujants observades (*Veure taula següent*)
- Conclusions
- Mesures correctores

Circumstàncies agreujants observades:

- **Quan** s'identifica reincidència en la comissió d'actes d'assetjament per part de la persona denunciada.
- **Quan** hi ha dues o més persones assetjades.
- **Quan** es constaten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- **Quan** la persona assetjadora té un càrrec de comandament o alta direcció dins de la estructura organitzativa, o té poder de decisió sobre la relació laboral de la persona assetjada.
- **Quan** la persona assetjada disposa de característiques intrínseques que la situen en vulnerabilitat social: ser dona, pertànyer a la comunitat LGTBI+ (si és que això és sabut), ser d'origen divers, tenir menys de 30 anys, o tenir algun tipus de discapacitat, entre d'altres.
- **Quan** l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic o la persona referent del servei externalitzat de Prevenció de Riscos Laborals.
- **Quan** es pressionen o coaccionen la persona assetjada, els testimonis o persones de l'entorn laboral o familiar, amb la intenció d'impedir o afectar negativament la investigació en curs.

El **termini màxim** per a l'activació i execució de la fase denúncia i interna i investigació és de **10 DIES LABORABLES**.



Fase 3. Resolució de l'expedient

En aquesta fase **s'estableixen les mesures d'actuació necessàries i adients a la situació de denúncia per assetjament i resultat de la investigació**, basades en les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant. La Direcció ha d'aprovar la resolució del cas en un termini màxim de **5 DIES LABORABLES**.

Després de l'aprovació, la CI redactarà i lliurarà la comunicació de **la decisió per escrit** a la persona denunciant i a la persona denunciada.

Paral·lelament, la decisió presa es comunicarà a la **Comissió de Seguiment del Protocol**, sense revelar dades personals de les persones afectades.

SI ES DISPOSA D'EVIDÈNCIES provades de l'assetjament, es procedirà a:

- Iniciar un **expedient disciplinari** contra les persones denunciades per una situació provada d'assetjament. Si la CI identifica, ja sigui per observació o per l'advertència d'una tercera persona, delictes que excedeixen la gestió d'aquest protocol i que són tipificats de delictes greus, ha de notificar-ho a la Direcció perquè aquesta ho comuniqui al Ministeri Fiscal. Això pot resultar en l'establiment de mesures cautelars en l'expedient administratiu per a la imposició de les sancions pertinents.
- Adoptar **mesures correctores de tipus organitzatiu**, si cal.

En aquest punt del procés, és crucial **assegurar el respecte i la dignitat de la persona víctima**. En cap circumstància se li podrà exigir fer canvis en les seves condicions i situació laboral. Qualsevol modificació haurà d'aplicar-se prioritàriament a la persona denunciada, llevat que la víctima ho requereixi o ho sol·liciti expressament.

SI NO ES DISPOSA D'EVIDÈNCIES SUFICIENTS per confirmar l'assetjament, es procedirà a:

- **Arxivar la denúncia i informar** les persones denunciants i denunciades.
- **Adoptar mesures generalistes que assegurin un entorn de treball segur, divers i respectuós**. Aquestes mesures seran decidides per la CI, tenint en compte les recomanacions de persones professionals del servei externalitzat de Prevenció de Riscos Laborals¹⁶, si cal, i/o en funció del seguiment a realitzar amb les persones afectades.

¹⁶ En aquest sentit, els perfils professionals recomanats són aquells dins les disciplines de Prevenció de Riscos Laborals, Igualtat de Gènere i Diversitat, Relacions laborals, Psicologia, i/o Advocacia.



Fase 4. Seguiment

Un cop resolt l'expedient, es duu a terme un **seguiment** que no pot superar els **30 DIES NATURALS**, on la CI **revisa els acords realitzats** per **identificar** qualsevol **manca o deficiència en el procés** que pugui afectar negativament la persona víctima. En paral·lel, la CI ha de vetllar pel **compliment de les mesures establertes**.

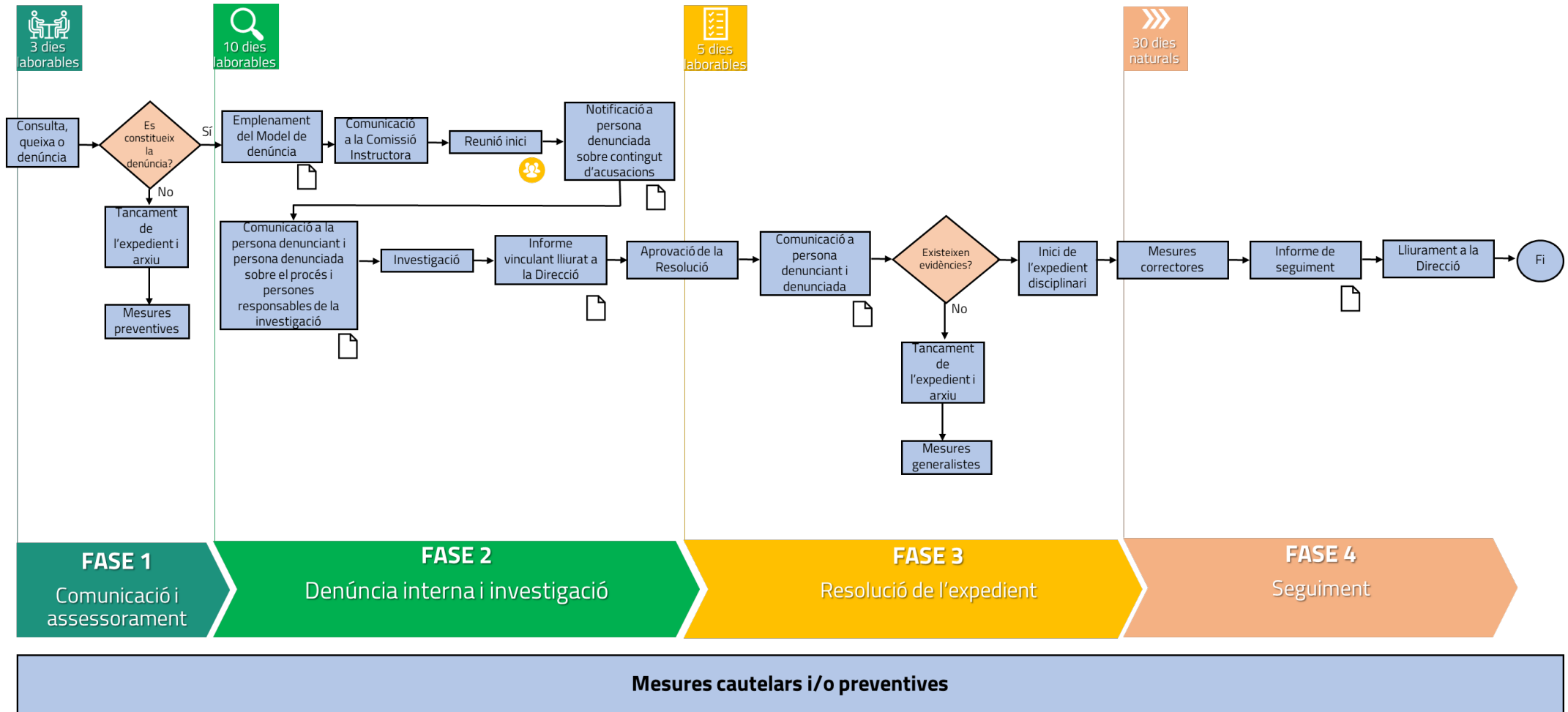
Es durà a terme un **informe** que s'enviarà a la Direcció de l'OAC.

Contingut mínim de l'informe a enviar a la Direcció de l'OAC:

- **Accions realitzades**
- **Mesures acordades**
- **Procediments desenvolupats per complir els principis i garanties del Protocol, i per dur a terme els compromisos establerts**



8.3. Diagrama de procediment





9. Prevenció de l'assetjament: informació, sensibilització i formació

A fi d'assegurar un entorn de treball respectuós, segur i inclusiu per a tothom, l'OAC prioritza la implementació d'actuacions preventives abans de produir-se qualsevol dels tipus d'assetjament descrits en el present Protocol. En aquest sentit, les principals accions preventives a dur a terme són:

Informació

- Difondre el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya a tota la plantilla.
- Publicar el Protocol a la Seu Electrònica de l'OAC.
- Crear un apartat específic a la Intranet on es publiqui el Protocol.
- Informar de la seva ubicació i contingut a les noves incorporacions.
- Difondre una relació de les persones de referència de cada Direcció i de la Comissió Instructora (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar la situació d'assetjament.

Sensibilització

- Promoure una formació bàsica en la identificació i actuació individual davant els diferents tipus d'assetjament a tot el personal.
- Difondre material informatiu (cartells, fulletons, materials visuals...) que expliquin clarament què és l'assetjament i la ruta de denúncia interna.
- Utilitzar les eines internes de comunicació per difondre els recursos disponibles en la matèria.

Formació

- Formar (formació bàsica) al personal en el contingut del protocol i l'activació del procediment a través de professionals experts en la matèria.
- Formar en profunditat (formació especialitzada) a les persones de referència i a les persones membres de la comissió instructora sobre el contingut del protocol i l'activació del procediment a través de professionals experts en la matèria.





10. Seguiment i avaluació del protocol

Les persones de referència, la CI, la Comissió de Seguiment i la Direcció de l'OAC es reuniran una vegada a l'any per **realitzar el seguiment i l'avaluació del Protocol** per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya. A més, **s'elaborarà un informe anual sobre l'eficàcia i funcionalitat del protocol**, i s'adaptarà si es veu necessari. Específicament dins d'aquest informe, **es revisaran els següents indicadors:**

Indicadors d'avaluació de l'eficàcia i funcionalitat del protocol:

- Nombre de queixes presentades per assetjament i tipologia desagregades per sexe.
- Nombre de persones treballadores que han presentat una queixa desagregades per tipus d'assetjament, per vinculació amb l'organització i per sexe.
- Nombre de denúncies presentades per assetjament i tipologia desagregades per sexe.
- Nombre de persones treballadores que han formalitzat una denúncia desagregades per tipus d'assetjament, per vinculació amb l'organització i per sexe.
- Nombre de mesures de prevenció de l'assetjament (informació, sensibilització i formació) que s'han portat a terme a l'organització amb la indicació de la relació de mesures i les hores destinades a cadascuna.
- Nombre de procediments disciplinaris que s'han portat a terme.



Igualment, s'analitzaran els següents **indicadors de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC** que estan relacionats amb el present Protocol:

Pla d'Igualtat de Gènere de l'OAC 2023-2026	
Objectiu general 6. Promoure un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació	
Objectiu 6.1. Promoure i establir eines per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere	
Acció	Indicador/s de seguiment
Acció 6.1.1. Elaborar i aprovar el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Aquest document ha d'incloure el compromís explícit de l'OAF amb la tolerància zero davant les violències masclistes i discriminacions per qüestions de gènere i/o orientació sexual.	Existència del Protocol
Acció 6.1.2. Difondre, entre el conjunt de la plantilla del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual, donant-ne a conèixer els principals continguts: expressions d'assetjament, canals de denúncia, persones referents, etc.	Existència d'accions de comunicació del protocol Nombre d'accions de comunicació realitzades Publicació del protocol a la Intranet
Acció 6.1.3. Preveure almenys una sessió formativa obligatòria cada any en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, del deure d'intervenció en casos de discriminació i de prevenció i actuació vers altres situacions de violències masclistes.	Existència d'una sessió de formació. Nombre d'assistents a la formació segon sexe.





11. Catàleg de mesures / Pla d'acció

Com afegit a les mesures preventives mencionades al Capítol 12 i als indicadors de seguiment del Sistema de Seguiment i Avaluació del Protocol, a continuació es planteja el catàleg de mesures/Pla d'acció del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'OAC. Cada mesura disposa dels següents ítems d'informació:

- Títol de la mesura
- Descripció de la mesura
- Objectiu de la mesura
- Indicador/s de seguiment
- Calendarització per a l'aplicació de la mesura

Mesura 1. Foment d'una cultura organitzativa en igualtat i no-discriminació

Realitzar sessions informatives i oferir recursos educatius que clarifiquin quins són els comportaments acceptables i inacceptables en l'entorn laboral en relació amb els diferents tipus d'assetjament plantejats dins el Protocol.

Objectiu

Desenvolupar i implementar una cultura organitzativa amb uns coneixements clars i compartits entorn a la igualtat i no-discriminació.

Indicadors

1. Nombre de persones treballadores formades en matèria d'igualtat i no-discriminació, desagregades per sexe.
2. Número de queixes relacionades amb qualsevol tipus d'assetjament.

Calendarització de la mesura

1r any	2n any	3r any
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Mesura 2. Conscienciació pràctica sobre la normativa d'assetjament

Realitzar tallers pràctics enfocats en la normativa vigent sobre assetjament i les seves implicacions. Es recomana fer ús d'estudis de cas concrets que exemplifiquin els diferents tipus d'assetjament, identificant els elements que els constitueixen. A més, s'ha d'ajustar el contingut i la forma de les formacions tenint en compte els perfils existents a l'OAC.

Objectiu

Augmentar el nivell de conscienciació i comprensió entre la plantilla sobre la normativa contra l'assetjament, així com els diferents supòsits que poden constituir una situació d'assetjament.

Indicadors

1. Nombre de tallers pràctics realitzats.
2. Nivell de comprensió del personal sobre la normativa.

Calendarització de la mesura

1r any	2n any	3r any
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mesura 3. Formacions complementàries en Igualtat de gènere i Diversitat

Dur a terme un programa de formació específic en l'àmbit de la diversitat, amb èmfasi en:

- Anàlisi de les realitats dels col·lectius en alt risc de vulnerabilitat social.
- Ús de llenguatge inclusiu i no sexista.

Objectiu

Promoure una cultura organitzativa que respecti i valori la diversitat, des de la conscienciació de les problemàtiques i necessitats de diferents col·lectius en alt risc de vulnerabilitat social.

Indicadors

1. Nombre de persones treballadores que han completat el programa de formació en la diversitat, desagregades per sexe.
2. Nivell de satisfacció i percepció del personal sobre la inclusió de la diversitat en l'entorn laboral.

Calendarització de la mesura

1r any	2n any	3r any
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Mesura 4. Formació especialitzada per a persones de referència i Comissions

Proporcionar formació especialitzada tant a les persones de referència com a les persones membres de la Comissió Instructora i la Comissió de Seguiment del Protocol, amb especial importància cap a les persones membres de la Comissió Instructora que participen en la fase d'investigació del procediment del Protocol. Es recomana que aquesta formació inclogui com a mínim:

- Igualtat de gènere i diversitat en l'entorn laboral.
- Abordatge dels diferents tipus d'assetjament.

Objectiu

Garantir que les persones involucrades dins del procediment d'activació del Protocol tinguin una formació sòlida i actualitzada sobre igualtat, diversitat i gestió de diversos tipus d'assetjament.

Indicadors

1. Nombre de les persones involucrades en el procediment del Protocol que han completat la formació especialitzada, desagregades per sexe.
2. Auto-avaluació de la competència i confiança en la gestió de casos d'assetjament.

Calendarització de la mesura

1r any	2n any	3r any
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesura 5. Organització de sessions informatives sobre el Protocol

Organitzar sessions informatives per a tot el personal de l'OAC sobre el Protocol. Durant aquestes sessions, s'explicarà detalladament el funcionament del Protocol i els principis i garanties sota els quals opera, assegurant que totes les persones compreguin com aplicar-lo i actuar en conseqüència.

Objectiu

Garantir que tot el personal estigui informat i implicat en l'aplicació del Protocol, promovent una comprensió comuna sobre la seva importància i el seu funcionament.

Indicadors

1. Nombre de consultes resoltes sobre el Protocol.
2. Taxa de participació en activitats de seguiment del Protocol.

Calendarització de la mesura

1r any	2n any	3r any
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Mesura 6. Servei especialitzat de suport psicològic i d'acompanyament a les persones víctimes

A través del servei externalitzat de Prevenció de Riscos Laborals, activar un servei especialitzat de suport psicològic i d'acompanyament a les persones víctimes posterior a la resolució del cas d'assetjament. Aquest servei integral ha d'oferir suport emocional, acompanyament i recursos, així com un pla de treball personalitzat, per ajudar les víctimes a restablir el seu benestar emocional i afrontar el procés de recuperació amb seguretat i confiança. Cal assenyalar que, abans de l'activació del servei individualitzat, la persona víctima d'assetjament haurà de donar el seu consentiment explícit, per tal que pugui decidir lliurement si vol iniciar-lo, i sigui conscient tant dels beneficis com dels riscos potencials.

Objectiu

Restaurar el benestar de vida de les persones víctimes d'assetjament.

Indicadors

1. Nombre d'activacions del servei especialitzat de suport psicològic i d'acompanyament.
2. Valoració de la satisfacció de les persones usuàries amb el servei.

Calendarització de la mesura

1r any	2n any	3r any
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesura 7. Elaboració d'un quadre d'indicadors de les accions del Protocol

Crear un quadre d'indicadors que permeti fer un seguiment acurat de les accions i activitats realitzades en el marc del Protocol. Aquests inclourà una sèrie de variables clau per monitorar l'avançament, l'impacte i l'eficàcia de les mesures implementades.

Objectiu

Facilitar la presa de decisions informades i l'ajustament de les estratègies en matèria d'igualtat i diversitat.

Indicadors

1. Existència d'un quadre d'indicadors específic a les accions del Protocol.
2. Implementació de les accions previstes.

Calendarització de la mesura

1r any	2n any	3r any
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





12. Annexes

12.1. Annex 1 : Model de denúncia interna

Formulari de denúncia interna.

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya¹⁷

Dades de la persona denunciada

Nom i Cognoms	Àmbit de treball

Dades de la persona que denuncia

Nom i Cognoms	Àmbit de treball
Quin és el mitjà pel qual prefereixes fer seguiment de la denúncia?	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Relat dels fets

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si s'escau)

Testimonis

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

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

Sí No

¹⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.



En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència de la Comissió han estat:

En cas d'existència d'evidències d'una situació d'assetjament:

En cas de no-existència d'evidències d'una situació d'assetjament:

He rebut

Signatura de la persona referent
de la Comissió Instructora

Signatura de la persona que denuncia

Nom i cognoms

Nom i cognoms

Dades de contacte

Dades de contacte

Lloc i data

Lloc i data



Informació bàsica sobre protecció de dades en el marc de l'activitat de tractament gestió de recursos humans

Responsable del tractament	Direcció de l'Oficina Antifrau de Catalunya. C/Ribes núm. 1-3, 08013-Barcelona. Tel. 93 554 55 55 bustiaoac@antifrau.cat www.antifrau.cat
Persona delegada de protecció de dades	delegadapd@antifrau.cat
Base jurídica del tractament	Pel que fa a la legitimació per al tractament de les vostres dades personals, aquest tractament es basa en el compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament (Llei orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de les dones i els homes, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals) i en el compliment d'una missió en interès públic (art. 6.1 e) RGPD).
Finalitat del tractament	La gestió de les informacions proporcionades mitjançant les queixes o denúncies en el marc del Protocol contra l'assetjament sexual, adoptar les mesures preventives o cautelars escaients, comunicar-se amb les persones denunciants, concernides i/o afectades en el si del procediment.
Destinatari de les vostres dades	<p>Les vostres dades es poden comunicar a les autoritats que siguin competents quan els fets objecte de la denúncia puguin ser constitutius d'un il·lícit penal o administratiu. En el cas que escaigui l'adopció de mesures disciplinàries, les dades poden ser comunicades al personal amb funcions de gestió i control de recursos humans. Així mateix, els delegats de personal tenen dret a ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus (art. 40.1 TREBEP).</p> <p>Les vostres dades no seran comunicades a terceres persones sense informar-vos amb caràcter previ.</p>
Termini de conservació de les dades	Les dades es conservaran durant el temps necessari per al compliment de la finalitat per la qual es van recollir i per a determinar les possibles responsabilitats que es poguessin derivar d'aquesta finalitat i del tractament de les dades.
Drets de les persones	Podeu accedir a les vostres dades, sol·licitar-ne la rectificació o supressió, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, fent arribar la vostra sol·licitud a l'adreça de l'Oficina Antifrau o mitjançant la seva seu electrònica (Seu electrònica - Oficina Antifrau de Catalunya - Tràmits associats a la LOPDGD)
Reclamació	Podeu adreçar una reclamació adreçada a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, especialment quan no hàgiu obtingut satisfacció en l'exercici dels vostres drets, mitjançant la seu electrònica de l'Autoritat (https://apdc.gencat.cat/ca/seu_electronica/) o per mitjans no electrònics (per correu postal) adreçat a: Gran Via de les Corts Catalanes, 635, 1a planta, 08010 Barcelona o bé presencialment al Registre d'entrada de documents de l'APDCAT o al Registre d'entrada de qualsevol òrgan de l'Administració de la Generalitat de Catalunya o de l'Estat, o mitjançant la presentació de la reclamació en una oficina de correus d'acord amb la normativa d'aplicació.



12.2. Annex 2: Model de notificació sobre el contingut de les acusacions

Model de notificació sobre el contingut de les acusacions

A l'atenció de [nom de la persona denunciada],

Ens posem en contacte amb vostè per informar-lo que s'ha rebut una denúncia interna sobre un possible cas d'assetjament [especificar tipus d'assetjament] relacionat amb la seva persona.

La present comunicació és per notificar-li del contingut de les acusacions, en compliment amb el Protocol establert per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Segons la denúncia, els fets que se li atribueixen són els següents:

[Descripció dels fets considerats rellevants]

Aquest procediment s'inicia per assegurar una investigació justa i imparcial, respectant els principis i garanties sota els quals es regeix el Protocol.

A partir d'aquest moment, té dret a:

- Estar acompanyat/da per una de les persones de referència del Protocol i/o una persona de confiança dins de l'OAC durant tot el procés.
- Presentar la seva versió dels fets i aportar proves en la seva defensa.

En els propers dies rebrà una notificació de comunicació sobre l'inici del procés d'investigació i les persones responsables de dur-la a terme.

Per a qualsevol aclariment del procés, pot posar-se en contacte amb la Comissió Instructora del Protocol mitjançant el correu electrònic [correu electrònic de contacte] o el telèfon [telèfon de contacte].

Salutacions,

Nom de la persona responsable dins de la Comissió Instructora

Lloc i data



Informació bàsica en matèria de protecció de dades en el marc de l'activitat de tractament "Gestió de recursos humans"

Responsable del tractament	Direcció de l'Oficina Antifrau de Catalunya. C/Ribes núm. 1-3, 08013-Barcelona. Tel. 93 554 55 55 bustiaoac@antifrau.cat www.antifrau.cat
Persona delegada de protecció de dades	delegadapd@antifrau.cat
Base jurídica del tractament	Pel que fa a la legitimació per al tractament de les vostres dades personals, aquest tractament es basa en el compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament (Llei orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de les dones i els homes, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals) i en el compliment d'una missió en interès públic (art. 6.1 e) RGPD).
Finalitat del tractament	La gestió de les informacions proporcionades mitjançant les queixes o denúncies en el marc del Protocol contra l'assetjament sexual, adoptar les mesures preventives o cautelars escaients, comunicar-se amb les persones denunciants, concernides i/o afectades en el si del procediment.
Destinatari de les vostres dades	Les vostres dades es poden comunicar a les autoritats que siguin competents quan els fets objecte de la denúncia puguin ser constitutius d'un il·lícit penal o administratiu. En el cas que escaigui l'adopció de mesures disciplinàries, les dades poden ser comunicades al personal amb funcions de gestió i control de recursos humans. Així mateix, els delegats de personal tenen dret a ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus (art. 40.1 TREBEP).
Termini de conservació de les dades	Les dades es conservaran durant el temps necessari per al compliment de la finalitat per la qual es van recollir i per a determinar les possibles responsabilitats que es poguessin derivar d'aquesta finalitat i del tractament de les dades.
Drets de les persones	Podeu accedir a les vostres dades, sol·licitar-ne la rectificació, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, fent arribar la vostra sol·licitud a l'adreça de l'Oficina Antifrau o mitjançant la seva seu electrònica (Seu electrònica - Oficina Antifrau de Catalunya - Tràmits associats a la LOPDGDD)
Reclamació	Podeu adreçar una reclamació adreçada a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, especialment quan no hàgiu obtingut satisfacció en l'exercici dels vostres drets, mitjançant la seu electrònica de l'Autoritat (https://apdc.cat/gencat.cat/ca/seu_electronica/) o per mitjans no electrònics (per correu postal) adreçat a: Gran Via de les Corts Catalanes, 635, 1a planta, 08010 Barcelona o bé presencialment al Registre d'entrada de documents de l'APDCAT o al Registre d'entrada de qualsevol òrgan de l'Administració de la Generalitat de Catalunya o de l'Estat, o mitjançant la presentació de la reclamació en una oficina de correus d'acord amb la normativa d'aplicació.



12.3. Annex 3: Model de comunicació sobre el procés i les persones involucrades en la investigació

Model de comunicació sobre el procés i les persones involucrades en la investigació

A l'atenció de [nom de la persona denunciant/denunciada],

Ens posem en contacte amb vostè per informar-lo que el procés d'investigació sobre la denúncia presentada està en marxa.

Per mitjà d'aquesta notificació es comunica el procés d'investigació i les persones involucrades en la investigació, en compliment amb el Protocol establert per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

El procés d'investigació constarà de les següents etapes:

— Obtenció de proves

- Revisió de la denúncia i les evidències de les quals es disposa.
- Entrevista a la persona denunciant.
- Entrevista a possibles testimonis.
- Entrevista a la persona denunciada.

— Anàlisi de la informació

— Valoració de la implantació de mesures cautelars

— Elaboració de l'informe vinculant

Les persones responsables de la investigació són:

3. [Nom de la persona responsable 1, càrrec i contacte]

4. [Nom de la persona responsable 2, càrrec i contacte]

5. [Nom de la persona responsable 3, càrrec i contacte]

Aquestes persones estan degudament qualificades i actuaran amb imparcialitat i confidencialitat al llarg de tot el procés.



Per a qualsevol aclariment del procés, pot posar-se en contacte amb la Comissió Instructora del Protocol mitjançant el correu electrònic [correu electrònic de contacte] o el telèfon [telèfon de contacte].

Salutacions,

Nom de la persona responsable dins de la Comissió Instructora

Lloc i data



Informació bàsica en matèria de protecció de dades en el marc de l'activitat de tractament "Gestió de recursos humans"

Responsable del tractament	Direcció de l'Oficina Antifrau de Catalunya. C/Ribes núm. 1-3, 08013-Barcelona. Tel. 93 554 55 55 bustiaoac@antifrau.cat www.antifrau.cat
Persona delegada de protecció de dades	delegadapd@antifrau.cat
Base jurídica del tractament	Pel que fa a la legitimació per al tractament de les vostres dades personals, aquest tractament es basa en el compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament (Llei orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de les dones i els homes, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals) i en el compliment d'una missió en interès públic (art. 6.1 e) RGPD).
Finalitat del tractament	La gestió de les informacions proporcionades mitjançant les queixes o denúncies en el marc del Protocol contra l'assetjament sexual, adoptar les mesures preventives o cautelars escaients, comunicar-se amb les persones denunciants, concernides i/o afectades en el si del procediment.
Destinatari de les vostres dades	Les vostres dades es poden comunicar a les autoritats que siguin competents quan els fets objecte de la denúncia puguin ser constitutius d'un il·lícit penal o administratiu. En el cas que escaigui l'adopció de mesures disciplinàries, les dades poden ser comunicades al personal amb funcions de gestió i control de recursos humans. Així mateix, els delegats de personal tenen dret a ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus (art. 40.1 TREBEP).
Termini de conservació de les dades	Les dades es conservaran durant el temps necessari per al compliment de la finalitat per la qual es van recollir i per a determinar les possibles responsabilitats que es poguessin derivar d'aquesta finalitat i del tractament de les dades.
Drets de les persones	Podeu accedir a les vostres dades, sol·licitar-ne la rectificació, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, fent arribar la vostra sol·licitud a l'adreça de l'Oficina Antifrau o mitjançant la seva seu electrònica (Seu electrònica - Oficina Antifrau de Catalunya - Tràmits associats a la LOPDGDD)
Reclamació	Podeu adreçar una reclamació adreçada a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, especialment quan no hàgiu obtingut satisfacció en l'exercici dels vostres drets, mitjançant la seu electrònica de l'Autoritat (https://apdc.cat/gencat.cat/ca/seu_electronica/) o per mitjans no electrònics (per correu postal) adreçat a: Gran Via de les Corts Catalanes, 635, 1a planta, 08010 Barcelona o bé presencialment al Registre d'entrada de documents de l'APDCAT o al Registre d'entrada de qualsevol òrgan de l'Administració de la Generalitat de Catalunya o de l'Estat, o mitjançant la presentació de la reclamació en una oficina de correus d'acord amb la normativa d'aplicació.



12.4. Annex 4: Documents de referència

- [Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019 \(n. 190\) de la Organització Internacional del Treball.](#)
- [Recomanació 206. Recomanació sobre la eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball. Organització Internacional del Treball.](#)
- [Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.](#)



Ribes 3
08013 Barcelona
T +34 935 545 555
bustiaoac@antifrau.cat
www.antifrau.cat

