



# **PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I A L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN EMPRESA LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L.**

## **ÍNDEX**

**1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L.. EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.**

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

**2.1. La tutela preventiva enfront de l'assetjament.**

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

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

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual.

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

**2.2. El procediment d'actuació.**

2.2.1. Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu.

2.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament.

2.2.3. Seguiment.

**3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR**

**4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA**

# 1

## **COMPROMÍS DE LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.**

Amb el present protocol, LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa en LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. Així, l'obligació d'observar el que es disposa en aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. no pugui aplicar el procediment íntegrament, es dirigirà a l'empresa competent a fi de que solucioni el problema i, si és el cas, prengui les mesures disciplinàries corresponents enfront de la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix a totes dues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a) En el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) En els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta fa el seu descans o on menja, o en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene i en els vestuaris;
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;

- d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e) En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol dona compliment a quant exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. En efecte, LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'empresa-, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de quantes mesures siguin necessàries per a gestionar les queixes i denúncies que referent a això es puguin plantejar, així com per a resoldre segons sigui procedent en cada cas.

Vilassar de Mar, 9 de gener del 2023

**LANCER**  
LANCER PROYECTOS Y  
SERVICIOS, S.L.  
CIF. B09739814

Marc Esturi Papasert  
Administrador

# 2

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

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'empresa LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per a això, aquest protocol conjumina els tres tipus de mesures establerts en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

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

### 2.1.1 LA TUTELA PREVENTIVA ENFRONT DE L'ASSETJAMENT

#### 2.1.1. Declaració de principis: Tolerància Zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe

L'empresa LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal d'empresa i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

Aquest procediment resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que pugui manifestar-se en LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L.

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

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

En l'àmbit de LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. L'empresa sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots quants conformem LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. així com d'aquelles persones que prestin serveis en ella, especialment, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

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

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. sancionarà a qui correspongui, compromentent-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

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

### **2.1.2.1.-Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual.**

#### **Definició d'assetjament sexual.**

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

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

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

sexe.

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

#### **Conductes verbals:**

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; Flirtejos ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

#### **Conductes no verbals:**

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

#### **Comportaments Físics:**

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

#### **Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual.**

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

#### **Assetjament sexual ambiental.**

En aquesta mena d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'algun mode a l'entorn de treball.

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

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

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

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

1. Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la sofreix.
2. Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
3. Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui sofreix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de mal a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no sofrir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
4. Que no es tracti d'un fet aïllat.
5. El motiu d'aquests comportaments ha d'haver de veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja per dedicar-se a cura de menors o dependents.

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

### **Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe**

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent o limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

#### **Atacs amb mesures organitzatives**

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball o facilitar dades errònies. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixen una qualificació molt de menor de la posseïda.
5. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
6. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.

7. Amenaces o pressions a les persones que fan costat a l'assetjada.
8. Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les crides, els missatges, etc., de la persona.
9. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

#### **Actuacions que pretenen aïllar al seu destinatari o destinatària.**

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

#### **Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima.**

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques intimidatòries.
5. Provocar a la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

#### **Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional.**

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.



## 2.2. EL PROCEDIMIENTO D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per a dur a terme el procediment d'actuació són les següents:



El procediment a seguir serà el següent:

### **2.2.1 Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu.**

**1r)** L'empresa designa a Marc Esturi Papaseit com a Administrador i a Mohamed Doukkali com a persona instructora, després de la consulta efectuada entre els empleats, perquè tramiti qualsevol queixa o denúncia que es rebi en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en el treball, la investigui i realitzi el seu seguiment. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, actuarà de suplent David Espinosa Velasco com apoderat i Albert Esturi com a persona instructora. Als efectes oportuns s'informarà a totes les persones que presten serveis en l'organització d'aquesta designació i s'expressarà de manera clara i concisa com se li poden fer arribar aquestes queixes o denúncies.

**2n)** Les denúncies no podran ser anònimes i les podrà presentar la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

**3r)** La bústia de correu electrònic en el qual es poden presentar les queixes o denúncies de fustigació, assetjament sexual i/o per raó de sexe és [serveis@royassessors.cat](mailto:serveis@royassessors.cat). Només la persona designada per a tramitar el protocol tindrà accés als correus que a aquests efectes es remetin.

**4t)** Les denúncies o queixes igualment es podran presentar en paper i en un sobre tancat. A aquests efectes la bústia de correu en el qual es puguin dipositar aquestes denúncies o queixes estarà situat en el despatx de l'Administrador.

**5è)** S'haurà de garantir la confidencialitat qualsevol que sigui la forma en què es tramitin les denúncies. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar-la donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

**6è)** Una vegada rebuda, en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activarà el procediment per a la seva tramitació. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.

**7è)** La persona instructora de la queixa o denúncia d'assetjament Mohamed Doukkali, realitzarà una recerca ràpida i confidencial en el terme de 10 dies laborables, en la qual sentirà les persones afectades i testimonis que es proposin i requerirà quanta documentació sigui necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seva actuació, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la recerca, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, haurà d'abstenir-se d'actuar i haurà de comunicar-lo a l'empresa perquè la substitueixi. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-

se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona.

**8è)** Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representants legal i/o sindical de les persones treballadores, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tingui accés.

**9è)** El procediment ha de ser el més àgil i eficaç possible i protegir en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les recerques internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant a la denunciant, a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar sigil referent a tota la informació a la qual tinguin accés.

**10è)** Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la persona instructora, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L., separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

**11è)** Finalitzada la recerca, la persona que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe en el qual es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'informe, la persona instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, farà constar en l'informe que de la prova expressament practicada no cal apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, fins i tot no existint assetjament, troba alguna actuació inadequada o una situació de conflicte, que de continuar repetint-se en el temps podria acabar derivant en assetjament, el comunicarà igualment a la direcció de l'empresa, suggerint l'adopció de quantes mesures sobre aquest tema resultin pertinents per a posar fi a aquesta situació.

**12è)** Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin sol·licitar quantes actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus els resultin adequades.

## 2.2.2.- La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció de LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. una vegada rebudes les conclusions de la persona instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

A la vista de l'informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la direcció de LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. procedirà a:

Arxivar les actuacions, estenent acta sobre aquest tema.

Adoptar quantes mesures estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A mode exemplificatiu poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'empresa en aquest sentit, les següents:

Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.

Sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la recerca, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si és el cas, en l'article 54 E.T. Entre les sancions a considerar per a aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

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

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. mantindrà un deure actiu de vigilància respecte d'aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, sent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'empresa.

La direcció de LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L. adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives

i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'empresa.

### **2.2.3. Seguiment**

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la queixa vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment es realitzarà l'oportú informe que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si és el cas. Aquest informe es remetrà a la direcció de l'empresa amb la finalitat que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores si n'hi hagués i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

# 3 DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR.

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa a través d'exposar-ho en tauler d'anuncis i compartint-ho en la pàgina web i mantenint-se vigent fins al canvi de normativa.

No obstant això, serà necessari dur a terme una revisió i adequació del protocol, en els següents casos.

En qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legal i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització.

Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació per raó de sexe o sexual o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

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

# 4

## MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA EN LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L.

### I. Persona que informa dels fets

- Persona que ha sofert l'assetjament:
- Altres (Especificar):

### II. Dades de la persona que ha sofert l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Típus contracto/Vinculació laboral:

Telèfon:

Email:

Domicili a l'efecte de notificacions:

### III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

#### IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat les fulles numerades que siguin necessàries, incloent-hi dates en les quals van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:

#### V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quals):

#### V. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) enfront de (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en el protocol

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada

A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa enfront de l'assetjament sexual i/ per raó de sexe en l'empresa LANCER PROYECTOS Y SERVICIOS, S.L.