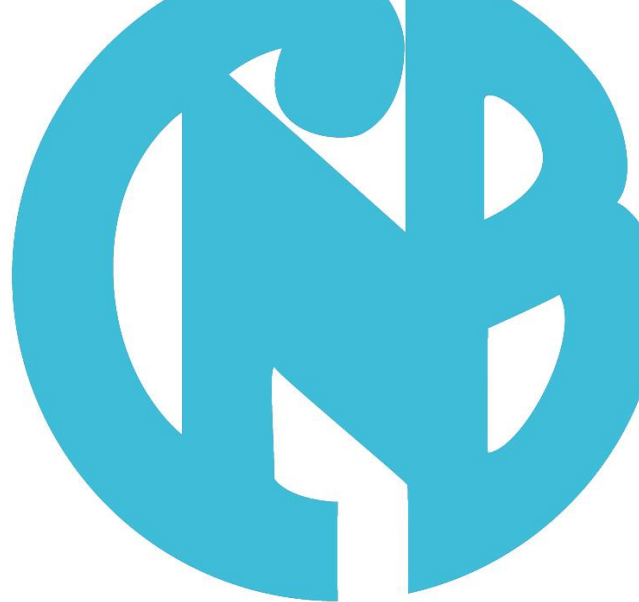




CLUB NATACIÓ BARCELONA  
Pioners de l'esport 1907



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

*Departament de Persones*  
*07-2025*

# PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

1. IDENTIFICACIÓ
2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS
3. OBJECTIUS
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ
5. DEFINICIONS I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
6. TIPUS D'ASSATJAMENT
7. CONSEQÜÈNCIES I SIMPTOMES DERIVATS DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
8. PRINCIPIS I GARANTIES
9. POSSIBLES VIES D'ACTUACIÓ
10. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA
11. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

## **Fase 1.**

Inici del procediment queixa o denuncia  
Comunicació i assessorament

## **Fase 2.**

Denúncia interna i investigació.  
Punts a detectar a la investigació:  
Elaboració de l'informe

## **Fase 3.**

Resolució

12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ
13. DURADA, OBLIGARIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR
14. MODELS



## 1. IDENTIFICACIÓ

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe del CLUB NATACIÓ BARCELONA. La seva entrada en vigor serà el 14 de juliol de 2025, i tindrà la mateixa vigència que la del pla de igualtat.

## 2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

### 2.1. Tolerància 0

Entenent que l'assetjament no és una conducta negativa esporàdica o puntual, sinó una situació de recurrent i/o continuada fustigació cap a una o més persones, i que pot prendre diferents formes, CLUB NATACIÓ BARCELONA adopta una actitud de total intolerància cap a aquest fenomen psicosocial, catalogant-la com una infracció molt greu dins de l'empresa. D'aquesta manera, detectar, prevenir i actuar sobre l'assetjament és una qüestió de màxima prioritat en l'empresa i, per això, no es passarà per alt cap comportament que pugui ser englobat dins d'aquest fenomen i serà advertit i sancionat en tots els casos en els quals es produeixi.

### 2.2. Compromís amb la prevenció i actuació

L'organització promourà activament un entorn lliure de discriminació i violència, implementant mesures preventives i establint mecanismes eficaços per detectar, gestionar i sancionar les situacions d'assetjament. Es garanteix una actuació àgil, imparcial i respectuosa amb els drets de totes les parts.

### 2.3. Compromís d'informar al personal i demès empreses.

Es garantirà que tot el personal treballador, així com terceres parts amb relació directa amb l'organització (empreses subcontractades, proveïdores o col·laboradores), rebin informació clara sobre l'existència d'aquest protocol, les conductes que s'hi consideren assetjament, i els canals de comunicació i denúncia disponibles.

### 2.4. Compromís de formació

L'organització vetllarà per oferir formació contínua i específica sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquesta formació anirà adreçada a tot el personal, amb especial atenció a les persones amb responsabilitat directiva o de gestió de persones, i inclourà continguts relacionats amb la detecció, la intervenció i el suport adequat a les víctimes.

### 2.5. Lleis de referència i articles

Aquest protocol s'emmarca dins el compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, drets laborals, salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, tant a nivell estatal com autonòmic.



**2.5.1 Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

**2.5.2 Llei 17/2015**, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (Catalunya).

- Article 33: regula l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Article 29: obliga les organitzacions a disposar de protocols específics.

**2.5.3 Decret 125/2022**, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 17/2015

**2.5.4 Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (art. 4.2.e i 48).

**2.5.5 Llei 31/1995**, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (articles 14 i 15).

**2.5.6 Directiva 2006/54/CE**, relativa a la igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.

### 3. OBJECTIUS

Els **objectius** del present protocol són:

- **Informar, formar i sensibilitzar** a totes les persones treballadores en matèria d'assetjament, sexual i per raó de sexe.
- **Definició d'assetjament sexual i per raó de sexe** e identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'aquest tipus d'assetjament
- Disposar del **procediment d'intervenció i actuació** per donar sortida a les queixes o denúncies que es puguin produir
- Disposar del **procediment d'intervenció i d'acompanyament** per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un **entorn laboral** en què les dones i els homes **respectin mútuament** la seva integritat i dignitat.
- Establir les **mesures preventives** necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- **Garantir els drets de tracte just** i la **confidencialitat** de les persones afectades
- Identificació de mesures reactives en front de d'assetjament i regim

Aquest protocol **vetllarà** especialment per:

- **Prevenir, detectar i solucionar** possibles situacions d'assetjament.
- **Proporcionar** l'ajut que es consideri necessari per a la víctima.
- **Protegir** les persones que han presentat una denúncia d'assetjament, inclosos els testimonis, de les possibles represàlies contra ells, assegurant que tots aquells que intervinguin en un procés no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies.



Considerant qualsevol acció en aquest sentit objecte susceptible de les sancions disciplinàries que s'estimin oportunes.

- **Adoptar** mesures disciplinàries contra la persona assetjadora.
- **Seguiment** del compliment i/o resultat de les mesures adoptades

#### 4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del CLUB NATACIÓ BARCELONA.

És d'aplicació a totes les persones treballadores del CLUB NATACIÓ BARCELONA i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al CLUB NATACIÓ BARCELONA.

Així mateix, el CLUB NATACIÓ BARCELONA assumeixen 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 desplaçi el propi personal, així com a les empreses de què procedeix el personal que treballa al CLUB NATACIÓ BARCELONA. Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, el CLUB NATACIÓ BARCELONA no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, a si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses es podrà extingir.

El Club Natació Barcelona dona a conèixer l'existència del present protocol, incloent-lo en la seva pàgina web, per tal de donar màxima difusió a tots els socis/es i usuaris/es del Club.

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

- a) Al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- b) Als llocs on la persona treballadora, pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors.
- c) Als 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, de la comunicació i de les xarxes socials, incloent-hi aquelles que es facin fora de l'horari i el lloc de treball, sempre que es tracti d'una conducta manifestament contrària a dret.
- e) A l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball



## 5. DEFINICIONS I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix a l'article 7 tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe.

### **Assetjament sexual:**

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Decidir que una determinada conducta és constitutiva d'assetjament sexual correspon sempre a la persona afectada.

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

### **Conductes verbals:**

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats socials o lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.-Insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual
- Trucades telefòniques o contacte per xarxes socials indesitjats

### **Conductes no verbals:**

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.

### **Conductes físiques:**

- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges, abraçades o petons no desitjats).



- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidador, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

### **Assetjament per raó de sexe:**

El constitueix qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

- a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no sigui un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dona o amb circumstàncies que biològicament només el poden afectar (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que se li presumeixen inherents a ella. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també el pot patir l'home, quan aquest exerceix funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a la dona. Per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-se a la 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 considera també acte de discriminació per raó de sexe.

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

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

- Jutjar la prestació de treball de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar els mitjans per fer la feina o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
- Ordres contradictòries o impossibles de complir.



- Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar fitxers de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.
- Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
- Negació o dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

#### **Actuacions que pretenen aïllar el destinatari o destinatària:**

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.
- 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:**

- Amenaces i agressions físiques.
- Amenaces verbals o per escrit.
- Crits i/o insults.
- Trucades telefòniques atemoritzants.
- Provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
- Ocasionar danys al lloc de treball o a les seves pertinences.
- Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la salut.
- Tenir actituds condescendents o paternalistes.

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

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



## 6. TIPUS D'ASSATJAMENT

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Es distingeixen dos tipus d'assetjament sexual en funció de si les anteriors conductes impliquen o no un element de coacció:

### 1. Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual

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, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

### 2. Assetjament ambiental

El subjecte actiu de l'assetjament crea un entorn de treball intimidador, 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 del CLUB NATACIÓ BARCELONA, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'alguna manera en les instal·lacions o a l'entorn del treball de l'empresa o en espais llogats per aquesta.

### 3. Ciberassetjament

Qualsevol conducta d'assetjament cap a una persona que es dugui a terme a través de mitjans digitals. Seran exemples d'una conducta de ciberassetjament:

- Difondre imatges o vídeos de contingut sexual entre la resta de persones treballadores, ja sigui a través de xarxes socials o de comunicació(ex, whatsApp...)
- Publicar o difondre missatges o contingut audiovisual(imatges, memes, entre d'altres) que tinguin per objecte menystenir la dignitat d'una persona treballadora i/o de crear un entorn humiliant, especialment quan tracti de la vida sexual d'una treballadora o treballador.



## **7. CONSEQÜENCIES I SIMPTOMES DERIVATS DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.**

### **Psicològiques**

- Sensació d'inseguretat que genera una disminució en l'autoestima, sentiment de fracàs i de frustració o impotència.
- Ansietat i sensació d'amenaça continua.
- Sensació de vulnerabilitat.
- Inestabilitat emocional.
- Quadres depressius.
- Estrès.

### **Físiques**

- Problemes de salut funcionals i/o orgànics (insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, alteracions digestives, etc.)

### **Laborals**

- Desmotivació i insatisfacció.
- Pèrdua de perspectives professionals i laborals.
- Associació del treball amb un ambient hostil que provoca patiment.
- Augment de l'absentisme.

### **A l'organització**

- Empitjorament del clima laboral.
- Disminució del rendiment de la persona afectada a causa de la disminució en la concentració.
- Més sinistralitat, augmenta el número d'accidents.
- Pèrdua de la persona treballadora a causa d'absentisme per malaltia, canvi de feina, etc.
- Mala imatge.

### **A la societat**

- Permet les desigualtats socials.



## 8. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

- **Respecte als drets de les parts:** Les persones implicades podran fer-se acompanyar per la RLPT, secció sindical, persones de la seva confiança o a ser assistides legalment al llarg de tot el procés.  
La recerca de la denúncia ha de ser desenvolupada amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades. El Protocol ha de garantir, en tot cas, els drets de totes les parts a la seva dignitat i intimitat i el dret de la persona reclamant a la seva integritat física i moral, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'una situació d'assetjament.
- **Imparcialitat i contradicció:** El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats. Així mateix, les persones investigadores que participin en el cas d'assetjament sexual i per raó de sexe no poden tenir cap vinculació amb les parts implicades.
- **Confidencialitat i anonimat:** Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement. Per això, des del moment en què es formuli la reclamació, queixa o denúncia, les persones responsables de la seva tramitació assignaran uns codis alfanumèrics identificatius o altres procediments anàlegs per a identificar a les parts afectades.
- **Sigil:** És el deure que tenen les persones implicades en els procediments previstos en aquest Protocol de mantenir la deguda discreció sobre els fets que coneguin per raó del seu càrrec en l'exercici de la recerca i avaluació de les reclamacions, queixes i denúncies, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de terceres persones, o en perjudici de d'interès públic.
- **Dret a la informació:** Totes les persones implicades tenen dret a estar informades de l'evolució de la denúncia o procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i segons la característica, de la participació, del resultat de les fases.
- **Col·laboració:** Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració
- **Prohibició de represàlies:** Contra la víctima, testimonis o persones que participen en el procés de recerca sobre l'assetjament.
- **Celeritat i diligència:** El procés d'investigació i la resolució s'han de fer dins dels terminis establerts i sense demores injustificades.
- **Mesures cautelars:** Si durant el procediment i fins al tancament d'aquest, hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc o centre de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.
- **Vigilància de la salut:** Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de la Mutua de treball.



Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i existeix vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar accident de treball tal i com estableix l'article 156.3 del Text Refós de la Llei de la Seguretat Social 8/2015.

L'empresa complementarà les prestacions econòmiques de la incapacitat temporal derivada d'accident de treball, fins el 100% del salari real de la persona treballadora.

A més a més, cal conèixer els criteris següents:

1. Tota persona treballadora té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament sexual i per raó de sexe objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
2. La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament sexual i per raó de sexe objecte d'aquest protocol, podrà denunciar-lo i tindrà dret a activar el procediment d'investigació per obtenir-ne una resposta.
3. Cal garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg del procediment, com també la igualtat de tractament entre els individus implicats.
4. Cal garantir el tractament reservat de la informació relativa a les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe objecte d'aquest protocol, sense perjudici del que estableixi la normativa de règim disciplinari.
5. La investigació i la resolució del procediment, incloent-hi la imposició de mesures cautelars i sancions, es faran amb la celeritat màxima.
6. El procediment ha de garantir el dret a la indemnitat, de manera que es prohibeix qualsevol tracte advers o efecte negatiu sobre la persona, com a conseqüència de la presentació de la queixa o denúncia per raó d'assetjament.
7. La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol, té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada

La utilització d'aquest Protocol no impedeix que qualsevol persona compresa en l'àmbit d'aplicació d'aquest, pugui acudir en qualsevol moment a la via jurisdiccional per a exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva.



## 9. POSSIBLES VIES D'ACTUACIÓ

Existeixen tres vies de resolució (utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra):

1. **Via interna** (amb denúncia interna a l'entitat)  
el CLUB NATACIÓ BARCELONA es compromet a realitzar una investigació interna amb l'objectiu d'analitzar les queixes o denúncies, decidir si s'ha de proposar mesures cautelars i/o correctives, realitzar un expedient informatiu i adoptar una resolució.
2. **Via administrativa** (amb denúncia externa a Inspecció de Treball)  
Es podria recórrer a la via administrativa sobretot si es tracta d'una situació d'assetjament entre les persones treballadores, o abonats i socis de l'entitat. L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'entitat davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.
3. **Via judicial** (amb denúncia externa als Mossos)  
La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delicte. Cal tenir en compte que la via externa és molt més llarga i no hi ha la inversió de la càrrega de la prova (correspon a la persona denunciada provar que la seva actuació no és assetjament).

## 10. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per 4 persones:

**En nom de l'empresa:**

MARTA MUNTANER  
MARTA NOGUERA

**En nom de la representació de les persones treballadores:**

ELADIO LOMAQUIS  
SERGI RECTO

En cas d'absència per malaltia, causa d'abstenció o recusació, o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

**En nom de l'empresa:**

MARTA MEJIAS

**En nom de la representació de les persones treballadores:**

SERGIO LLAMAS

Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.



La comissió tindrà una durada de quatre anys.

Les persones que constitueixen la comissió instructora han d'actuar de manera imparcial respecte de les parts afectades. Per això, en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment, o existir interès directe o indirecte en el procés concret, s'han d'abstenir d'actuar.

En cas que, malgrat existir alguna de les causes indicades al paràgraf anterior, les persones que constitueixen la comissió instructora no s'abstinguessin d'actuar, qualsevol de les persones afectades pel procediment podrà sol·licitar a la comissió la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Addicionalment, la comissió podrà acordar l'assistència d'una persona experta externa que podrà assessorar en la instrucció del procediment, i fins i tot acompanyar en la investigació dels fets quan la complexitat de l'assumpte així ho aconselli.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert al present protocol per presentar-lo.

Al si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

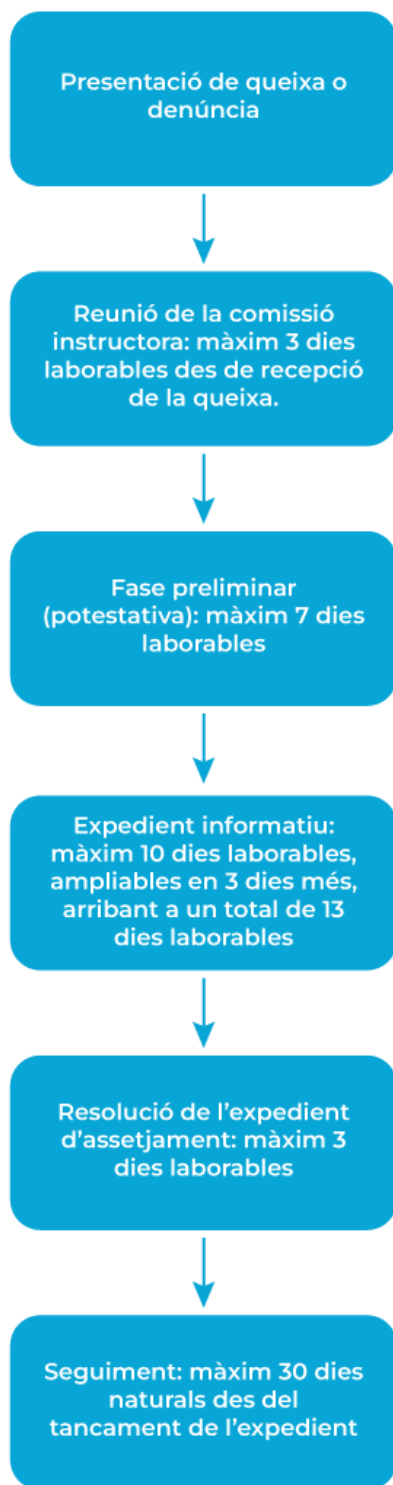
## **11. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA**

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

1. Presentació de queixa o denúncia.
2. Reunió de la comissió instructora: màxim 3 dies laborables des de recepció de la queixa.
3. Fase preliminar (potestativa): màxim 7 dies laborables.
4. Expedient informatiu: màxim 10 dies laborables, ampliables en 3 dies més, arribant a un total de 13 dies laborables.
5. Resolució de l'expedient d'assetjament: màxim 3 dies laborables.
6. Seguiment: màxim 30 dies naturals des del tancament de l'expedient.



## DIAGRAMA



## Fase 1.

### Inici Del Procediment Queixa o Denúncia

Les persones treballadores del CLUB NATACIÓ BARCELONA han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol.

Aquesta fase, que tindrà una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la queixa o denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe que posa en marxa les actuacions de la comissió instructora.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.
- Persones anònimes

La comunicació es podrà presentar per escrit a les persones anomenades de la comissió instructora o bé pel canal denúncies a l'adreça:

---

<https://clubnataciobarcelona.woffu.com/v2/complaints/new>

---

#### Woffu

La persones anomenades, tenen la facultat de convocar a la comissió instructora en un màxim de **3 dies laborables** des de la recepció de la queixa o denúncia.

En el cas de rebre la comunicació a través del canal denúncies, l'àrea jurídica convocarà a la comissió instructora en el termini màxim de **3 dies laborables** des de la recepció.

### Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Les persones de la comissió instructora o d'investigació que rebin la comunicació s'encarregaran de :

- Informar i assessorar la persona afectada. Especificant que té dret a l'acompanyament de RLPT e informar que té dret a iniciar un procediment judicial si així ho desitja.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Investigar exhaustivament l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe



Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia i prosseguir amb el procediment.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la comissió instructora o d'investigació, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament.

En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de la direcció, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la comissió instructora o d'investigació a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament.

La comissió Instructora és responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

## **Fase 2.**

### **Denúncia interna i investigació.**

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar-hi mesures d'intervenció.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció del CLUB NATACIÓ BARCELONA 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 del CLUB NATACIÓ BARCELONA separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

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

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.



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

Les funcions de la comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.
- Fer arribar l'informe en un termini **màxim de 10 dies**, si bé s'aplicarà el principi de celeritat per a la seva resolució, des de la recepció de la denúncia en [Woffu](#) perquè s'adoptin les mesures que es considerin pertinents, amb l'objectiu de resoldre el problema i determinar, en el seu cas, les possibles actuacions disciplinàries. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, un termini més elevat, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas els **3 dies laborables** més. Així mateix, es farà arribar una còpia de l'informe a les parts involucrades.
- Un seguiment periòdic a cada denúncia plantejada, annexant a cada informe les accions impulsades.

#### Punts a detectar a la investigació:

- Qui o qui es consideren que estan practicant aquesta situació d'assetjament i quina relació jeràrquica existeix.
- En quines situacions es materialitza l'assetjament sexual i per raó de sexe. Si es duu a terme en presència d'altres companys o companyes i, si aquest és el cas, com han reaccionat.
- Si el cas ha estat posat en coneixement d'algun superior jeràrquic, de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.
- En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent si ha necessitat ajuda d'un especialista o ha estat de baixa en els últims mesos i per quina causa.
- Si altres companys i/o companyes tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant-los informació complementària.

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

#### Elaboració de l'informe

Amb l'objectiu d'elaborar un informe el més complert possible sobre el procés d'investigació, la Comissió haurà de recopilar les proves que consideri necessàries incloent:

- Testimonis de les persones afectades, persones implicades, etc.
- Declaracions per escrit.



- Informes dels especialistes que tractin a la persona afectada (caldrà contar amb l'autorització per escrit de la persona interessada).
- Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - i. Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - ii. Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - iii. Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - iv. Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - v. Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - vi. Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
  - vii. Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a la direcció del CLUB NATACIÓ BARCELONA

En funció del resultat obtingut de les fases i actuacions anteriors es poden produir les següents situacions:

1. Si de la prova practicada se'n dedueix l'existència d'assetjament o indicis d'assetjament, en les conclusions de l'acta la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, i fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.
2. Si de la prova practicada no se'n aprecia l'existència d'assetjament, la comissió farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.
3. Si, tot i no existir assetjament, hi ha alguna actuació inadequada, la comissió instructora instarà igualment la direcció a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

Al si de la comissió instructora, les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, si no, per majoria



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

Si la víctima o la persona assetjadora, exercissin el seu dret a denunciar els fets en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, davant la jurisdicció laboral o davant la jurisdicció penal, la comissió prendrà mesures cautelars per separar a tots dos.

### **Fase 3. Resolució**

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió instructora o d'investigació, la persona a qui la direcció del CLUB NATACIÓ BARCELONA hagi delegat, emet una resolució del cas.

Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels **3 dies laborables**.

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

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés.

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

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció del CLUB NATACIÓ BARCELONA procedirà a:

1. Arxivament de la denúncia
2. Adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que l'empresa pot adoptar en aquest sentit, les següents:
  - Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'empresa.
  - Sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, a el seu cas, a l'article 54 ET.

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

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació



2. La suspensió de sou i feina
3. L'acomiadament disciplinari

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

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

La direcció adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents :

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

## 12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

En aquesta fase l'objectiu principal es conèixer l'evolució de la situació i veure quin resultat s'està derivant de les mesures adoptades.

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **trenta dies naturals**, la comissió instructora o d'investigació estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'acta oportuna que recollirà les mesures que cal adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment es continuïn produint i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades al procediment respecte a la confidencialitat dades personals de les parts afectades.



### **13. DURADA, OBLIGARIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR**

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor el 14 de juliol de 2025 i tenint la mateixa vigència que la del pla de igualtat.

El protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats al pla d'igualtat en què s'integra.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatori del protocol.

Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

### **14. MODELS**

- Denuncia
- Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés.
- Consentiment de participació en la fase d'entrevistes



# MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ

## I. Persona que informa dels fets

Persona que ha sofert l'assetjament:

Unes altres (Especificar):

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

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus 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

Realitzar un relat dels fets denunciats, indicant data/s i lloc o llocs en els quals es van produir i incloent a possibles testimonis. S'adjuntaran les fulles numerades que siguin necessàries

## V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (correus electrònics, WhatsApp, gravacions de veu, crides, vídeos, baixa mèdica, etc.

## VI. Sol·licitud

Es tingui per presentada la denúncia o reclamació enfront de (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en aquest protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual.

Localitat i data:

Signatura:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de denúncia o reclamació enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual en el CLUB NATACIÓ BARCELONA



## Compromís de Confidencialitat per a les Persones que Intervenien en un Procés d'Investigació d'Assetjament Sexual o per Raó de Sexe

Nom i cognoms:

DNI/NIF:

Càrrec o funció dins del procés:

En qualitat de persona que participa en el procés d'investigació d'una denúncia o queixa per assetjament sexual o per raó de sexe al CLUB NATACIÓ BARCELONA em comprometo expressament a:

1. **Mantenir la més estricta confidencialitat** sobre totes les informacions, dades personals, declaracions, documents i qualsevol altra informació a la qual tingui accés durant el desenvolupament del procés.
2. **No revelar, difondre ni utilitzar cap informació** relacionada amb el cas fora de l'àmbit estrictament necessari per a la gestió del procediment, i dins del marc legal establert.
3. **Respectar la dignitat, la intimitat i els drets** de totes les persones implicades, tant de la persona denunciant com de la denunciada, així com dels testimonis o qualsevol altra persona que hi participi.
4. **Abstenir-me de fer judicis de valor, comentaris o difusions** que puguin afectar negativament la imparcialitat del procediment o causar danys a la reputació de les persones implicades.
5. Entendre que el **trencament d'aquest deure de confidencialitat pot comportar responsabilitats disciplinàries, laborals i/o legals**, d'acord amb el que preveuen la normativa vigent i els protocols interns de l'organització.

Aquest compromís serà vigent **durant tot el procés d'investigació i després de la seva finalització**, amb caràcter indefinit pel que fa a la protecció de dades i drets de les persones.

En Barcelona a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_.

Signatura: \_\_\_\_\_

Nom complet: \_\_\_\_\_



## Consentiment informat per a la participació en la fase d'entrevistes d'una investigació per assetjament per raó de sexe

### Responsable de la investigació:

(Nom i càrrec del/de la responsable o comissió instructora)

### Objectiu de la investigació:

Recollir informació rellevant per identificar, analitzar i, si escau, actuar davant de possibles situacions d'assetjament per raó de sexe dins de (nom del centre, institució o empresa).

### Procediment:

Se'm convida a participar en una entrevista individual, de caràcter confidencial, en el marc d'aquesta investigació. L'entrevista tindrà una durada aproximada de (XX minuts) i se centrarà en recollir el meu testimoni o coneixement rellevant sobre els fets investigats.

### Caràcter voluntari:

La meua participació és **completament voluntària**, i puc **retirar el meu consentiment en qualsevol moment** sense necessitat de donar cap explicació i sense que això impliqui cap conseqüència negativa per a mi.

### Confidencialitat i protecció de dades:

Les meves dades personals i la informació proporcionada seran tractades amb **estricte respecte a la confidencialitat** i d'acord amb el que estableix el Reglament General de Protecció de Dades (UE 2016/679) i la Llei Orgànica 3/2018, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Només tindran accés a la informació les persones autoritzades en el marc de la investigació. En cap cas es farà difusió pública del meu testimoni o dades que em puguin identificar.

### Drets:

Tinc dret a accedir a la informació que s'ha recollit sobre mi, a rectificar-la si és incorrecta, a sol·licitar-ne la supressió i a limitar-ne el tractament en els termes establerts per la legislació vigent.

Per a qualsevol consulta o exercici de drets, puc adreçar-me a (persona o departament de contacte i dades).

---

### Consentiment

Jo, \_\_\_\_\_, amb DNI \_\_\_\_\_,

DECLARO que he llegit i entès la informació anterior i que **accedeix a participar lliurement** en l'entrevista en el marc de la investigació esmentada.

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Signatura: \_\_\_\_\_

