

PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL LA
FARGA GEM

MODELO DE COMPLIANCE PENAL



COMPROMISOS.- LA FARGA G.E.M.. VALORS

LA FARGA G.E.M., amb CIF número A58363938, és una empresa de titularitat pública que pertany íntegrament a l'Ajuntament de l'Hospitalet.

Els valors de La Farga G.E.M., S.A. es troben recollits en el seu Codi de Conducta, que va ser aprovat pel Consell d'Administració el juliol de 2017 així com les modificacions de la revisió de la matriu i mapa de riscos.

El Codi de Conducta estableix els principis ètics que han de guiar l'actuació de tots els empleats i col·laboradors de l'empresa en la seva relació amb els clients, proveïdors, administració pública i societat en general.

Els valors fonamentals que inspiren el Codi de Conducta són els següents:

- Compromís amb el servei públic: La Farga G.E.M. està compromesa amb la prestació d'un servei públic de qualitat, eficient i transparent a la ciutadania de l' Hospitalet de Llobregat.
- Ètica i responsabilitat: L' empresa aposta per una conducta ètica i responsable en totes les seves actuacions, respectant la legalitat vigent i els drets de les persones.
- Professionalitat i competència: La Farga G.E.M. valora la professionalitat i la competència dels seus empleats, i s' esforça per oferir-los formació contínua perquè puguin desenvolupar el seu treball al màxim nivell.
- Treball en equip i col·laboració: L'empresa fomenta el treball en equip i la col·laboració entre els seus empleats, així com amb els clients, proveïdors i altres agents socials.
- Innovació i sostenibilitat: La Farga G.E.M. aposta per la innovació i la sostenibilitat en la gestió dels equipaments i instal·lacions que té al seu càrrec.

El Codi de Conducta també estableix una sèrie de normes específiques que regulen aspectes com la prevenció de la corrupció i el frau, la confidencialitat de la informació, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

A més dels valors esmentats anteriorment, La Farga G.E.M. també promou altres valors com la transparència, la responsabilitat social i l' accessibilitat.



La Farga G.E.M. està convençuda que la posada en pràctica d'aquests valors és fonamental per a l'èxit del seu projecte i per contribuir al benestar de la ciutadania de l' Hospitalet de Llobregat.

Per a La Farga G.E.M. el respecte a totes les persones sense distinció són una marca de la nostra filosofia corporativa. En el coneixement que dones i homes té dret a la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones hem arbitrat les mesures oportunes per fer de la nostra filosofia una realitat per al nostre equip de persones.

La prevenció i gestió de l' assetjament laboral en l' organització requereix de la implementació d'un procediment específic integral i garantista que permeti atendre amb eficàcia i celeritat les diverses situacions que puguin sorgir en l' entitat i, per damunt de tot, protegir les persones afectades de forma integral.

Com a organització que treballa amb i per a les persones manifestem el nostre fidel compromís amb el respecte efectiu de dones i homes i amb la implementació de les accions oportunes per prevenir i gestionar possibles situacions d'assetjament laboral que poguessin produir-se i afectar la nostra plantilla.

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La Constitució Espanyola declara en el seu article 10.1 que la dignitat de la persona i el lliure desenvolupament de la seva personalitat constitueixen un fonament de l' ordre polític i de la pau social, reconeixent el dret de tota persona a la no discriminació, a la igualtat de tracte, al lliure desenvolupament de la seva personalitat i a la seva integritat física i moral.

L' Estatut dels treballadors estableix proclama en el seu article 4.2.c) el dret dels treballadors a no patir cap tipus de discriminació directa o indirecta motivada per les seves condicions personals, el dret a la integritat física i a l' existència d'una adequada política de prevenció dels riscos laborals, el dret a la intimitat i a la consideració deguda enfront de qualsevol tipus d'assetjament en l' àmbit laboral, drets que han de ser posats en connexió amb el dret fonamental a la igualtat proclamat per l' article 14 de la nostra Constitució.

Per tal d'assegurar que totes les persones gaudeixin d'un entorn de treball en el qual la seva dignitat, integritat moral i salut siguin respectades el LA FARGA G.E.M. declara el seu compromís d'impulsar una cultura organitzativa que garanteixi el tracte igualitari i digne de totes les persones



de la nostra plantilla. rebutjant tot tipus de conductes constitutives d'assetjament laboral que pogués tenir o no una condició discriminatòria tals com l' origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l' edat, l' orientació sexual o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com qualsevol forma de violència en el treball, tant física com psicològica.

L'assetjament laboral són conductes inacceptables en la nostra organització i que, per a la seva gestió, prevenció i protecció de les persones afectades, està regulat d'un protocol d'assetjament específic.

1.- GARANTIES D'ACTUACIÓ

1. PROTECCIÓ DE LA SALUT

L' organització adoptarà les mesures oportunes per garantir el dret a la protecció de salut de les persones treballadores que resultin en el seu cas afectades.

2. TRACTE IGUALITARI

L' organització desplegarà els recursos preventius i de gestió necessaris en tot cas amb independència de les circumstàncies personals o professionals de la persona afectada oferint sempre un tracte ètic i respectuós amb la dignitat de la qual són mereixedores totes les persones.

3. PRINCIPI D'INDEMNITAT DE LES PERSONES

L' organització no exercirà cap tipus de represàlia derivada de l' acte de comunicar una possible situació de conflicte o assetjament laborals bé en condició de denunciant o de testimoni, sens perjudici de les conseqüències que es poguessin derivar de la formulació de fets o denúncies manifestament falsos contraris a la bona fe.

L' activació del protocol d'assetjament en l' organització no suposa cap minva en el dret de la víctima a l' exercici de les accions que en Dret poguessin correspondre-li davant els organismes administratius, judicials competents i davant les Forces i Cossos de l' Estat.

4. CONFIDENCIALITAT.

Queda garantit el caràcter confidencial en el tractament de la informació derivada dels procediments de gestió de conflictes laborals i de casos d'assetjament laboral.

El coneixement dels fets dels quals porti causa el conflicte o la situació d'assetjament laboral es limitarà a la persona o persones legitimades en cada cas per a això. Aquesta legitimació recau sobre la gerència de l'organització i sobre la persona responsable de recursos humans i instructor a efectes d'aquest protocol.

L'organització podrà externalitzar els serveis preventius i de gestió del protocol d'assetjament que siguin necessaris quedant els mateixos emparats pel secret professional del professional o professionals contractats.

5. PRINCIPI DE DILIGÈNCIA

La persona instructora actuarà amb la diligència i celeritat degudes i possibles atenent les circumstàncies concurrents en cada cas.

6. PRINCIPI DE CONTRADICCIO

El procediment d'investigació i gestió de denúncies internes preservarà el dret a la contradicció de totes les parts involucrades en el cas concret de manera que, en base a la bona fe, totes les persones tinguin els mitjans i vies oportunes per aclarir els fets. Les persones involucrades en el procediment de gestió de denúncies internes podran estar acompanyades per persona de la seva elecció, vegeu assessors, familiars o representants legals, sempre que no interfereixi en les actuacions de la comissió d'investigació i en els termes establerts en aquest protocol.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

El present protocol resulta d'aplicació a la totalitat de les persones donades d'alta en l'organització amb independència de la modalitat de la seva relació contractual i del centre de treball present o futur al qual estiguin adscrites. Aquest protocol resultarà també d'aplicació a aquelles persones que, poguessin en algun moment treballar per a empreses contractades pel LA FARGA G.E.M. i que comparteixin espais físics o virtuals. El present protocol serà igualment d'aplicació quan les



parts involucrades tinguin la consideració de becaris, treballadors en pràctiques, usuaris, clients, proveïdors i totes aquelles persones que tinguin relació amb La Farga G.E.M.

Respecte a l'espai físic/ virtual en el qual puguin produir-se les conductes emparades per aquest protocol assenyalarem a títol il·lustratiu els següents:

- En el lloc de treball inclusivament en els espais públics i privats.
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball incloses les realitzades per mitjà de les tecnologies de la informació i de la comunicació.
- En l'allotjament proporcionat per l'ocupador.
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

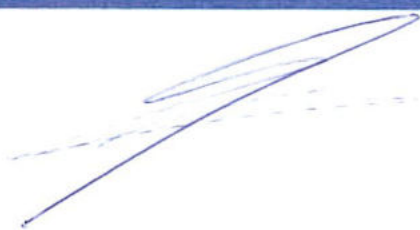
La vigència temporal d'aquest protocol és de 4 anys a comptar des del, sens perjudici de les revisions que sigui oportú realitzar i que vingui ocasionades per reformes legislatives o modificacions en l'estructura o organització de l'organització, entre d'altres. Es realitzarà en qualsevol cas una revisió anual per escrit del procediment, del funcionament del canal denúncia i dels procediments tramitats.

3. OBJECTIUS GENERALS

El present protocol té com a principal finalitat preservar la salut i la dignitat de les persones treballadores a partir de la prevenció i de l'erradicació de conductes constitutives d'assetjament laboral en qualssevol de les seves modalitats o de conflictes que, continuats en el temps, poguessin esdevenir en assetjament.

D'acord amb aquestes finalitats, aquest protocol té per objectius:

- Desenvolupar accions preventives de situacions que puguin ser o esdevenir situacions d'assetjament laboral.
- Configurar un procés intern d'esbrinament i gestió de conflictes i d'assetjament un cop aquestes situacions s'han produït per tal de: esbrinar els fets, adoptar les mesures reactives per erradicar la situació de risc i possible dany, proposar mesures disciplinàries



perquè una organització avanci i mantingui l'estímul dels seus treballadors.

- Conflictes disfuncionals: Aquest tipus de conflictes afecta de manera negativa l'organització. Desviant-se d'assolir els seus objectius, per la qual cosa és important eliminar aquest tipus de conflicte, perquè col·loquen en risc la productivitat de l'entitat.

Segons les persones implicades:

- Conflictes intrapersonals: Són aquells conflictes que té un empleat amb si mateix, a causa d'inconformitat amb tasques que se li manin a fer i vagin en contra dels seus valors.
- Conflictes interpersonals: Són els conflictes en què es veuen involucrats diverses persones de l'organització.
- Conflictes intragrupals: Aquest tipus de conflicte es dona quan en un grup o equip de treball sorgeixen desacords entre els membres del mateix equip.
- Conflictes intergrupals: En aquest cas les diferències o disputes es donen en membres o integrants de diferents.

ASSETJAMENT LABORAL

L'assetjament laboral, conegut així mateix com a assetjament moral, i molt freqüentment a través del terme anglès mobbing ('assetjar', 'fustigar', 'acorralar en '), és tant l'acció d'un fustigador o fustigadors conduent a produir por o terror en el treballador afectat cap al seu lloc de treball, com l'efecte o la malaltia que produeix en el treballador/a. Es fa servir el terme desestima per identificar situacions en què una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de forma sistemàtica (almenys una vegada per setmana) o durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball. Atenent **Leymann**¹ entre els comportaments hostils que defineixen la fustigació psicològica es troben:

- Les accions contra la dignitat o reputació personal
- Les accions contra l'exercici del treball
- La manipulació de la comunicació o de la informació
- Les situacions d'iniquitat

¹ Heinz Leymann (Wolfenbüttel, Alemanya, 17 de juliol de 1932-Estocolmo, 1999) fue un doctor en psicología pedagógica y también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría.



segons el cas, assegurar la salut de les persones treballadores, vigilar i restituir dels drets laborals de les persones afectades.

4. CONCEPTUALITZACIÓ

Als efectes del present protocol s'entendrà per:

CONFLICTE LABORAL

Podem definir el conflicte suscitat en l'àmbit laboral com una manifestació en forma de disputa, que es desenvolupa entre persones amb interessos oposats. Aquestes disputes poden adoptar la forma de baralla verbal, discrepància, desavinença, tensió, però no té les notes pròpies de l'assetjament laboral.

El conflicte laboral es pot suscitar de forma vertical, cap als superiors o cap als subordinats, o de forma horitzontal, entre companys i companyes de similar rang o categoria. Alhora podem distingir dins del conflicte interpersonal el conflicte unilateral (una persona que té una queixa o disputa amb altres), conflicte bilateral o recíproc entre dues parts o conflicte multilateral quan afecta un grup de persones fracturat, sense que pugui establir-se de forma fixa un manual de resolució de conflictes ja que haurà d'adaptar-se a les circumstàncies específiques de cada cas.

L'origen del conflicte pot trobar-se en múltiples causes relacionades amb les condicions en què es desenvolupa el treball tals com volum i organització del treball o repartiment de les vacances, per exemple. Al seu torn els estils de lideratge fallits i la comunicació inadequada poden ocasionar conflictes puntuals o permanents en els equips de treball.

Encara que no constitueixin casos d'assetjament laboral, aquests supòsits hauran de ser gestionats amb el mateix rigor, professionalitat i rapidesa.

Enunciem a continuació una classificació no exclouent de conflictes laborals:

Segons els seus efectes:

- Conflictes funcionals: Són tots aquells que aporten a l'organització benestar pel que ajuden l'organització a funcionar adequadament. Aquest tipus de conflicte és necessari



- Horitzontal: entre treballadors d'igual rang o posició jeràrquica.
- Mixt: entre companys i amb l'aprovació d'un comandament i/o viceversa.

L'assetjament psicològic o desestima és una situació que evoluciona al llarg del temps i que en moltes ocasions té el seu origen en esdeveniments poc rellevants, però que poden acabar amb la víctima fora de la vida laboral. S'indica a continuació un electe de causes i factors que poden propiciar l'aparició de casos d'assetjament moral:

- Factors psicosocials, com l'aplicació inadequada dels conflictes interpersonals per part dels responsables
- Factors d'ordre organitzatiu, com la no definició de les responsabilitats o la mala distribució dels treballs
- Organitzacions que valoren més l'exercici de poder i control que la productivitat i l'eficàcia
- La personalitat especial de la persona assetjadora, on destaca la mediocritat, l'enveja i/o la necessitat de control
- Les característiques de la persona assetjada, que probablement siguin diferents a les de la resta del grup
- L'exigència més elevada de qualitat en els sistemes de producció.
- Vinculacions laborals de caràcter temporal
- La simple possibilitat de caure malament a un company o a un superior
- Persones susceptibles de ser envejades: persones perilloses per a la resta del grup, tant per companys com per superiors, que no poden competir amb elles
- Persones vulnerables: persones amb peculiaritats o defectes, amb aparença de ser indefensos o inofensius, o persones amb trets depressius
- Persones amenaçadores: persones actives i treballadores que posen de manifest les deficiències dels sistemes establerts

Entre els indicadors de la possible existència d'assetjament laboral destaquen amb caràcter no excloent:

Atacs a la víctima amb mesures organitzatives:

- Restricció de la possibilitat de comunicar-se de la persona assetjada
- Canviar d'ubicació una persona separant-la dels seus companys

En la dinàmica d'interacció de l' assetjament, el presumpte agressor o agressors solen valer-se, d'algun argument o estatut de poder, del qual se serveixen per mantenir la seva posició de predomini. Aquests elements de sustent poden ser: la força física, l' antiguitat, la força de l' agressor, la popularitat en el grup o el nivell jeràrquic per dur a terme aquests comportaments fustigadors.

Entenent l' assetjament psicològic o desestiba com una sofisticada forma de persecució o fustigació psicològica on han de concórrer les notes de sistematicitat, reiteració i freqüència, junt amb una sèrie de característiques en aquest comportament:

- Subtileza: el mobbing no compta amb mostres d'agressivitat manifestes.
- Continuïtat en el temps: és un procés lent de desgast psicològic, sens perjudici de l' efecte immediat i no diferit que té l' assetjament realitzat per mitjans tecnològics.
- Persegueix en última instància l' autoexclusió o l' abandonament del lloc de treball per part de la víctima.

El MOBBING, també conegut com a assetjament laboral o psicoterror laboral, es defineix com una situació de **violència psicològica injustificada**, exercida de forma reiterada i prolongada en el temps per un o diversos individus cap a un treballador, amb l' objectiu de causar dany psicològic i deteriorament en el seu ambient de treball.

Es tracta d'un **fenomen social**, caracteritzat per una sèrie de **comportaments hostils i abusius**, que poden manifestar-se de diverses maneres:

- Insults, humiliacions i menyspreus
- Aïllament social i exclusió
- Difamació i rumors falsos
- Assignació de tasques degradants o impossibles
- Obstaculització del desenvolupament professional
- Amenaces i intimidació

L' assetjament psicològic pot presentar-se sota quatre supòsits:

- Descendent: del superior a l' inferior jeràrquic, també anomenat bossing.
- Ascendent: del o dels inferiors jeràrquics al superior.



Atacs a les actituds de la víctima:

- Atacs a les actituds o costums
- Atacs a les idees polítiques o creences religioses
- Mofes a la nacionalitat de la víctima

Agressions verbals:

- Crits o insults
- Crítiques permanents al treball d'una persona
- Amenaces verbals
- Difusió de rumors sobre la víctima

Violència física:

- Amenaces de violència física
- Ús de violència menor
- Maltractament físic.

5. MARC LEGAL

Legalment, cal contemplar el problema des de l'ordre constitucional i per suposat laboral.

Els drets fonamentals objecte de protecció enfront de l'assetjament psicològic són els següents:

- El dret a la intimitat (art. 18.1 de la Constitució Espanyola, CE).
- El dret a la integritat física i moral (art.15 CE) respecte a l'art.40.2 CE ja que aquestes actuacions afecten la salut dels afectats.
- El dret a la igualtat (art.14 CE) en tant que la major part d'aquestes accions es produeixen contra dones Per aquesta via, greuge de drets fonamentals, hi ha la interposició d'accions judicials per restituir els béns constitucionals infringits, així com obtenir una indemnització

- Prohibir als companys que parlin a una persona determinada
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència
- Jutjar l'acompliment d'una persona de forma ofensiva
- Qüestionar les decisions d'una persona
- No assignar tasques a una persona
- Assignar tasques sense sentit o molt per sota de les capacitats del treballador.
- Assignar tasques degradants

Atacs a les relacions socials de la víctima amb aïllament social:

- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona
- Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos
- Refusar la comunicació amb una persona a través de no comunicar-se directament amb ella
- No dirigir la paraula a una persona
- Tractar una persona com si no existís

Atacs a la vida privada de la víctima:

- Critica permanentment la vida privada d'una persona
- Terror telefònic dut a terme pel fustigador
- Fer semblar incompetent una persona
- Donar a entendre que una persona té problemes psicològics
- Mofar-se de les discapacitats d'una persona
- Imitar gestos o veus d'una persona
- Burlar-se de la vida privada d'una persona
- Difusió d'imatges o vídeos privats en els quals aparegui la víctima, sense mediar el seu consentiment



3. L'organització promourà la utilització d'un llenguatge no discriminatori tant en les comunicacions escrites, verbals i en les actituds.
4. L'organització vigilarà perquè el present protocol s'apliqui de forma prompta i eficaç, de manera que quan es detectin situacions incompatibles amb els principis de respecte i igualtat, s'actui de forma pautada i ràpida en la prevenció dels danys, en la reintegració dels drets laborals de les persones afectades i en l'adopció de mesures disciplinàries que siguin en el seu cas necessàries.
5. Un cop activat el protocol l'organització adoptarà les mesures de seguiment que siguin necessàries per a la vigilància de la salut.
6. Es posarà a disposició de la plantilla un formulari de denúncia, així com un diari d'incidents d'Assetjament Psicològic a la feina.
7. En el marc de les actuacions d'auditories laborals realitzades al LA FARGA G.E.M. per tercers, es realitzaran en presència d'una tercera persona, bé un altre membre d'auditoria o bé del LA FARGA G.E.M., amb l'objectiu de garantir la confidencialitat de l'entrevista de l'auditoria laboral en la traçabilitat del model i en la voluntat d'evitar riscos innecessaris en la dualitat de la intervenció.

7. PROCEDIMENT DEL SISTEMA DE GESTIÓ DE DENÚNCIES

Art. 1.- Activació del canal de denúncies i del protocol.

La fase d'activació comprèn des que es rep per l'organització, a través del canal denuncia la sol·licitud d'activació del protocol, a través del formulari proporcionat com a ANNEX I. El canal denuncia és un mitjà àgil i directe posat a disposició de totes les persones treballadores per enviar una sol·licitud d'activació del protocol d'assetjament. En aquesta organització el **canal denuncia** és l'adreça de correu electrònic canal.etico@lafarga.com adreça la qual és gestionada exclusivament per la persona instructora i està vinculada per un compromís de confidencialitat.

Art. 2 Sistema de Gestió de Denúncies.

2.1.- Inicialment l'oficial de compliment de LA FARGA G.E.M. actua com a òrgan destinatari final de les comunicacions que es puguin rebre a través del Canal de denúncies per situacions d'assetjament laboral. A aquest efecte, portarà un registre de les seves reunions, decisions i



per danys i perjudicis.

En segon lloc, també la legislació laboral aborda la qüestió. Així, el TRET (Text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per RD 2/2015, de 23 d'octubre, en endavant, ET) en la seva Secció 2n (Drets i deures laborals bàsics), art.4 (Drets laborals) punt 2 diu: «En la relació de treball, els treballadors tenen dret; ... e) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual». Al seu torn l'article 17 ET estableix el principi general de no discriminació en les relacions laborals i el dret a la salvaguarda eficaç de la seva seguretat i salut en el treball en el seu article 19 ET en connexió amb l'article 20 ET.

Aquestes disposicions hauran de ser interpretades conjuntament amb la normativa d'aplicació recollida en la Llei de Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovada en virtut de Reial Decret Legislatiu 5/2000 en connexió amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals (arts.4, 14, 15, entre d'altres) i amb la Instrucció 104/2021 per a la valoració dels riscos psicosocials. En aquest sentit la prevenció de l'assetjament moral o psicològic com a obligació de l'organització porta causa del dret de la persona treballadora a una protecció eficaç de la seva salut, la qual cosa requereix l'oportuna valoració, planificació i prevenció dels riscos laborals associats al lloc de treball.

I de la mateixa manera conforme al Codi Ètic del LA FARGA G.E.M. i de la Política de Compliance Penal i dels seus protocols de reacció.

6. MESURES DE PREVENCIÓ

Amb la finalitat d'assolir els objectius establerts en aquest protocol s'estableixen les següents mesures de prevenció:

1. Promoció d'un entorn laboral saludable on es promogui el respecte a la dignitat i als drets de totes les persones sense distinció i això a través d'accions de divulgació i sensibilització de la plantilla.
2. Desenvolupament de mesures bàsiques per a l'acolliment de nous empleats per tal d'evitar situacions d'aïllament amb especial atenció a aquelles persones que tingui circumstàncies personals o culturals particulars que puguin incidir en la seva integració.

actuacions.

2.2.- Una vegada rebuda l'informació/queixa o dubte, donarà compte al Comitè d'Ètica.

2.3.- El SPGD és una base de dades que disposa de les mesures de seguretat apropiades de conformitat amb la normativa aplicable en matèria de protecció de dades, en la qual queden registrades totes les denúncies rebudes, així com qualsevol decisió i/o acció que s'adopti en relació amb aquelles.

2.4.- El SPGD és l'eina que utilitza la El Comitè d'Ètica per registrar, ordenar i documentar les comunicacions, fent seguiment del desenvolupament de les comunicacions que es rebin.

2.5.- Es garanteix que les dades relatives a la/les denúncia/es interposada/es conservaran únicament durant el temps imprescindible per poder decidir respecte de la procedència d'iniciar o no una investigació interna sobre els fets denunciats.

Art. 3 Garanties i mesures de protecció.

3.1.- Mesures:

a.- S'informarà de manera clara i periòdica a totes les persones de l'organització de l'obligació de posar en coneixement de la El Comitè d'Ètica de qualsevol fet o conducta que pugui ser contrària a la Llei i el Codi Ètic i normes internes, del qual tinguin constància i en el qual pogués haver incorregut qualsevol persona consellera, directiva, empleada o col·laboradora del LA FARGA G.E.M..

b.- Es posarà en coneixement dels membres de l'organització que, en cas d'abusar, usar indiscretament i/o de mala fe els canals de comunicació, queden exposades a possibles sancions tant disciplinàries com jurídiques. En aquest sentit, les denúncies falses donaran lloc a les responsabilitats que es creguin oportunes dins de l'organització.

c.- S'informarà a tots els membres de l'organització i/o terceres persones que tinguin relació amb tots ells, de l'obligació de col·laborar amb la possible investigació que s'hagi de realitzar per aclarir els fets vinculats amb presumptes infraccions en matèria d'assetjament laboral.

3.2.- Són garanties:

a.-) Es garanteix que les persones que recorrin als canals de comunicació existents i al Canal de



denúncies per situacions d'assetjament laboral, per comunicar, queixar-se, denunciar, observar o alarmar sobre un risc d'incompliment no patiran represàlies pel fet d'haver denunciat, sempre que actuïn de bona fe i/o tinguin motius raonables per creure que la informació sobre infraccions denunciades és veraç en el moment de la denúncia.

b.-) Es garanteix que s'adoptaran les mesures necessàries per salvaguardar els drets de les persones que hagin de col·laborar en un procés d'investigació interna.

c.-) Es garanteix que s'adoptaran les mesures necessàries per salvaguardar els drets de les persones que assisteixen a la persona denunciant en el procés de denúncia en un context laboral.

d.-) Es garanteix a les persones usuàries dels canals de comunicació que les seves dades es tractaran de conformitat amb la legislació vigent mantenint la seva confidencialitat, de manera que tinguin la seguretat que la seva identitat només serà coneguda per les persones encarregades d'investigar els fets i de prendre les decisions que correspongui.

e.-) En aquest sentit, sempre es mantindrà sota reserva la identitat de la persona denunciant, sempre que aquesta no sigui requerida per part de les autoritats judicials o en el marc d'un procés judicial, en particular per salvaguardar el dret de defensa de la persona afectada. En aquest cas, s'informarà la persona denunciant, abans de revelar la seva identitat, remetent-li una explicació escrita dels motius de la revelació de les dades, llevat que aquesta informació pogués comprometre la investigació o procediment judicial.

f.-) Les dades de les denúncies tindran la vigència de la seva utilitat i transcorregut un temps s'eliminaran.

3.3.- Principis de la recerca:

Confidencialitat de la investigació. - S'ha de mantenir la confidencialitat de les persones que intervenen durant el curs de tota la investigació.

Principi de celeritat. - El procediment de recopilació d'evidències, inicial o en fase d'investigació, s'haurà de realitzar amb la màxima rapidesa possible.

Principi de proporcionalitat. - En cas de dubte sobre la necessitat o proporcionalitat de la mesura d'investigació, o de si aquesta és suficientment respectuosa amb els drets de les persones investigades, s'haurà d'evacuar consulta a la persona oficial de compliment.

Principi de presumpció d'innocència. - Des de l'inici s'actuarà sota aquest principi constitucional en salvaguarda de la integritat de la part denunciada.

Principi de tipicitat. - La tipicitat de les conductes serà conforme al previst en les infraccions lleus, greus i molt greus que es troben consignades en el Conveni Colectiu de aplicació i de la mateixa manera les seves sancions.

La tipicitat es farà en atenció a la data dels fets, sense perjudici, que si existeix una normativa posterior mitjançant el Conveni Colectiu que sigui més favorable a l'infractor s'apliqui aquesta.

Art. 4.- Recepció de les denúncies

4.1.- Les persones usuàries del Canal de denúncies han d'actuar d'acord amb el principi de bona fe i lleialtat.

En el supòsit d'actuació abusiva i de mala fe per part de la persona informant, quan sigui contrària a la legalitat i/o al present protocol comportarà l'apertura de un procediment d'infracció laboral en atenció al Conveni Col.lectiu propi de LA FARGA.

4.2.- El Comitè d'Ètica és l'òrgan destinatari final de les denúncies. En cas de recepció d'una denúncia, el Comitè d'Ètica donarà curs a la informació amb la major rapidesa possible.

4.3.- Garantint la confidencialitat de les dades de la persona denunciant, s'acceptaran tant les denúncies que identifiquin la persona denunciant com aquelles que siguin anònimes. Totes seran objecte d'anàlisi.

En tot cas, les persones que denunciïn informació de manera anònima, gaudiran de la mateixa protecció en virtut d'aquest Protocol, si amb posterioritat són identificades.

Art. 5.- Procediment general de la gestió de denúncies.

5.1.- Tota queixa/denúncia suposa una valoració del risc i es determinarà si es tracta de:

- Infraccions relacionades amb el Codi Ètic del LA FARGA G.E.M o bé amb els protocols implantats a l'organització en especial al protocols d'assetjament laboral, assetjament sexual i altres que estiguin en específica relació amb comportaments d'aquest tipus.
- Irregularitats o conductes que suposin una discriminació i/o assetjament laboral de naturalesa penal, de les quals pogués ser imputat penalment qualsevol membre del LA FARGA G.E.M..



- No conformitats en relació amb el compliance penal.
- Fets que poden suposar una infracció de caràcter laboral.

5.2.- La recepció de qualsevol queixa, denúncia, consulta o alerta de possible risc d'assetjament sexual comporta necessàriament la seva anotació en el SPGD.

5.3.- No es deixarà cap queixa, denúncia, consulta o alerta de possible risc sense atendre.

Art. 6 Gestió de les denúncies: tramesa de comunicació de recepció de la denúncia.

6.1.- la gestió de les denúncies es durà a terme pel Comitè d'Ètica que en la seva composició resultarà integrat per.

-Membre del Comitè d'empresa.

-Membre del Serveis Jurídics.

-Compliance Officer.

6.2.- Un cop rebuda la queixa, dubte, denúncia, consulta o alerta de possible risc, el Comitè d'Ètica valorarà i determinarà la seva importància. En un màxim de tres dies hàbils a partir de la recepció de la comunicació, es donarà justificant de recepció de la denúncia a la persona denunciant.

6.3.- Un cop rebuda la denúncia, observació o alerta de possibles riscos, i de forma immediata es garantiran les dades personals de la persona denunciant.

6.4.- Rebuda la denúncia, consulta o alerta de risc, el Comitè d'Ètica sol·licitarà una reunió amb la persona denunciant per poder realitzar una valoració prèvia del fet posat en coneixement:

a.- No procedència tant per l'àmbit objectiu com subjectiu.

i.- Adoptada aquesta valoració prèvia s'enviarà a la persona denunciant una comunicació motivada.

ii.- La no procedència de la denúncia donarà lloc a l'arxiu de l'expedient.

b.- Procedència conforme a l'àmbit objectiu i subjectiu dels fets.

i.- Quan es consideri que la informació/denúncia, observació o alerta de possibles riscos per discriminació per raó d'assetjament laboral, pertinent i la informació o documentació facilitada sigui suficient per a la incoació de l'expedient i l'inici de la corresponent instrucció, es procedirà a remetre una comunicació notificant la apertura d'un procediment d'instrucció.

Art. 7.- Motivació de les resolucions de procedència o no procedència de les denúncies i alertes als efectes de riscos per discriminació per raó d'assetjament laboral.

De tota queixa, dubte, denúncia, sigui o no sigui procedent, s' obrirà un expedient i quedarà degudament registrat.

Tot expedient estarà degudament motivat des de l'inici, ja sigui per contemplar la procedència o no de la informació/denúncia i/o alerta. La motivació s' haurà de posar en coneixement de la persona afectada/denunciada amb la finalitat de preservar el seu dret de defensa.

Art. 8.- Procediment d'Investigacions interna. Instrucció del procediment.

8.1.- Quan el Comitè d'Ètica consideri que la denúncia rebuda és pertinent i versemblant, s' ordenarà l' obertura d'una investigació interna per diligències d'instrucció. En l'inici de la investigació interna el Comitè d'Ètica indicarà, sense perjudici del seu desenvolupament, es pronunciarà si aquesta podria arribar a ser una no conformitat de naturalesa penal o no penal i/o laboral.

8.2.- La investigació inicial s' estendrà fins al moment en què s' hagi identificat l' origen del risc i com anul·lar-lo.

8.3.- En el cas que sigui un risc de naturalesa laboral o no penal entre membres de l' organització, es posarà en marxa unes diligències informatives entre les parts afectades, en el seu cas.

Pel Comitè d'Ètica, es procedirà a notificar de l'existència de la queixa a la persona sobre la que recau la denuncia.

8.4.- Als efectes d'aquest protocol, tant si la queixa té la consideració de risc penal i/o laboral s'obrirà un procés d'investigació interna mitjançant diligències informatives pel Comitè d'Ètica, quan la queixa, dubta, alerta, sigui per una actuació per discriminació per assetjament laboral.

8.5.- A petició del Comitè d'Ètica, que confeccionarà el corresponent pressupost i disposarà, en el cas que sigui necessari, d'experts de la investigació, aquest demanarà a la gerència la petició de recursos humans i econòmics necessaris per dur a terme una investigació proporcional a la gravetat del risc identificat.

8.6.- El Comitè d'Ètica, juntament amb l' informe de procedència de la denúncia, fixarà els ítems de la instrucció. Aquest Pla tindrà un ordre cronològic en la determinació dels fets de la denúncia i el seu abast.

Article 9.- El Pla d'actuació de recerca.

Recollida d'informació en el procés d'instrucció

1.- Informació documental relativa als fets queixa/persones denunciades.

2.- Les mesures de recerca i conformació de la prova de la instrucció:

a) Entrevistes a les persones afectades, és a dir, la persona presumptament assetjadora i la persona presumptament assetjada.

D'aquestes declaracions, es realitzarà l'acta oportuna, que serà annexada a l'expedient i signada per les persones intervinents. En aquells casos que es consideri que perquè el relat sigui més fidel als fets, es pot demanar autorització per gravar-la per mitjans telemàtics.

b) Entrevistes amb testimonis i altre personal que tingui informació rellevant, sigui quina sigui la seva condició dintre de l'organització (Administradors, directius, empleats. o personal extern).

c) Accés a tot tipus de registres, arxius o qualsevol tipus de documentació de LA FARGA G.E.M..

d) Sol·licitud de documentació a terceres persones;

e) Accés a correus electrònics de persones empleades, directives i altres Subjectes Obligats de LA FARGA G.E.M., amb els límits que marca el dret a la intimitat i conforme al que disposa el Protocol de Seguretat de la Informació;

f) Altres que puguin ser raonablement necessàries, sempre amb respecte als drets de les persones investigades (de manera molt especial, al seu honor i intimitat).

3.- Mitjans pericials.- Durant la investigació es podran practicar informes pericials (psicològics, ciberseguretat, comptables, fiscals, mediadors...).

Quant a les investigacions de caràcter informàtic, si fos necessari per a les finalitats de la investigació, la persona que investiga podrà recaptar l'ajut de persones expertes informàtiques per a la revisió d'equips informàtics i els correus electrònics corporatius de les persones investigades, de la transparència de les quals a aquests efectes s'adverteix en el Protocol de Seguretat de la Informació.

Es deixarà constància escrita que l'accés no es duu a terme per indagar en cap secret, sinó per a les finalitats de gestió interna, vigilància i degut control en la investigació per discriminació per raó d'assetjament laboral.

Article 10. Proposta de mediació.

Si de les actuacions d'investigació es dedueix una situació aïllada, no greu, amb possible solució, la Comissió ètica pot proposar a les parts implicades la derivació del cas a una mediació. La submissió a mediació no exclou a l'infractor de una possible sanció. Tot i que aquesta pot ser atenuada.

1.- Proposta de mediació entre les parts afectades, en el cas que les dues parts estiguin d'acord en que aquesta situació es pot resoldre mitjançant aquest sistema.

1.1.- A tal efecte el Comitè d'Ètica demanarà el consentiment a les parts afectades.

1.2.- En el cas que les dues parts estiguin d'acord es designarà pel Comitè d'Ètica un mediador extern per resoldre la qüestió objecte de les diligències preliminars informatives.

La mediació podrà finalitzar amb acord o sense acord.

1.2.1.- En el cas que s'arribi a un acord en la mediació.- en cas de finalitzar amb acord es deixarà constància dels pactes als quals s'hagi arribat en acta que signaran ambdues parts i el/la responsable de la mediació.

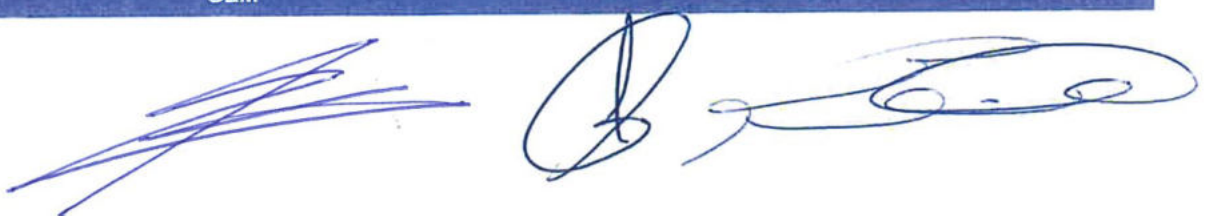
El mediador/a donarà compte a la El Comitè d'Ètica, que emetrà el corresponent informe traslladant-lo a la Gerència, al objecte de fixar la sanció..

1.2.2.- En el cas que no s'arribi a un acord en la mediació.- si el procediment finalitza sense acord, s'estendrà una acta indicant que s'ha intentat la mediació sense efecte, sense cap altra consideració, signant a continuació les parts i el/la responsable de la mediació.

En el cas que qualsevol de las parts no estigui d'acord en sotmetre's a la mediació, o be quan no s'arribi a un acord entre les parts una vegada desenvolupada la mateixa, es donarà tràmit al Comitè d'Ètica a l'efecte que aquest informi a la Gerència de LA FARGA GEM per dur a terme un procediment d'infracció i en el seu cas de sanció.

En el supòsit de constatació manifesta i evident de la comissió de un fet delictiu, no hi té cabuda cap tipus de mediació. En aquest cas s'adoptaran mesures urgents cautelars. Es formularà proposta pel Comitè d'Ètica de manera urgent a la Gerència que adoptarà una decisió en un termini que no excedirà de tres dies.

Art. 11 Mesures Cautelars.



En qualsevol moment al llarg d'aquesta fase d'instrucció, si les circumstàncies del cas ho requereixen en funció de la gravetat del dany que es pugui infligir a la presumpta víctima, la Comissió ètica pot proposar, amb caràcter cautelar i degudament motivades, les mesures que consideri oportunes a fi de garantir la protecció de la presumpta víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Les mesures cautelars proposades hauran de ser comunicades a la Gerència per la seva aprovació, si escau.

La Gerència, en el moment que tingui coneixement de la denúncia, pot adoptar de forma immediata, en qualsevol moment del procediment, les mesures cautelars que estimi oportunes quan la urgència i necessitat del cas ho requereixi per tal de protegir la persona que presumptament està patint alguna situació de violència i/o assetjament.

La adopció de mesura cautelar urgent tindrà informe que genera el Comitè d'Ètica.

Les mesures cautelars no predisposen al resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia per protegir les parts implicades i com un exercici de responsabilitat de la institució en què tenen lloc els fets denunciats.

Les mesures cautelars s'establiran en base als drets afectats i s'aplicaran sempre en funció i proporció al cas concret.

En qualsevol moment del procediment en què la Comissió ètica aprecii fets o actuacions que puguin ser constitutius de delictes penal, ho ha de comunicar immediatament a la Gerència per a la seva oportuna comunicació al Ministeri Fiscal qui haurà de suspendre la tramitació del procediment fins que recaigui resolució judicial.

Art. 12.- Informe de conclusions de l' expedient pel Comitè d'Ètica.

Un cop realitzades totes les actuacions i finalitzada la investigació, la Comissió ètica ha d'emetre un informe motivat en el termini màxim de seixanta dies naturals que inclogui, com a mínim, la informació següent:

- a) Identificació de la presumpta víctima i de la persona presumptament assetjadora;
- b) La descripció detallada dels fets;
- c) Proves practicades i/o recavades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només constatar o no la realitat dels fets investigats;



d) Valoració del cas, així com la concurrència de circumstàncies agreujants observades, que motivi l'existència o absència de conductes recollides a l'àmbit material del Protocol;

e) Conclusions de la investigació i pronunciament en un dels dos sentits següents:

i. Constatar indicis suficients de violència i/o assetjament objecte d'aquest Protocol i proposar la incoació d'un expedient sancionador, o bé; En aquest cas es podrà proposar l'establiment o manteniment de les mesures cautelars establertes en aquest procediment a l'òrgan competent responsable de la incoació del expedient sancionador.

ii. No apreciar indicis suficients de violència i/o assetjament en els termes en què fa referència aquest Protocol i proposar la mediació per resoldre conflictes interpersonals,

iii. L'arxivament de la denúncia.

En cas de que de l'informe d'investigació en resulti que les dades aportades o els testimonis son falsos, o que la sol·licitud d'intervenció ha sigut malintencionada, la Comissió ètica de l'expedient informatiu ho ha de comunicar a la Gerència.

Art. 13.- Formes de finalització del procés en atenció al risc per Gerència. Resolució.

El resultat de l'informe de conclusions elaborat per la Comissió ètica serà elevat a la Gerència que, en el termini màxim set dies, ha de dictar resolució i decidir, en funció de les conclusions de l'informe i les evidències suficientment provades, si:

a) Incoar una informació reservada, si no s'han pogut determinar amb exactitud els fets i/o eventuals responsables;

b) Incoar un expedient sancionador per una situació provada de violència i/o assetjament i/o comunicar els fets al Ministeri Fiscal;

c) Arxivar la denúncia;

d) Altres actuacions que s'estimin oportunes.

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

La Gerència notificarà la resolució adoptada i trametrà una còpia autenticada d'aquesta a les persones interessades del procediment, així com a la representació legal de les persones treballadores, i a la Comissió ètica.

Amb posterioritat donarà compte la Gerència al Consell d'Administració de LA FARGA.

Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient informatiu es comunicarà també a la Comissió d'Igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, si escau.

En aquestes comunicacions, amb la finalitat de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran les mesures d'anonimització oportunes.

El Comitè D'ètica finalitzarà l'expedient de risc de discriminació per raó de discriminació d'assetjament laboral en atenció a la matriu de risc del model del compliment penal de LA FARGA GEM.

Article 14.- Protecció de dades de les denúncies.

En totes les comunicacions relatives a la investigació es tindrà cura del tractament de les dades personals de totes les persones intervinents, denunciant, denunciada. Els documents de l'expedient es registraran en el Sistema de Gestió de Denúncies.

Art. 15.- Comunicacions a la persona denunciant i denunciada.

Es posarà en coneixement de les parts, el resultat de la recerca.

Art. 16.- Recomanacions del Comitè d'Ètica i del oficial de compliment.

El Comitè d'Ètica haurà de realitzar recomanacions encaminades a millorar els controls interns que s'hagin mostrat deficients, i traslladar-lo a la Gerència de LA FARGA G.E.M

L'oficial de compliment, específicament haurà de realitzar recomanacions encaminades a millorar els controls interns de caire penal que s'hagin mostrat deficients, i traslladar-lo a la Gerència de LA FARGA G.E.M

Art. 17.- Mesures de Funcionament canal de queixes/denúncies per situacions de discriminació per raó d'assetjament laboral.

17.1.- De conformitat amb el que estableix la normativa d'aplicació, així com el que disposa aquest protocol, totes les persones membres de LA FARGA G.E.M., tenen l'obligació de complir amb els principis i procediments de la Política de compliance, així com l'obligació de denunciar qualsevol contravenció d'aquells.

17.2.- En conseqüència, quan el Comitè d'Ètica constati la infracció del que disposa el Codi Ètic, proposarà les mesures disciplinàries o contractuals que consideri oportunes, proporcionals a la gravetat dels fets.

17.3- Les mesures disciplinàries de naturalesa laboral hauran de ser respectuoses amb la normativa aplicable, en aquest cas conforme al previst en el Conveni Col·lectiu de LA FARGA GEM.

17.4.- Si els fets tinguessin transcendència jurídic-penal, s'adoptaran les mesures necessàries perquè, en el termini més breu possible, es posin en coneixement de les autoritats públiques competents els fets esdevinguts i totes aquelles proves i/o indicis recopilats.

8. SEGUIMENT

En el termini de 15 dies naturals i, posteriorment de 30 dies naturals ambdós a comptar des de l'adopció de les mesures per part de la Gerència de LA FARGA GEM, el Comitè d'Ètica emetrà un informe de seguiment de les mesures proposades i de la supervisió de la situació que estiguin realitzant les persones responsables a fi d'evitar la reproducció de situacions no permeses i garantir el dret a la salut, el respecte a la dignitat i a la no discriminació de la persona afectada.

Els terminis de seguiment indicats són una garantia de mínims, podent ampliar-se o prorrogar-se si les circumstàncies del cas ho requerissin i això per tal de garantir la seguretat i salut de les persones afectades.

En tot cas es vigilarà que no s'adoptin cap tipus de represàlies contra qualsevol de les persones involucrades en la investigació en la seva condició de denunciador, denunciat, testimoni o persona informadora.

A partir de la implantació del protocol es realitzarà un informe general de seguiment semestral per registrar les incidències produïdes i comprovar el funcionament eficaç del Protocol per tal d'introduir les millores que es considerin convenientes.

Anualment es realitzarà un informe general d'avaluació sobre el funcionament del Protocol. Com a indicadors bàsics de seguiment i avaluació es tindran en compte els següents:

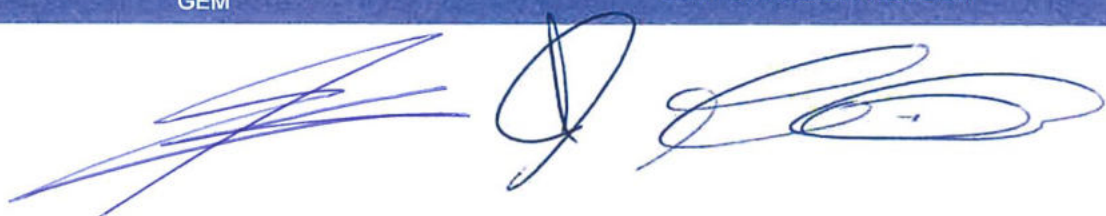
- Nombre i tipus d'accions d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol dutes a terme.
- Nombre de persones i tipus de personal que han participat en les accions d'informació, sensibilització i formació.
- Nombre i tipus de situacions d'assetjament que s'han detectat
- Nombre i tipus de situacions d'assetjament que s'han denunciat

- Nombre i tipus de casos resolts.
- Nombre i tipus de mesures correctores implementades.
- Nombre i tipus de millores introduïdes en el Protocol.
- Grau de satisfacció de les persones que han utilitzat el Protocol a través d'enquesta qualitativa.

Aquest seguiment es realitzarà pel departament de recursos humans en coordinació amb el servei de prevenció aliè.

9.- PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL

En el marc de les actuacions d'auditories laborals realitzades a LA FARGA G.E.M. per tercers, es realitzaran en presència d'una tercera persona, bé un altre membre d'auditoria o bé de LA FARGA G.E.M., amb l'objectiu de garantir la confidencialitat de l'entrevista de l'auditoria laboral en la traçabilitat del model i en la voluntat d'evitar riscos innecessaris en la dualitat de la intervenció.



10.- REFERÈNCIES NORMATIVES

SUPRANACIONAL

- Carta de les Nacions Unides (Sant Francesc, 26 de juny de 1945).
- Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l' Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
- Convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT): sobre la Discriminació (ocupació i ocupació) de 1958.
- La Convenció de les Nacions Unides, per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.
- Resolució de la Comissió dels Drets Humans de 1997, de les Nacions Unides.
- Conveni Organització Internacional del treball sobre la violència i l'assetjament, 2019(núm.190).

COMUNITARI

- Tractat de Roma (25/03/1957) Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.
- Directiva 2006/54/CE el Parlament Europeu i del Consell de 05 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i educació.
- Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 25 d'octubre de 2012 pel qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de víctimes de delictes.
- Recomanació de la Comissió Europea de 27 de novembre de 1991, 27-XI-91 relativa a la protecció de la dignitat de les dones i homes en el lloc de treball. Codi de Conducta per combatre l' assetjament sexual.
- Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comissió Econòmic i Social Europeu i a la Comissió de les Regions, de 22 de febrer de 2006, sobre la igualtat entre dones i homes.



- Acord marc europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball de 26 d'abril de 2007.
- Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, (2011). En el seu article 17 integra el sector privat en el desenvolupament de polítiques preventives de conductes discriminatòries i/o violentes contra la dona.
- Resolució del Parlament Europeu d'11 de setembre de 2018 sobre les mesures per prevenir i combatre l'assetjament sexual i psicològic en el lloc de treball, en els espais públics i en la vida política a la Unió. (2018/20558INI).

NACIONAL

- Constitució Espanyola, articles 10, 14 i 18.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors. Articles: 1, 5, 45.1.
- Llei 31/1995, de 08 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals.
- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 04 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'ordre social.
- Llei Orgànica 1/2004, 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de gènere.
- 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.
- Criteri tècnic DGITSS N°69/2009. Assetjament i violència en el treball.
- Criteri Tècnic CT 104/2021, sobre actuacions de la inspecció de treball i seguretat social en riscos psicosocials.
- NTP 854-INSST. Assetjament psicològic a la feina.
- Especial menció requereix les modificacions legislatives introduïdes per la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació (BOE núm. 167; 13-07-2022) i, de particular importància la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (BOE núm. 215; 07-09-2022) reguladora, entre altres de les violències sexuals en l'article 12 de les quals regula la prevenció i

sensibilització en l' àmbit laboral.

11.- ANNEX I

SOL·LICITUD D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

Dades de la persona sol·licitant (assenyali amb una creu):

- ☐ Afectat/ada
- ☐ Comandaments intermedis o superiors
- ☐ Departament de recursos humans
- ☐ Gerència
- ☐ Delegat de prevenció
- ☐ Comissió de seguretat i salut
- ☐ Servei de Prevenció de riscos laborals
- ☐ Altres

Nom i cognoms:

Número document d'identitat:

Telèfon:

Lloc de treball:

Modalitat contractual (assenyali amb una creu):

- ☐ Indefinit
- ☐ Temporal
- ☐ Fix discontinu
- ☐ ETT
- ☐ Organització contractista



Dades del denunciat (assenyali amb una creu):

- ☐ Afectat/ada
- ☐ Comandaments intermedis o superiors
- ☐ Departament de recursos humans
- ☐ Gerència
- ☐ Delegat de prevenció
- ☐ Comissió de seguretat i salut
- ☐ Servei de Prevenció de riscos laborals
- ☐ Altres

Nom i cognoms:

Número document d'identitat:

Telèfon:

Lloc de treball:

Modalitat contractual (assenyali amb una creu):

- ☐ Indefinit
- ☐ Temporal
- ☐ Fix discontinu
- ☐ ETT
- ☐ Organització contractista

Tipus d'assetjament (assenyali amb una creu):

- ☐ Laboral. Mobbing
- ☐ Ciberassetjament o assetjament a través de mitjans tecnològics



Fets denunciats (Utilitzi el nombre de fulls que precisi) :

Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page, positioned below the footer text. The signatures are stylized and appear to be written in a cursive or semi-cursive script.

Prova que es proposa (especifiqui):

☐ Testifical:

1. Indiqui nom, cognoms, lloc de treball i lloc per a cada testimoni

2.

3.

4.

5.

☐ Documental (especifica)

☐ Altres

Prova que es presenta:

Documental: indiqui nom del document.

-
-
-
-

Altres: especifica

-
-
-

En base a l' anterior DEMANO l' inici del procediment d'investigació.



PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL LA FARGA GEM

En a ... de de 202_

Nom i cognoms informant/denunciant. _____

PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL LA FARGA
GEM

COMPLIANCE LA FAGA GEM

