

PROTOCOL D' ASSETJAMENT SEXUAL I PER
RAÓ DE SEXE LA FARGA GEM

MODEL DE COMPLIANCE PENAL



1.- 1. 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, amb les seves posteriors revisions de la matriu i mapa de riscos penals de l'any 2023.

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.

2.- DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

El present Codi recull una sèrie de principis, criteris i compromisos ètics d'actuació de La FARGA G.E.M., tant des d'una perspectiva de la gestió interna, com en l'àmbit de les seves relacions amb altres instàncies i amb la societat, i és aplicable a tots els membres dels òrgans de govern.

De la mateixa manera, els òrgans de govern de LA FARGA G.E.M. han de vetllar per la igualtat de gènere, l'equitat i perquè ningú sigui discriminat ni desqualificat per cap circumstància personal, cultural, econòmica o ideològica, rebutjant i prohibint qualsevol manifestació de discriminació, violència, assetjament, abús d'autoritat o altres conductes intimidatòries o ofensives dels drets de les persones en el si de l'organització.

En la política compliance penal queda establerta:

COMPROMÍS AMB ELS TREBALLADORS.

Els membres de l'organització són el major i més important actiu i col·laboradors essencials per complir amb les funcions i objectius de LA FARGA G.E.M.. D'aquesta manera es promourà el desenvolupament personal i professional dels seus integrants, potenciant un clima laboral positiu, la igualtat d'oportunitats, condicions i drets i el rebuig exprés davant qualsevol forma d'assetjament laboral. També s'aboca com a principi de la política de compliance penal.

DRETS HUMANS.

El respecte presidirà les relacions entre els empleats que hauran de romandre vigilants davant qualsevol forma de violència, abús o discriminació de qualsevol classe. La relació entre els destinataris estarà presidida pel respecte mutu, transparència i confiança, i tractant sempre de forma justa i respectuosa els seus companys, subordinats i superiors.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats per als empleats, independentment de la seva raça, color, nacionalitat, origen ètnic, religió, gènere, orientació política o sexual, estat civil, edat, discapacitat o responsabilitats familiars, constitueix un principi inspirador de la política de recursos humans i s'aplicarà tant a la contractació d'empleats com a la formació, oportunitats de carrera, salarials i altres aspectes de la relació laboral amb empleats.

S'ofrirà als empleats una compensació justa i adequada al mercat laboral, i es procurarà la conciliació del treball amb la vida personal i familiar.

COMPROMÍS AMB LA SEGURETAT I SALUT DE LES PERSONES.

La FARGA G.E.M. vetllarà per garantir un entorn de treball adequat i saludable per

als seus empleats, adoptant totes les mesures que siguin raonables per maximitzar la prevenció de riscos laborals. A més, es facilitaran els mitjans necessaris per al degut compliment de les mesures que s'estimin oportunes per prevenir els riscos laborals.

Tots els empleats seran responsables de mantenir el seu lloc de treball seguint les regles i pràctiques de salut i seguretat.

COMPROMÍS DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL

Es rebutja qualsevol tipus d'assetjament a la feina, considerant-se inacceptable i intolerable. No es permetran comportaments ni factors organitzatius que posin de manifest conductes d'assetjament en l'àmbit laboral.

La FARGA G.E.M. actuarà amb el màxim respecte a totes les persones sense cap distinció, sent això una marca de la nostra filosofia corporativa. En el coneixement que les dones i els homes tenen dret a la igualtat efectiva d'oportunitats. Per tant, hem arbitrat les mesures oportunes per fer de la nostra filosofia una realitat per al nostre equip.

La prevenció i gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral requereix de l'acompliment d'un procediment específic, integral i garantista el qual és objecte del present document.

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

3.- PRINCIPIS ESSENCIALS EN LA PREVENCIÓ I GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

1. PRINCIPI DE TOLERÀNCIA ZERO DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La FARGA G.E.M., està fermament compromesa amb la prevenció i el rebuig de les conductes d'assetjament en totes les seves formes i modalitats, per això focalitza els seus esforços en la gestió, el seguiment i la revisió d'aquelles situacions que puguin afectar als seus treballadors i que en tinguin coneixement.

2. PRINCIPI DE TRACTE IGUALITARI

La FARGA G.E.M. desplegarà els recursos preventius i de gestió necessaris en tot cas amb independència de les circumstàncies personals o professionals de la persona afectada. Oferirà un tracte ètic i respectuós amb la dignitat i la integritat de la qual són mereixedores totes les persones.

3. PRINCIPI D'INDEMNITAT DE LES PERSONES

No s'exercirà des de la nostra organització cap tipus de represàlia derivada de l'acte de comunicar una possible situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, ja sigui en condició de denunciador o de testimoni, sens perjudici de les conseqüències que es poguessin derivar per la formulació de fets o denúncies manifestament falses.

L'activació del protocol d'assetjament sexual en l'organització no suposa cap minva en els drets de la víctima, en l'exercici de les accions que en dret poguessin correspondre-li.

4. CONFIDENCIALITAT

Queda garantit el principi de confidencialitat en la tramitació dels procediments d'investigació de les denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe, quedant limitat el coneixement dels fets a la persona encarregada de gestionar el protocol en la seva condició d'instructor/a, si s'escau a la persona responsable de recursos humans, a la direcció i persones implicades, en tot el necessari per al compliment de les obligacions que li són pròpies. LA FARGA G.E.M. podrà externalitzar els serveis preventius que siguin necessaris quedant els mateixos emparats pel secret professional del professional o professionals contractats. A fi de garantir la confidencialitat, a cada expedient se li assignarà un codi numèric que l'identificarà al llarg de tot el procediment i aquest s'utilitzarà en tota la documentació que generi l'expedient, com a propi del sistema de gestió de denúncies.

5. PRINCIPI DE DILIGÈNCIA I CELERITAT

L'organització es compromet a actuar amb diligència, celeritat i sense dilacions indegudes des del moment en el qual s'activa el protocol d'assetjament, essent que les investigacions tindran una durada màxima de tres mesos des de la recepció de la denúncia.

6. PRINCIPI DE CONTRADICCIÓ

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 i sistema 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 l'instructor i en els termes establerts en aquest protocol.

7. PROTECCIÓ DE LA SALUT DE LES VÍCTIMES

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.

4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL PRESENT PROTOCOL.

El present protocol resulta d'aplicació a totes les persones donades d'alta a l'organització amb independència de la seva modalitat contractual, així com dels membres de l'òrgan de govern de la FARGA G.E.M..

També resultarà d'aplicació, pel que fa al procés d'investigació, a les persones que poguessin treballar per a empreses contractades per La FARGA GEM.

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 puguin interactuar amb l'activitat de l'organització.

Quan l'organització tingui en el seu centre de treball persones cedides per empreses de treball temporal desenvoluparà amb aquesta organització les mesures de coordinació oportunes per al compliment de la normativa i els drets de les persones treballadores. En aquests casos, els treballadors cedits podran utilitzar el canal denúncia de la FARGA GEM, ja que, com a entitat cessionària, serà competent per investigar els fets i adoptar les mesures preventives necessàries. A cada organització li correspondrà l'adopció de les mesures de caràcter disciplinari davant les persones contractades per elles.

A la plantilla de la FARGA G.E.M. li resulta d'aplicació el seu Conveni Col·lectiu propi que consta publicat a la pàgina web.

La vigència temporal d'aquest protocol és de quatre anys a comptar des de la data de la seva aprovació, i en la mesura del possible coincidirà amb la vigència del Conveni Col·lectiu.

Aquesta vigència serà sense perjudici de les revisions que siguin oportunes realitzar o que vinguin 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.

5.- OBJECTIUS GENERALS.

1.- Compliment normatiu.-

El present protocol de gestió i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'organització ve a donar compliment a la normativa en vigor en matèria d'igualtat i de prevenció de la violència sexual.

Estableix l'article 48.1 del LO 3/2007 d'Igualtat efectiva, en connexió amb l'article 12 de la LO 10/2022 estableix que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual.

Promou la prevenció i la correcta gestió dels supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe inclou a títol il·lustratiu:



1. La informació, sensibilització i conscienciació en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe de la plantilla, així com l'assetjament en la seva modalitat telemàtica.
2. La revisió del compliment de la normativa relacionada per part de les empreses cessionàries.
3. La implementació de les mesures de comunicació necessàries per a la conscienciació de proveïdors i clients en el respecte dels drets i de la dignitat de totes les persones i la política de l'organització de tolerància zero davant d'aquests casos.
4. La definició d'un procediment pautat per a sistema de gestió i tractament de denúncies internes.
5. L'assegurament de la salut de la persona treballadora i els membres de l'organització.
6. L'adopció de mesures de tractament i gestió adequades a cada cas concret.

2.- Conceptualització.

Als efectes del present Protocol s'entendrà per:

• Assetjament sexual:

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

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura que les conductes d'assetjament sexual no són desitjades per la persona que n'és objecte. L'assetjament sexual com a infracció laboral molt greu.

D'entre les conductes constitutives d'assetjament sexual destaquen, a títol d'exemple, les següents:

- Mirades lascives intencionades
- Gesticulacions lascives
- "Piropos" amb contingut ofensiu o insultant
- Contacte físic no desitjat
- Generació de pressió per aconseguir activitats sexuals
- Formulació de peticions sexuals descarades
- Agressió física d'índole sexual
- Condicionar l'accés a drets o a expectatives de drets a canvi de l'obtenció d'un favor sexual

Les causes o motivacions d'aquestes conductes poden ser:

- Estereotips de poder entre homes i dones en el món laboral
- L'obtenció simple d'un benefici sexual
- L'assetjament psicològic
- El sexe de la persona assetjada
- La creació d'un ambient laboral intimidatori, humiliant i hostil

L'assetjament sexual compta amb una sèrie d'indicadors formals de la seva presència. Les principals conductes de fustigació són:

- Comentaris sobre la roba.
- Comentaris sobre el físic.
- Mirades o gesticulacions lascives.
- Gesticulacions lascives.
- Cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb la feina.
- Oferiments d'amistat i intimitat en moments personals delicats.
- Peticions clares de favors sexuals sota amenaça o coacció.

Cal distingir entre l'assetjament d'intercanvi i l'assetjament ambiental. Segons la definició l'assetjament sexual d'intercanvi obeeix a l'acceptació per la persona assetjada d'una petició sexual que esdevé implícitament o explícitament com una condició per accedir o mantenir una feina, o obtenir drets laborals. En conseqüència, el subjecte actiu condiona la voluntat de la víctima, que es veu obligada a accedir als requeriments sexuals.

Per altre banda, l'assetjament sexual ambiental, es defineix per tenir conseqüències menys directes que les de l'assetjament sexual d'intercanvi, si bé suposa suportar comportaments sexuals no desitjats i prou greus com per produir un context laboral negatiu que interfereix en el rendiment de la víctima fent la situació insostenible.

3.- Conductes prohibides.-

Queden expressament prohibides i poden ser conductes constitutives d'assetjament sexual i/o discriminació per raó de gènere, entre d'altres:

- Conductes de caràcter ambiental: que creen un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant, no essent necessari que existeixi una connexió directa entre l'acció i les condicions de treball, a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual.
- Conductes físiques de naturalesa sexual que poden anar des de contacte físic innecessari fins a un acostament físic excessiu o innecessari. Agressions físiques.
- Conducta verbal de naturalesa sexual com insinuacions sexuals molestes, proposicions, flirtejos ofensius, comentaris i insinuacions obscenes, trucades telefòniques no desitjades; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual; agressions verbals deliberades.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual, com exhibir fotografies de contingut sexual o pornogràfic o materials escrits de tipus sexual o mirades amb gestos impúdics. Cartes o missatges de correu electrònic, SMS, WhatsApp o per mitjà de xarxes socials de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- Conductes d'intercanvi: Poden ser tant proposicions o conductes realitzades per un superior jeràrquic o persona de la qual pugui dependre l'estabilitat de l'ocupació o la millora de les condicions de feina, com les que provenguin



de companys/es o qualsevol altra persona relacionada amb la víctima a causa de la feina, que impliqui contacte físic, invitacions persistents, peticions de favors sexuals, etc.

- Assetjament "quid pro quo": Es produeix quan la persona assetjada és forçada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals de l'assetjador o perdre certs beneficis o condicions a la feina. Aquests beneficis poden ser l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra millora en l'àmbit laboral. Aquesta tipologia implica un abús d'autoritat, ja que la persona assetjadora té capacitat de decidir sobre les condicions laborals de la persona assetjada.
- Aquelles que suposin un tracte voluntàriament desfavorable envers la persona, relacionat amb l'embaràs o la maternitat o paternitat.
- Les mesures organitzacionals executades en funció del sexe, o qualsevol altra circumstància enumerada en l'apartat anterior, D'una persona, amb finalitats degradants (exclusió, aïllament, avaluació no equitativa de l'atur, assignació de tasques degradants).
- Comportaments, conductes o pràctiques que es prenguin en funció del sexe i/o el gènere d'una persona o qualsevol altra circumstància enumerada en l'apartat anterior, de manera explícita o implícita i que tinguin efecte sobre l'ocupació o les condicions de treball.
- Ridiculitzar persones perquè les tasques que assumeixen no s'ajusten al seu rol o estereotip impost culturalment o socialment.
- Acudits, burles que ridiculitzin el sexe, gènere, l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Menysprear el treball i la capacitat intel·lectual de les persones per les circumstàncies recollides en l'apartat anterior.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

D'altra banda, cal tenir en compte que les conductes d'assetjament poden tenir lloc tant en persona com de forma virtual (a través del correu electrònic, les xarxes socials, la missatgeria instantània,...). La digitalització del món del treball també ha condicionat les formes en què es reproduïx aquest assetjament i la proliferació de conductes com el sexpredding, la difusió d'imatges amb contingut sexual sense el consentiment de la/les persona/ es implicada/es. Aquesta organització està compromesa amb la prevenció d'aquestes conductes.

A aquests efectes es relacionen a continuació a títol d'exemple una sèrie de conductes constitutives de ciberassetjament i prohibides en la nostra organització:

Sexting. Consisteix en l'enviament d'imatges o vídeos de caràcter íntim que les persones prenen normalment de si mateixes amb el telèfon mòbil. Poden anar o no acompanyades de comentaris de caràcter eròtic. Aquesta tipologia de conducta

s'enquadra en l'anomenada pornografia no autoritzada.

Sextorsion. Consisteix en la conducta per la qual la persona posseïdora d'imatges, vídeos o àudios de caràcter íntim d'una persona utilitza aquest material per xantatge a la víctima i aconseguir que realitzi una conducta no consentida.

Grooming. Es defineix com aquella conducta per la qual un major d'edat contacta via telemàtica amb un menor d'edat ocultant la seva identitat, generant un llaç emocional d'amistat per posteriorment dur a terme conductes d'abús o assetjament sexual. Incloem aquesta menció pel cas que alguna persona de la plantilla fos menor d'edat.

9

- **Assetjament per raó de sexe, gènere o identitat sexual:**

Consisteix en la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, o en la identitat i/o expressió de gènere de la persona assetjada, respectivament.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, pel fet de ser transsexual o transgènere, pel fet de ser intersexe, de ser gai,

lesbiana o bisexual o pel fet d'expressar-se, vestir-se o comportar-se d'una forma diferent de com s'espera d'un determinat gènere.

En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar tant en el moment d'accés al treball remunerat, a la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació. A més, en l'àmbit de les organitzacions, com en la resta d'àmbits, aquestes situacions es poden donar tant en espais de relació formal com informal, i poden limitar la participació, la sociabilitat i el desenvolupament dins de l'entitat de les persones que les pateixen.

El subjecte causant de la conducta d'assetjament pot ser un company, un superior, un subordinat o altres persones amb les que s'interactua amb motiu de la relació laboral.

L'assetjament per raó de sexe o de gènere pot coincidir amb assetjament psicològic i alhora, pot donar lloc a una discriminació directa o indirecta. Ens trobem davant d'una discriminació directa quan una persona sigui tractada de forma menys favorable que la resta que es troba en una situació anàloga o comparable i això per una raó de sexe o d'identitat sexual.

D'altra banda, donarà lloc a una discriminació indirecta quan, una pràctica de l'organització, encara que aquesta no fos la seva finalitat, dona lloc a un desavantatge per a la persona treballadora, per raó del seu gènere o del seu sexe. Les següents són conductes exemplificadores de supòsits d'assetjament per raó de sexe:

- Ridiculitzar, menystenir les habilitats i capacitats intel·lectuals.

- Desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona i el seu treball
- Comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic o l'opció sexual.
- Ús d'humor sexista de contingut degradant
- Ús reiterat de formes ofensives de dirigir-se a les persones
- Limitar, dificultar o impedir l'accés a drets laborals per raó del sexe, gènere o identitat sexual.
- Posar obstacles a la promoció professional de forma injustificada i injusta

Cal matisar que l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere no necessiten produir-se d'una forma reiterada, ja que poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma puntual.

Les conductes aquí referenciades són exemples i no es poden considerar una llista exhaustiva de conductes d'assetjament.

6.- MARC LEGAL.

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

Com s'indica anteriorment, amb caràcter general, el present protocol es regeix pel Conveni col·lectiu propi de LA FARGA GEM, publicat a la pàgina web.

En atenció als drets lesionats en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, cal destacar els següents drets fonamentals:

- 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. Tota discriminació porta aparellada una vulneració de drets fonamentals i la persona perjudicada tindrà dret a ser indemnitzada pels danys i perjudicis causats.

Per la seva banda, la legislació laboral aborda de forma específica la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Amb caràcter general, el TRET (Text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per RD 2/2015, de 23 D'octubre, en endavant, ET) recull entre els drets laborals bàsics de la persona treballadora el respecte a la intimitat i dignitat, incloent la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual. (art. 4).

A l'article 17 ET s'estableix el principi general de no discriminació en les relacions laborals i en el seu article 19 ET, el dret a la seguretat i salut en connexió amb l'article 20 ET, de direcció i control de l'activitat laboral.

Hem de posar aquests drets/obligacions en connexió amb les previsions de la Llei 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual (en endavant, LO 10/2022) a l'article 12 s'estableix l'obligació de l'organització de protegir als treballadors/es de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, treballant en la prevenció d'aquestes conductes, incloses les que es desenvolupin a través de mitjans tecnològics.

Aquestes disposicions hauran de ser interpretades juntament 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 té com a causa el 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 que, arran de la LO 10/2022 ha d'incloure necessàriament l'assetjament sexual i per raó de sexe en aquesta valoració.

De la mateixa manera a de constar en el règim disciplinari de l'organització, en relació a infraccions i sancions, es tindrà en compte el Conveni Col·lectiu propi de LA FARGA GEM.

7.- PROCEDIMENT DEL SISTEMA DE GESTIÓ DE DENÚNCIES.

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

La fase d'activació comprèn des de que es rep per l'organització, a través del canal denuncia la sol·licitud d'activació del protocol, mitjançant el formulari proporcionat a ANNEX I, fins l'emissió per part del Comitè d'Ètica de l'informe de procedència o improcedència de la denuncia, queixa, alerta o consulta.

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

L'esmentada direcció 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 inicial de les comunicacions que es puguin rebre a través del Canal de denúncies per situacions de discriminació per raó de sexe i/o gènere. A aquest efecte, portarà un registre de les seves reunions, decisions i actuacions.

2.2.- Una vegada rebuda la 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 forma clara i periòdica a totes les persones de l'organització de la seva obligació de posar en coneixement del Comitè d'Ètica, de qualsevol fet o conducta que pugui ser contrària a la Llei, al Codi Ètic i a les normes internes, del qual tinguin coneixement i en el qual hagi incorregut qualsevol persona de l'organització (consellera, directiva, empleada o col·laboradora).

b.- S'informarà als membres de l'organització que, en cas d'abusar, fer un ús fraudulent i/o de mala fe dels canals de comunicació, queden exposades a possibles sancions tant disciplinàries com jurídiques. En aquest sentit, les denúncies falses donaran lloc a responsabilitats.

c.- S'informarà a tots els membres de l'organització i/o terceres persones que tinguin relació amb la societat, de l'obligació de col·laborar amb la possible investigació que s'hagi de realitzar per esclarir els fets vinculats a presumptes infraccions en matèria de discriminació per raó de sexe i/o gènere.

3.2.- Són garanties:

a.-) Es garanteix que les persones que recorrin als canals de comunicació existents i al Canal de denúncies per situacions de discriminació per raó de sexe i/o gènere, 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, la seva identitat només serà coneguda per les persones encarregades d'investigar els fets i prendre les decisions que correspongui.

13

e.-) En aquest sentit, sempre es mantindrà sota reserva la identitat de la persona denunciant, sempre i quan 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 en el curs de tota la investigació.

Principi de celeritat. - El procediment de recopilació d'evidències, en fase inicial o d'investigació, s'haurà de realitzar amb la màxima agilitat 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 de 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 Col·lectiu propi d'aplicació i de la mateixa manera en relació a les seves sancions.

La tipicitat es farà en atenció a la data dels fets, sense perjudici, que si existeix una normativa posterior que sigui més favorable a l'infractor se li aplicarà 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 GEM.

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

4.3.- La confidencialitat de les dades de la persona denunciant estan garantides, tot i que 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 be amb els protocols implantats per l'organització en especial en matèria d'assetjament laboral, assetjament sexual i altres que estiguin en relació amb comportaments d'aquest tipus.
- Irregularitats o conductes que suposin una discriminació per raó de sexe i/o gènere de naturalesa penal, de les quals pogués ser imputat penalment qualsevol membre del LA FARGA G.E.M..
- Disconformitat en relació amb el compliance penal.
- Fets que poden suposar una infracció de caràcter laboral, especialment les incloses en aquest protocol i en el Conveni Col·lectiu propi de LA FARGA GEM.

5.2.- La recepció de qualsevol queixa, denúncia, consulta o alerta de possible risc de discriminació per raó de sexe i/o gènere comporta necessàriament la seva anotació en el SGD.

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.

15

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 garantirà la confidencialitat de 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 amb valoració.

ii.- La no procedència de la denúncia donarà lloc a l'arxiu de l'expedient i es posarà en coneixement de la persona denunciant.

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 de sexe i/o gènere sigui 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 l'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 de sexe i/o gènere.

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 denunciant amb la finalitat de preservar el seu dret de defensa.

Art. 8.- Procediment d'Investigació 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 d'instrucció entre les parts afectades, en el seu cas.

Per el Comitè d'Ètica, es procedirà a notificar de l'existència de la queixa sobre la que recau la denúncia.

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 d'instrucció pel Comitè d'Ètica, quan la queixa, dubta, alerta, sigui per una actuació per discriminació per raó de sexe i/o gènere.

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. La instrucció es realitzarà seguint un ordre cronològic en la determinació dels fets de la denúncia i el seu abast. Es posarà en coneixement de la Gerència de LA FARGA GEM, l'inici d'aquest procediment.

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 de sexe i/o gènere.

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.

18

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 penals, 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 motivin 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 són 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 eventuais 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 sexe i/o gènere en atenció a la matriu de risc del model del compliment penal de LA FARGA GEM.

Art. 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.

La Resolució que es prengui es posarà en coneixement de les parts, així com 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 de sexe i/o gènere.

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 propi 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- ASPECTES PREVENTIUS

Aquest Protocol pretén donar una resposta integral que abasti des de la prevenció fins a la resolució corresponent en cas de produir-se una situació D'assetjament i això en connexió amb el que disposa el conveni col·lectiu propi d'aplicació.

L'objectiu de la prevenció és crear en l'organització una cultura d'igualtat i no-violència, convivència i respecte on no quedi espai per a l'assetjament.

La prevenció de conductes inadequades i inacceptables com les d'assetjament s'ha de plantejar en el context d'una acció general i proactiva, per tal d'identificar els factors que puguin contribuir a crear un entorn laboral exempt d'aquestes actuacions.

Les actuacions preventives es desenvoluparan fonamentalment, a través de la sensibilització, conscienciació, informació, formació, control i seguiment.

- Sensibilització de la plantilla en la prevenció D'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i aquestes tipologies D'assetjament realitzades en l'àmbit digital.
- Formació de les persones encarregades D'activar i gestionar el protocol.
- Visibilització del compromís assumit per l'organització en la tolerància zero a l'assetjament sexual i per raó de sexe, amb clients i proveïdors.
- Divulgació, entre la plantilla pel canal de comunicació que sigui més eficaç sobre l'existència del protocol D'assetjament i del canal denúncia.
- Control i seguiment de la idoneïtat dels processos preventius, del funcionament del

canal denúncia, dels procediments gestionats i de la situació de les persones involucrades, inclòs el seguiment del seu estat de salut i psico-emocional.

- ✓ En el marc de les actuacions d'auditories laborals realitzades al LA FARGA G.E.M. per tercers, les empreses permetran sempre la presència d'un tercer, ja sigui de l'auditoria o de la pròpia empresa, amb la qual cosa cal garantir la confidencialitat de l'entrevista de l'auditoria laboral per tal de garantir la traçabilitat del model.

22

8.- SEGUIMENT I MONITORITZACIÓ.

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 denunciante, denunciat, testimoni o persona informadora.

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, de tal manera que sigui de tal manera contrària a la legalitat i/o al present protocol comportarà la apertura de un procediment d'infracció laboral en atenció al Conveni Col·lectiu propi de LA FARGA GEM.

A partir de la implantació del protocol es realitzarà específica formació d'aquest protocol juntament amb el Codi de Conducta.

Tanmateix es farà un informe general de seguiment anual per registrar les incidències produïdes i comprovar el funcionament eficaç del Protocol per tal d'introduir les millores que es considerin convenients.

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 extern i el compliance officer.

10.- 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.
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.

11.- REFERÈNCIES NORMATIVES

SUPRANACIONAL

24

- Carta de les Nacions Unides (Sant Francesc, 26 de juny de 1845).
- Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l' Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1848.
- Convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT): sobre la Discriminació (ocupació i ocupació) de 1858.
- 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 1878 i ratificada per Espanya el 1883.
- Resolució de la Comissió dels Drets Humans de 1887, de les Nacions Unides.
- Conveni Organització Internacional del treball sobre la violència i l'assetjament, 2018 (núm.180).

COMUNITARI

- Tractat de Roma (25/03/1857) 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 2012/28/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 1881, 27-XI-81 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).

25

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 31/1985, 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 801/2020, 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°68/2008. 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; 07-08-2022) reguladora, entre altres de les violències sexuals en l'article 12 de les quals regula la prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral.

12.- PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL

En el marc de les actuacions d'auditories laborals, així com del desenvolupament del model de compliance i en la mesura garantir la confidencialitat, realitzades en el LA FARGA G.E.M. per tercers, les empreses permetran sempre la presència d'un tercer -representant de l'empresa- amb la manera de garantir l'efectivitat d'implantació del present protocol en l'entrevista de l'auditoria laboral amb la manera de garantir la

traçabilitat del model.

13. ANNEX I

SOL·LICITUD D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

26

Dades del denunciant: (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:

- ☐ 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

Altres Tipus D'assetjament:

- ☐ Sexual
- ☐ Per raó de sexe
- ☐ Ciberatacs



Fets denunciats: (Utilitzi quants fulls precisis per a això)



Prova que es proposa: (especifiqui)

o Testifical:

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

2. ..

3. ..

4. ..

5. ..

o **Documental** (especifica)

o **Altres**

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

En de..... de 202... .

Signatura, nom i cognoms denunciant