

Protocol per a la
prevenció i abordatge de
l'assetjament sexual, per
raó de sexe o orientació
sexual, laboral i altres
discriminacions a la feina.



ÍNDEX

1 INTRODUCCIÓ	2
2 OBJECTIU.....	2
3 ABAST	2
4 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	2
5 COMPROMISOS.....	4
6 CONCEPTE D'ASSETJAMENT	5
7 TIPOLOGIES.....	5
8 NIVELLS	7
9 CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS OBSERVADES.....	9
10 GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ	9
11 CONFIDENCIALITAT.....	9
12 MESURES DE PREVENCIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT	10
INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ.....	10
FORMACIÓ	10
13 CRITERIS GENERALS D'ACTUACIÓ	10
14 MODE D'ACTUACIÓ EN CASOS DE PRESUMPTE ASSETJAMENT	11
15 PROCEDIMENT ESPECÍFIC D'ACTUACIÓ A SEGUIR EN CAS QUE ES PRODUUEIXI ASSETJAMENT.....	12
PERSONES DE REFERÈNCIA.....	12
CONSIDERACIONS GENERALS	13
MESURES D'ACTUACIÓ	14
16 SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	18
17 GARANTIES	18
18 DIFUSIÓ.....	18
19 DOCUMENTS DE REFERÈNCIA.....	19
20 EINES PER COMBATRE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I L'ASSETJAMENT ALS CENTRES DE TREBALL.....	19
ANNEXOS.....	22
ANNEX I	22
ANNEX II	28
ANNEX III	30

1 INTRODUCCIÓ

GRAMEPARK SA reuneix en aquest Protocol les mesures i actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral psicològica i/o qualsevol altre tipus de discriminació que es pugui produir a l'empresa. Aquest Protocol també representa un compromís per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut laboral de les persones que han patit aquestes situacions.

2 OBJECTIU

L'objectiu d'aquest Protocol és definir un marc d'actuació per tal d'evitar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral/psicològic i qualsevol altra discriminació amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'empresa, implantant les mesures necessàries per prevenir i actuar davant possibles situacions d'assetjament, establint la sistemàtica per a la comunicació, investigació, resolució i sanció d'aquestes conductes en el cas que es produeixin.

Aquest Protocol d'actuació és, fonamentalment, una mesura preventiva i pal·liativa de salut laboral, ja que una intervenció a temps pot evitar arribar a situacions més greus. Però el seu èxit requereix d'una consciència col·lectiva i el compromís de totes les persones de l'organització contra aquestes pràctiques.

3 ABAST

El present Protocol serà d'aplicació a qualsevol persona que presti serveis a l'empresa, inclosa la Direcció, càrrecs intermedis i personal base, Independentment de quina sigui la funció que hi desenvolupin i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

El present document s'aplicarà a tot el personal, de cada un dels centres de treball de GRAMEPARK, SA, vinculat a l'organització per contracte laboral intern o personal extern (persones becàries, clientela externa, personal col·laborador extern...) respecte al procés d'investigació. Així mateix s'aplicarà en relació amb els centres de treball i fora dels centres de treball, si les persones es troben en aquesta situació per motius professionals o laborals. Al mateix temps aquesta aplicabilitat es manifestarà tant dins de la jornada laboral habitual com fora d'ella, sempre que les persones es trobin en aquesta situació per raons professionals o laborals.

L'aplicació d'aquest Protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades o de la mateixa empresa, de les accions legals que calguin.

4 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La Direcció de l'empresa Gramepark, SA vol manifestar la seva més absoluta implicació i compromís en l'erradicació de l'assetjament sexual per raó de sexe o orientació sexual, laboral/psicològica i qualsevol altre tipus de discriminació i/o violència, defensant el dret de totes les persones treballadores a ser tractades amb dignitat, manifestant que les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe i qualsevol tipus de discriminació i/o violència, ni es permetran ni es perdonaran i explicitant el dret a la queixa de les persones treballadores quan ocorrin.

Aquest protocol explica el que s'entén per assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral/psicològica i qualsevol altre tipus de discriminació i es posarà en clar que els càrrecs superiors

tenen un deure real i moral de posar en pràctica la política contra l'assetjament, violència i discriminació. Aquest protocol estableix el procediment a seguir per les víctimes, assegurant serietat i confidencialitat així com protecció contra possibles represàlies.

Aquest protocol es fonamenta en un seguit de principis i garanties que es manifesten al llarg de tot el procés d'intervenció. Aquest procés d'intervenció garanteix:

- Respecte i Protecció
- Confidencialitat
- Dret a la informació
- Suport de persones formades
- Diligència i Celeritat
- Tracte Just
- Protecció davant de possibles represàlies
- Col·laboració
- Mesures Cautelars
- Vigilància de la Salut

Esteve Serrano Ortín
President de Gramepark, SA

5 COMPROMISOS

L'empresa, després d'haver realitzat la perceptiva negociació amb la representació legal de les persones treballadores, es compromet a complir amb els següents compromisos:

- L'obligació de garantir el respecte a la dignitat i intimitat de les persones, la lluita contra tota mena de discriminació, fomentar la igualtat efectiva entre dones i homes, garantir la salut, la integritat física i la moral de totes les persones treballadores. Així mateix, donat el seu caràcter empresarial públic, ha de ser un model per a la resta d'empreses, tant del sector públic com del privat.
- Prevenir i no tolerar l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral /psicològic i qualsevol altra discriminació a la feina, en totes les seves formes i modalitats donant màxima prioritat i atorgant la mateixa importància als casos que es puguin arribar a produir, amb total independència de qui sigui la víctima o la persona assetjadora, i de quina sigui la seva situació a l'empresa.
- Intolerància a qualsevol tipus de conducta que comporti qualsevol mena de discriminació.
- Instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Identificació de les persones responsables d'atendre a aquells/es que formulin una denúncia i definir els rols i responsabilitats dels diferents agents.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral/psicològic i altres discriminacions a la feina a través d'accions formatives, informatives i estratègies de sensibilització per tots els seus òrgans.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic i crear circuits àgils d'intervenció.
- Denunciar, investigar, intervenir i, si escau, sancionar, conforme al previst en aquest Protocol i en la normativa vigent, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament aplicant el procediment específic conforme a les regles establertes.
- Donar recolzament i assessorament a les presumptes víctimes d'assetjament.

És per aquest motiu que l'empresa ha d'assumir de manera proactiva la missió de promoure un entorn laboral totalment lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral/psicològic i qualsevol altre tipus de discriminació. Així com, l'obligació de sancionar qualsevol tipus de conducta que porti a aquestes situacions.

En tot cas, s'assegura que l'assistència de la protecció de les víctimes es realitzarà aplicant els principis de confidencialitat, respecte i protecció, objectivitat i imparcialitat, professionalitat, dret a la informació, diligència i celeritat, tracte just, col·laboració, mesures cautelars (si s'escauen), i protecció davant possibles represàlies amb l'acompanyament i suport de persones formades, aplicant quan calguin les mesures sancionadores que corresponguin.

Totes les persones que formen part de la plantilla de GRAMEPARK SA han d'actuar conforme els principis esmentats sense excepció, quedant totes elles obligades a contribuir, prevenir i erradicar

aquest tipus de conductes, col·laborant en el seu esclariment i resolució.

6 CONCEPTE D'ASSETJAMENT

Entenem per assetjament tota conducta no desitjada, per raó de sexe o l'orientació sexual, l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat i/o l'edat d'una persona i qualsevol altre tipus de discriminació que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant i/o ofensiu.

Es pot produir entre companyes/companys, comandaments, subordinades/dinats, però també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: persones usuàries, proveïdores / proveïdors, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

És important diferenciar els comportaments rebuts per part de persones: clients, proveïdores, etc., és a dir "personal extern" a la institució, dels originats per part del personal de la mateixa organització. Encara que en el primer cas es tracti d'insults, amenaces, etc., aquestes deuran ser comunicades al personal tècnic de prevenció, però no incloure-les en els comportaments d'assetjament.

També s'ha de diferenciar les conductes d'assetjament d'aquells conflictes, discrepàncies, discussions, diferències d'opinió, etc., que puguin sorgir tant de qüestions relatives a la feina (procediments de treball, etc.) com a les respectives aficions, gustos i preferències (polítiques, esportives, etc.) i que portin a comportaments que es podrien etiquetar com a "molestos".

7 TIPOLOGIES

Segons la tipologia, distingirem entre:

- **Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo):** La persona assetjadora força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora també el xantatge sexual).

La negativa a la submissió d'una persona que es troba en aquesta situació s'utilitza, implícitament o explícitament com a foment d'una decisió que repercuteix sobre el seu accés a la formació professional, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre el treball.

Implica un abús d'autoritat, sent subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament aquelles persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral, és a dir, la persona jeràrquicament superior a la víctima (gerència, conseller/a delegat/a, personal directiu de l'empresa, persona que la representi legalment, caps, comandaments).

- **Assetjament ambiental:** Comportament que crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu o humiliant. Poden ser comentaris, bromes, etc. Normalment requereixen de certa insistència i repetició.

Acostumen a ser subjectes passius d'aquest tipus d'assetjament les pròpies companyes i companys o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa, però ho pot ser qualsevol persona de la plantilla.

- **Indemnitat davant represàlies:** Es considera a aquest tipus de discriminació, qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona quan presenti una queixa, reclamació,

denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació.

- **Assetjament psicològic o assetjament discriminatori:** És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, no respon a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

A fi de considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i la finalitat destructiva només seran considerades agreujants, als efectes de l'aplicació d'aquest Protocol.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat contra la dignitat o a la integritat física o psíquica. Aquest conjunt de conductes es caracteritza per la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de sistematització i la persistència en el temps. Una característica que defineix aquest procés és l'asimetria respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjadora davant aquests tipus de comportaments.

Les conductes de maltractament psicològic que no presentin tots els components de repetició i persistència en el temps propis de l'assetjament psicològic també han de rebre un tractament preventiu i / o ser avortades amb promptitud i, si escau, han de ser sancionades d'acord amb la normativa de l'organisme, encara que no es considerin assetjament en no reunir les característiques abans esmentades.

- **Assetjament sexual:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'indole sexual, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i/o molest o que produeixi aquest efecte.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona receptora.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'indole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

Sense ànim exclouent ni limitador, els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- ✓ Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- ✓ Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- ✓ Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- ✓ Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.

- ✓ Fer demandes de favors sexuals.
 - ✓ Fer mirades lascives al cos.
 - ✓ Fer gestos obscens.
 - ✓ Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
 - ✓ Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
 - ✓ Fer un apropament físic excessiu.
 - ✓ Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
 - ✓ Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
 - ✓ Forçar a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
 - ✓ Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc..., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).
- **Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual:** El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant i/o ofensiu.

Sense ànim exclouent o limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

 - ✓ Tenir actituds condescendents o paternalistes.
 - ✓ Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
 - ✓ Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
 - ✓ Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
 - ✓ Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
 - ✓ Utilitzar humor sexista.
 - ✓ Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
 - ✓ Fer xantatge sexual per raó de sexe.
 - ✓ Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
 - **Altres discriminacions:** Aquest Protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius com la raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social.

8 NIVELLS

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona treballadora o un grup de persones treballadores sobre una altra persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/ores sobre un/a dels seus companys/es.
- **Nivells d'intensitat gradual de les manifestacions d'assetjament sexual:**

Assetjament sexual lleu:

- ✓ Acudits de contingut sexual sobre les persones.
- ✓ Comentaris sexuals sobre les persones.
- ✓ Acostament excessiu.
- ✓ Gestos i mirades insinuants.

Assetjament sexual greu:

- ✓ Preguntes sobre la vida sexual de les persones.
- ✓ Insinuacions sexuals.
- ✓ Petició oberta relacions sexuals.
- ✓ Pressió després d'una ruptura sentimental.
- ✓ Enviament de cartes, imatges, missatges, fotos, correus amb contingut sexual que proposin, incitin o pressionin a mantenir relacions sexuals.

Assetjament sexual molt greu:

- ✓ Abraçades, petons, tocaments, pessics no desitjats.
- ✓ Acorralaments, assalts sexuals.
- ✓ Pressió per obtenir sexe a canvi de millores o amenaces.
- ✓ Realització d'actes sexuals sota pressió.

- **Conseqüències de les manifestacions d'assetjament sexual:**

- ✓ Les possibles conseqüències per les persones treballadores son, estrès, ansietat, depressió, insomni, baixa autoestima, sentiment de culpa i fins i tot abandonament del lloc de feina.
- ✓ Per l'empresa una menor productivitat, augment de l'absentisme per malaltia, augment de costos per reemplaçament de personal, inclús pagament d'indemnitzacions amb el conseqüent desprestigi i imatge negativa de l'empresa.
- ✓ Per la societat també té costos com per exemple, augment de costos en el sistema de salut, seguretat social, sistema judicial, polítiques socials, etc..., contribuint a una major desigualtat jurídica, democràtica i social.

9 CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS OBSERVADES

Es consideraran circumstàncies agreujants:

- ✓ Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- ✓ Si hi ha dues o més persones assetjades.
- ✓ Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- ✓ Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- ✓ Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- ✓ Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- ✓ Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

10 GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups en situació de més vulnerabilitat són:

- ✓ Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- ✓ Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- ✓ Dones o homes joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- ✓ Dones i homes amb diversitat funcional.
- ✓ Dones i homes immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- ✓ Dones i homes amb contractes eventuais i temporals.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, transgènere, bisexuals, intersexuals, queer i (+) qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere socialment marginades i oprimides (LGTBIQ+) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

S'annexa al present document el "Protocol de prevenció i actuació davant possibles agressions LGTB" (Annex I).

11 CONFIDENCIALITAT

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.

Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de

novembre, de prevenció de riscos laborals, i l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

S'annexa al present document el "Compromís de confidencialitat" (Annex II). Les persones de referència l'hauran de signar, comproment-se d'aquesta manera a respectar-lo i actuar conforme el que en s'estableix.

12 MESURES DE PREVENCIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT

GRAMEPARK, SA portarà a terme les següents mesures de prevenció per evitar que es produeixin supòsits d'assetjament:

INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

- Es durà a terme una campanya explicativa per ensenyar com es pot detectar una situació d'assetjament i informar sobre els drets i els recursos amb els que compten les persones treballadores.
- S'organitzarà una reunió de presentació del Protocol, dirigida a tot el personal de l'empresa, en la que s'explicaran amb detall tots els continguts del mateix.

FORMACIÓ

- L'empresa realitzarà la formació dels equips directius i del personal per que tingui algun tipus de coneixement en la resolució i assessorament en cas d'assetjament, que li permeti familiaritzar-se amb les seves responsabilitats en aquesta matèria. També realitzarà una formació específica per al personal de referència o qui pugui formar part d'una Comissió d'investigació en els casos de possible assetjament.
- L'objectiu principal d'aquesta formació serà identificar aquells factors que contribueixin a crear un entorn laborable exempt d'assetjament i els procediments necessaris per tractar aquesta qüestió.

13 CRITERIS GENERALS D'ACTUACIÓ

Tota persona que es trobi vinculada laboralment amb l'empresa té l'obligació d'actuar en conformitat als termes que s'exposen a continuació:

- 1** Posar en coneixement de les persones de referència els casos de possible assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual laboral/psicològic o altres discriminacions a la feina que conegui.
- 2** La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'assetjament podrà denunciar-lo a través de les persones de referència que hagin estat nomenades,

sent aquestes les persones designades a l'efecte, i tindrà dret a obtenir una resposta per escrit a la denúncia - inclús quan els fets siguin denunciats verbalment - així com de totes les actuacions que es duguin a terme.

- 3** Tota persona (que ocupi un lloc de treball) que tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament està obligada a interposar la corresponent denúncia donant coneixement dels fets.
- 4** Totes les persones implicades en el procediment han de buscar, de bona fe, l'esclarament dels fets denunciats.
- 5** Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment.
- 6** Garantir el tractament reservat de la informació relativa a les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament, sense perjudici d'allò que estableix la normativa de règim disciplinari.
- 7** La investigació i la resolució del procediment, inclosa la imposició de mesures provisionals i sancions en el seu cas, es portaran a terme amb la major celeritat possible.

14 MODE D'ACTUACIÓ EN CAOS DE PRESUMPTE ASSETJAMENT

Per a les persones que considerin que estan patint qualsevol tipus d'assetjament GRAMEPARK, SA ha elaborat les següents recomanacions d'actuació davant aquesta situació:

- Una vegada percebuda la situació de presumpte assetjament per part de la mateixa persona afectada o d'un tercer, el primer pas serà donar una resolució a la mateixa, d'una manera informal entre les parts implicades, per afavorir una ràpida restitució de la situació denunciada. A més algunes situacions es poden produir de forma no intencionada i parlar amb la persona o persones que estan provocant aquesta situació pot donar pas a què aquesta no torni a passar.
- Si l'acció directa (intentar resoldre la situació parlant directament amb la persona que està provocant la situació) no ha estat resolutiva, la persona afectada o bé qualsevol altra persona que tingui constància de la situació, podrà comunicar-ho al personal tècnic de prevenció o a les persones de referència per tal d'activar aquest Protocol, amb independència de les vies externes de les què es disposen: la via administrativa (Inspecció de Treball) o la via judicial laboral i/o penal.
- La comunicació haurà de ser prioritàriament per escrit, per notificar el conflicte, formular una queixa, demanar el suport de l'empresa per resoldre la situació o bé per presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació par tal que, si és el cas, se sancioni la conducta. A aquest efecte, Gramepark posa a disposició de totes les persones treballadores un canal de comunicació "Ethic line" que permet deixar constància de totes les comunicacions rebudes i el seu seguiment. Aquestes comunicacions queden

enregistrades i no poden ser manipulades per cap membre de l'empresa, podent treure els informes necessaris sobre el nombre de comunicacions rebudes per donar compte als òrgans encarregats del seu control. Gramepark farà la formació necessària per assegurar-se el coneixement i la correcta utilització d'aquest canal per part de totes les persones treballadores.

- En el cas d'una comunicació presentada per terceres persones, la presumpta víctima haurà de conèixer aquest comunicat i confirmar l'existència de l'assetjament. Si la persona no dona el seu consentiment per rebre suport o fer l'estudi del cas que l'afecta, les persones de referència amb la possibilitat de fer-ho conjuntament amb l'equip tècnic de Prevenció de l'empresa, un Servei de Prevenció Aliè i amb l'autorització de la Direcció, durà a terme les actuacions i les mesures que consideri oportunes per a l'esclariment dels fets. Igualment, en el cas que la situació comunicada no cesi, la persona o persones designades procedirà/n a realitzar una investigació i un estudi sobre el cas i emetre un dictamen sobre l'existència o no d'assetjament.
- Tanmateix, s'establiran un conjunt de mesures cautelars amb caràcter d'urgència adreçades a vetllar per la seguretat i la protecció de la o de les persones que pateixen aquesta situació, durant el transcurs de la investigació.
- Les sancions corresponents als fets denunciats, es remetran a l'establert en el procediment sancionador previst en el Conveni Col·lectiu i en defecte d'això al que es disposa en la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social i/o l'Estatut dels Treballadors.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social). Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat. I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal. En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat.

El present Protocol s'inscriu en el marc de tutela i prevenció del risc, sense perjudici de les competències i funcions que puguin correspondre a la Direcció, en aplicació de la legislació vigent sobre responsabilitats en matèria d'assetjament, així com les accions legals que puguin correspondre a les persones interessades i que aquestes vulguin iniciar.

15 PROCEDIMENT ESPECÍFIC D'ACTUACIÓ A SEGUIR EN CAS QUE ES PRODUEIXI ASSETJAMENT

PERSONES DE REFERÈNCIA

Per acord amb la representació legal de les persones treballadores s'han escollit a les persones de referència que seran quatre, dos designats per l'empresa i dos designats per la representació legal de les persones treballadores. La designació serà comunicada de forma fefaent a totes les persones treballadores per al seu coneixement.

Les persones de referència designades han estat:

A proposta de l'empresa:

- Mercedes Molero Rodríguez

- Gerard Marín Arroyo

A proposta de la representació legal de les persones treballadores:

- Laura Sanchez Sanabria
- Guiu Ndanda Baldovinos

Les funcions de les persones de referència són:

- ✓ Informar i assessorar la persona afectada.
- ✓ Acompanyar a la persona afectada en tot el procés.
- ✓ Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

El personal de referència és el responsable de la gestió i la custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació (inici) i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generin en aquesta fase:

- ✓ Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.
- ✓ En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

El personal de referència assessorarà i assistirà en primer terme a les persones treballadores que, presumptament, siguin objecte d'assetjament, i col·laboraran amb aquestes i amb la Comissió d'Investigació per resoldre els problemes i incidents que es plantegin per la via informal o extraoficial.

Quan per qualsevol motiu es produeixi el cessament de qualsevol de les persones inicialment designades com a persona de referència, aquella que passi a ocupar el càrrec haurà de signar el document que conté el compromís de confidencialitat annexat al present Protocol, comproment-se d'aquesta manera a respectar-lo i actuar conforme el que en ell s'estableix (Annex II).

CONSIDERACIONS GENERALS

Els membres de la plantilla de l'empresa que considerin que estan sent sotmesos a una situació d'assetjament han de tenir en compte les següents pautes d'actuació:

- ✓ Avaluar si concorren els elements d'una situació d'assetjament descrits al llarg d'aquest Protocol.
- ✓ Posar-se en contacte, personalment o per escrit, amb les persones de referència que hagin estat nomenades.
- ✓ Guardar totes les proves documentals relacionades amb els supòsits d'assetjament (missatges, registre de trucades, etc.).
- ✓ En qualsevol moment, la persona interessada podrà sol·licitar la suspensió -o, directament, l'arxiu- de les actuacions que l'empresa hagi realitzat en aplicació del present Protocol, tot justificant la seva decisió.
- ✓ En qualsevol moment, la persona interessada podrà utilitzar qualsevol dels procediments que ofereix la legislació vigent actual.
 - a. En cas d'existir una actuació judicial vers els fets ocorreguts, l'actuació interna de l'empresa quedarà en suspens fins que no s'hagi pronunciat el Tribunal corresponent, determinant aquest si aprecia l'existència d'assetjament o no.
 - b. No obstant, en cas que la persona interessada així ho demani, des de l'empresa

es podran adoptar les mesures preventives de tipus organitzatiu que s'escaiguin.

- c. Si per via judicial es conclou que no s'ha produït assetjament, no se substanciarà cap mena de responsabilitat: ni a la persona que hagi interposat la demanda, ni als possibles testimonis que hagin declarat en el procediment en qüestió. No obstant, en cas que es verifiqui que les dades aportades en el procediment són falses, o que la declaració dels testimonis no s'adequa en cap extrem a la realitat, es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari contra aquelles persones que en resultin ser responsables (és a dir, el denunciador o els testimonis).
- ✓ Quan l'assetjament es produeixi entre personal de GRAMEPARK, SA i personal d'una empresa externa, hi haurà la comunicació necessària entre ambdues, amb la finalitat de determinar la manera de gestionar la situació.

MESURES D'ACTUACIÓ

En cas que les mesures de prevenció adoptades no tinguin l'efecte esperat i es produeixi algun cas d'assetjament: sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral/psicològic o qualsevol altre tipus de discriminació a la feina, l'empresa considera necessari disposar d'un procediment que estableixi els passos a seguir en tals circumstàncies.

Existeixen dues vies, interna (empresa) i externa (Inspecció de treball, jurisdicció laboral i penal). En cap cas utilitzar una via no impedeix utilitzar l'altra. Així doncs, quan es produeix una situació d'assetjament, s'ha de seguir el procediment que es detalla a continuació:

FASE I. INICI

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

Aquesta fase té una durada màxima de tres dies laborables i s'inicia amb la comunicació o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present Protocol, que consideri que està sent víctima d'assetjament haurà de comunicar-lo a la persona o persones de referència que hagin estat nomenades.

També podrà presentar la denúncia escrita una tercera persona que tingui coneixement, de la situació. En aquests casos, s'haurà de posar immediatament en coneixement de la presumpta víctima l'inici del procediment, perquè aquesta pugui ratificar l'existència de l'actuació denunciada i així poder actuar d'acord amb el present Protocol

En cas de considerar-se necessari, en atenció a la gravetat dels fets denunciats, s'adoptaran aquelles mesures cautelars adients per evitar situacions inadequades durant la instrucció del procediment, amb la finalitat de preservar els drets de totes les persones implicades.

Els resultats d'aquesta Fase poden ser 3:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. Poden presentar denúncia interna d'ofici i en aquest cas es passaria a la FASE 2.

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

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament.

En aquest tercer supòsit, s'ha de tancar el cas.

FASE 2. DESENVOLUPAMENT, DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ

S'inicia aquesta fase a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada o d'ofici per les persones de referència.

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes es crea una comissió d'investigació interna, formada per persones treballadores de l'empresa, com a mínim:

- Un representant per part de l'empresa.
- Un representant de les persones treballadores.

Les persones de la comissió d'investigació poden coincidir i ser a la vegada, persones de referència.

Els membres de la comissió d'investigació podran acordar el nomenament d'una tercera persona, independent, experta en la resolució d'aquest tipus de situacions, quan considerin convenient aquesta independència per a una millor investigació dels fets i la seva qualificació.

Una vegada rebuda la denúncia escrita, els membres de la comissió d'investigació mantindran una primera entrevista amb la presumpta víctima, en la que aquesta exposarà els fets denunciats i donarà els detalls de tot allò que la comissió d'investigació consideri adient per tenir un millor coneixement dels fets denunciats. Es procedirà de la mateixa manera amb els/les testimonis en cas que existeixin.

Es mantindrà de la mateixa manera una entrevista amb la persona presumptament assetjadora (sola o acompanyada amb un representant de les persones treballadores, a la seva elecció), en la qual se li comunicarà que hi ha una denúncia contra ella i que serà objecte d'una investigació, tot comunicant-li els seus drets i deures.

S'obrirà el corresponent "Expedient de recerca per presumpte assetjament, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral/psicològic o altres discriminacions a la feina", el qual tindrà com a únic objectiu esbrinar i constatar la veracitat dels fets denunciats. Es recollirà tota la documentació, testimonis i les proves disponibles dels fets.

Els terminis màxims estimats per realitzar el procediment d'investigació, a excepció d'aquells supòsits que requereixin una motivada dilatació del període, serà de 20 dies hàbils.

Durant el procediment, tant la persona assetjada com la persona que presumptament ha realitzat l'assetjament, tindran dret a:

- ✓ Una investigació garantista, respectuosa i imparcial dels fets i que tota ella es produeixi guardant una estricta confidencialitat i reserva.
- ✓ A que s'entrevisti a testimonis (sols o acompanyats/des d'un representant de les persones treballadores) amb caràcter privat i mai en presència de cap de les parts.

- ✓ A la plena informació sobre el punt en el qual es troba el procediment.
- ✓ La total confidencialitat en el tracte de la informació i dels informes elaborats al respecte.

La comissió d'investigació elaborarà un informe vinculant. L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la /les persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.
- Entrevistes a testimonis quan s'hagin realitzat. Per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només, si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

Ha de constar també, si hi ha circumstàncies agreujants observades, com per exemple:

- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

Aquest informe vinculant que culmina l'Expedient de recerca per presumpte assetjament, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral/psicològic o altres discriminacions a la feina, conclourà, de manera motivada, si els fets denunciats són constitutius d'assetjament o no, realitzant, si escau, les recomanacions que estimi convenientes.

Entre les possibles recomanacions es pot incloure la possible obertura d'un expedient disciplinari, o la immediata separació entre la persona denunciant i la persona denunciada, per garantir la salvaguarda dels interessos de la persona denunciant.

Aquesta resolució serà traslladada a la Direcció, corresponent a aquesta última adoptar les instruccions necessàries per al compliment de les recomanacions que s'estableixin en la resolució.

FASE 3. RESOLUCIÓ, CONCLUSIONS I MESURES CORRECTORES

Segons l'informe vinculant, elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'empresa emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 30 dies hàbils des de l'inici del procediment.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- ✓ Inici d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament

- ✓ Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- ✓ Arxivament de la denúncia.

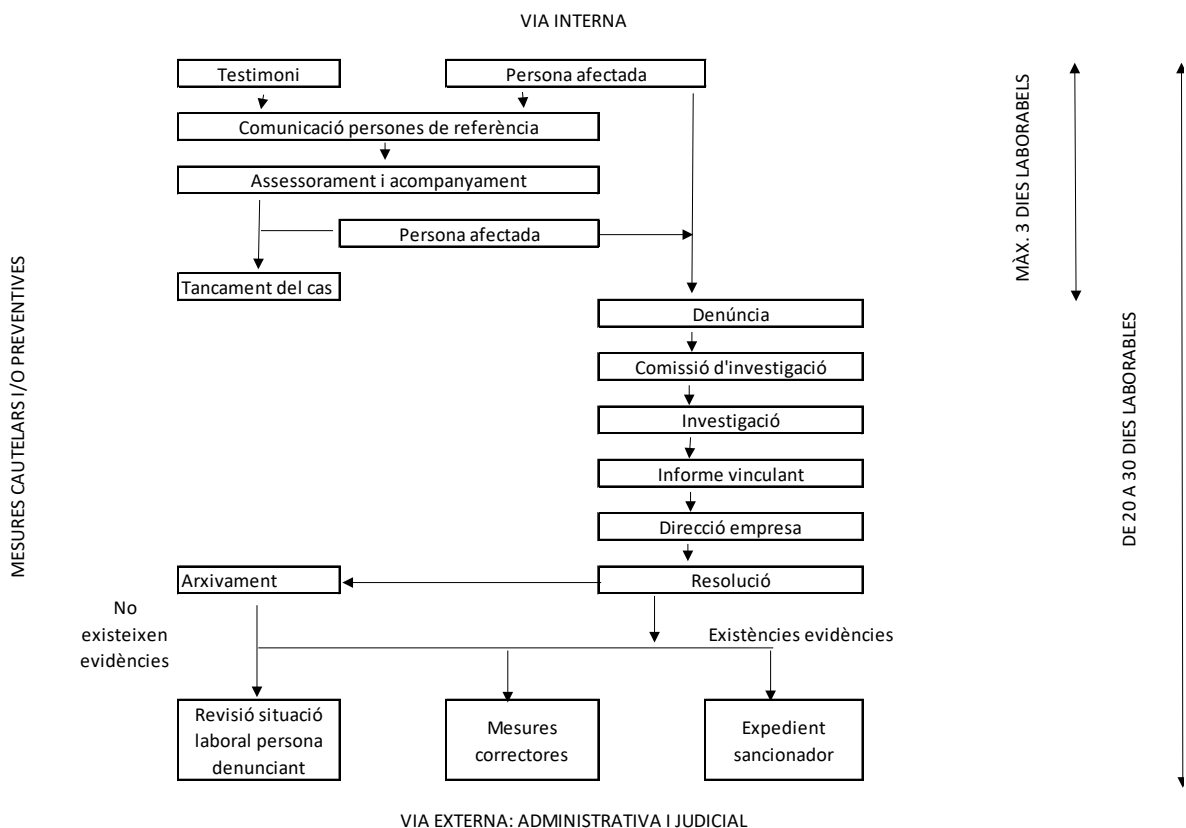
A la resolució de la denúncia hi ha de constar les dades identificatives de la persona denunciant i de la persona denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es transmet còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

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

Les sancions corresponents als fets denunciats es remeten a l'establert en el procediment sancionador previst en el Conveni Col·lectiu.

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



4 SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Les persones de referència realitzaran una reunió anual com a mínim amb els/les representants de les persones treballadores i la Direcció de l'empresa, amb la finalitat de detectar el seu efectiu funcionament i la seva real eficiència en la detecció i eliminació de les situacions d'assetjament.

Per portar a terme l'avaluació s'han de tenir en compte aquests 4 indicadors:

- 1** Nombre de persones treballadores que han fet comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe, assetjament laboral/psicològic o qualsevol altre tipus de discriminació al lloc de treball, tenint en compte el nombre de plantilla i disgregat per sexe.
- 2** Nombre de persones treballadores que han fet denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, assetjament laboral/psicològic o qualsevol altre tipus de discriminació al lloc de treball, tenint en compte el nombre de plantilla i disgregat per sexe.
- 3** Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- 4** Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

En cas que es detectin errors d'aplicació que comportessin una disminució de la seva efectivitat respecte a la consecució del seu objectiu es podrà proposar la seva modificació.

15 GARANTIES

La utilització del present Protocol no impedeix que la víctima, en qualsevol moment, pugui acudir a la via jurisdiccional per exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva. En cas que l'empresa tingui coneixement de l'existència de qualsevol procediment judicial sobre el mateix assumpte o de qualsevol altre procediment administratiu, se suspendrà l'aplicació d'aquest Protocol.

Es garanteix el deure de confidencialitat i la protecció de la intimitat de tot el personal que participi en aquest procediment i de les persones implicades. A tal efecte i des del començament, s'assignaran codis numèrics a les persones afectades.

Les dades de caràcter personal afectades per l'aplicació d'aquest Protocol estan sotmeses a les garanties que estableix la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protecció de Dades Personals y garantia dels drets digitals.

16 DIFUSIÓ

El Protocol es difondrà a través de tots els mitjans pertinents perquè sigui conegut per tota la plantilla i les noves incorporacions, per tal de sensibilitzar i formar a tota la plantilla.

En la fase d'implementació del Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'empresa.

Cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

17 DOCUMENTS DE REFERÈNCIA

- L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions.
- El reial decret llei 6/2019 de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

ELABORACIÓ I APLICACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT

- L'article 1 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- L'article 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, recull els drets laborals
- La llei 5/2008 de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 referent a l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.
- La llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència, a l'article 6, a la discriminació directa i indirecta; a l'article 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'article 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'article 9, a la indemnitat davant les represàlies; a l'article 10 a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; a l'article 11 a les accions positives; a l'article 12, a la tutela judicial efectiva; a l'article 13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- També, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya estableix que tots les persones treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones.

18 EINES PER COMBATRE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I L'ASSETJAMENT ALS CENTRES DE TREBALL

Gramepark, SA com a empresa municipals de titularitat plena de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet s'uneix amb aquest en el compromís per posar fi a la violència masclista, i l'esforç per convertir aquest municipi en una Ciutat lliure de violències masclistes.

Canal de denúncies de GRAMEPARK, SA

<https://www.gramenet.cat/ajuntament/arees-municipals/gramepark/empresa-municipal/canal-de-denuncies/>

Corporate-ethicline és una plataforma online que exerceix la funció de Canal de Ètica, Comunicació i Denúncies de l'entitat.

Aquest canal ha sigut creat amb la finalitat de que qualsevol persona relacionada con la activitat de l'Entitat pugui informar, comunicar o denunciar fets, irregularitats, riscos, accions o omissions que

puguin implicar la comissió de delictes, incompliments de les normatives i lleis que li són d'aplicació a l'entitat, així com conductes contraries als protocols i procediments que implementin o tinguin implementats per garantir el compliment d'aquestes normatives, així com sol·licitar els seus Drets de protecció de dades i comunicar irregularitats o riscos en aquest matèria. En concret, a través del Canal d'Ètica, Comunicació i Denuncies, l'usuari pot Comunicar o Denunciar els fets que es descriuen en aquest document.

016 Atenció a víctimes de violència de gènere. (No deixa rastre a la factura telefònica).

012 Atenció ciutadana. Generalitat de Catalunya.

SIAM. Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per a dones

Telèfon de contacte: 93 329 82 73

Correu electrònic: igualtat@catalunya.ugt.org web: www.ugt.cat

ESPAI DE RECURSOS PER A DONES, INNOVACIÓ I ECONOMIA FEMINISTA (La CIBA)

La Ciba és un centre de recursos per a dones, per posar al seu abast eines per a la millora de la seva autonomia personal en tots els àmbits de la vida.

És també un espai d'innovació i economia feminista on hi trobareu espais de formació, de preparació per a l'ocupació, de naixement i acompanyament de projectes culturals i de creació d'una nova economia social, solidària i feminista.

Es tracta d'un equipament públic de referència per a les dones de Santa Coloma de Gramenet i del nostre entorn, així com un pol d'innovació, d'igualtat i de creació feminista, en la línia d'iniciatives com la fàbrica de creació *Fabra i Coats* o *The women's building*.

GRAMEPARK, SA com a empresa municipal compromesa, participa a la iniciativa '**Santa Coloma Xarxa Violeta**'.

És una iniciativa innovadora i única arreu de l'Estat, fruit del compromís de la ciutat en la prevenció i l'erradicació d'aquestes violències.

Aquesta iniciativa consisteix en la creació d'una xarxa d'espais segurs i de referència. Una seixantena d'espais violetes, als que les persones es puguin adreçar davant d'una possible agressió sexista i/o lgtbifòbica i des d'on, sempre que sigui necessari, s'activarà el Protocol d'actuació i coordinació professional.

Els locals participants s'identifiquen amb un adhesiu en el que es pot llegir 'Santa Coloma Xarxa Violeta'. A més, també compten amb una infografia explicativa de com funciona el Protocol d'actuació als espais d'oci.

Els centres de treball de GRAMEPARK, SA (oficines i dipòsit municipal) formen part de la xarxa d'espais segurs i de referència al igual que els aparcaments i la grua municipal, logotipada amb el símbol de la iniciativa per donar a conèixer el projecte.



ANNEX I

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT POSSIBLES AGRESSIONS LGTBIQ+

Índex

- 1 INTRODUCCIÓ AL DOCUMENT
- 2 OBJECTIUS DEL PROTOCOL
- 3 NORMATIVA LEGAL
- 4 DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT I/O VIOLÈNCIA A PERSONES LGTBI
- 5 CONCEPTES PREVIS IMPORTANTS
- 6 TIPUS D'ASSETJAMENT PER MOTIUS D'ORIENTACIÓ AFECTIVO SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE
 - 1. L'homofòbia i la bifòbia
 - 2. La transfòbia
- 7 ÀMBIT D'APLICACIÓ
- 8 ACTUACIONS PREVENTIVES
- 9 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

1 INTRODUCCIÓ AL DOCUMENT

La nostra organització, Gramepark SA, té un ferm compromís d'actuació en la defensa dels drets i llibertats de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, intersexuals, queers i (+) qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere socialment marginades i oprimides, i té la intenció de vetllar per aconseguir un entorn de treball lliure de violència per a totes les persones que interactuen en l'empresa.

Totes les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere no poden ser permeses ni tolerades sota cap circumstància. El nostre objectiu doncs és el de lluitar contra la LGTBIfòbia en l'entorn de treball, motiu pel qual totes les persones que componen la nostra organització han de vetllar per prevenir i evitar les accions o conductes que puguin ser irrespectuoses, ofensives, degradants, hostils o humiliants per a qualsevol altra persona.

2 OBJECTIUS DEL PROTOCOL

- Prevenir i actuar sobre les possibles conductes d'assetjament i/o qualsevol tipus de violència contra les persones LGTBI, per motius d'orientació afectiva sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Sensibilitzar les persones treballadores sobre les possibles conductes d'assetjament i/o violència per aquests motius, amb la intenció de poder evitar-les.
- Fomentar la implementació de mesures preventives en els centres de treball.
- Facilitar la detecció de conductes d'assetjament i/o violència per motius d'orientació afectiva sexual.
- Establir una pauta d'actuació davant una possible denúncia relacionada amb les conductes d'assetjament i/o violència contra les persones LGTBI.
- Adoptar mesures preventives i/o correctores adients, en cas que es produeixi aquesta situació de violència i/o assetjament.
- Propiciar un suport i un acompanyament específic a les persones afectades.

3 NORMATIVA LEGAL

- Article 1 de la Declaració Universal de Drets Humans, segons el qual tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets. La protecció de les persones LGTBI contra la violència i la intimidació no exigeix la creació d'una nova sèrie de drets específics per a elles ni l'establiment de nous estàndards internacionals de drets humans, sinó que elles han de gaudir dels mateixos drets que gaudeixen totes les altres persones.
- Directiva UE 2000-78 (27 novembre de 2000) relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, que parla, al costat d'altres col·lectius susceptibles de ser marginats o discriminats, dels gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals.
- Article 11.2 de la Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que es fonamenta en els articles 40.2, 40.7 i 40.8 del vigent Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Article 21.1 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, que prohibeix qualsevol discriminació per raons de sexe o orientació sexual.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que defineix en l'article 7, els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

4 DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT I/O VIOLÈNCIA A PERSONES LGTBI

Les conductes d'odi i discriminació atempten contra els principis d'igualtat i dignitat de les persones recollits en la Declaració dels Drets Humans (1948) i en tractats internacionals i normatives europees, espanyoles i catalanes. La discriminació, assetjament i/o violència per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere és una conducta d'odi i discriminació.

La conducta d'odi i discriminació és una actitud que es basa en prejudicis, creences i opinions preconcebudes en relació amb la pertinença grupal (com és el cas de l'assetjament a les persones LGTBI) i no als trets específics de la persona. Quan aquestes conductes es produeixen de forma intencionada i reiterada en el temps parlem d'assetjament. Aquest tipus d'assetjament ocasiona danys morals, físics, psíquics i materials a la persona discriminada, i un efecte negatiu en la societat. A més, aquestes conductes ajuden a perpetuar els prejudicis i les desigualtats existents. L'assetjament per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere està contemplat en la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i està tipificat com a delictes d'odi i discriminació dins del Codi Penal.

5 CONCEPTES PREVIS IMPORTANTS

SEXE BIOLÒGIC: Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones.

GÈNERE: Conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. Socialment s'atribueix el gènere masculí al sexe masculí i el gènere femení al sexe femení, però aquests conceptes no són equivalents. En oposició a la tradicional concepció dualista del gènere (home i dona), hi ha teories que defensen l'existència de més de dos gèneres i d'altres que rebutgen el concepte de gènere perquè el consideren una construcció limitadora de la naturalesa humana.

ORIENTACIÓ SEXUAL: L'orientació sexual comprèn el desig, els sentiments, la pràctica i la identificació sexual. Una persona pot sentir atracció sexual, emocional o afectiva per les persones del seu mateix gènere o d'un altre gènere.

IDENTITAT DE GÈNERE: És la vivència íntima i individual que cada persona fa del seu propi sexe i d'unes característiques de gènere, tal com cada persona la sent i autodetermina, sense que pugui ser definida per tercers, sigui corresponent o no amb el gènere assignat socialment.

EXPRESSIÓ DE GÈNERE: Rols, gestos i expressions associades a un gènere determinat. L'expressió de gènere té a veure amb el comportament social de les persones, independentment del seu sexe de naixement i de la seva identitat de gènere.

PERSONA HETEROSEXUAL: Persona que sent atracció sexual per persones de l'altre sexe.

PERSONA HOMOSEXUAL: Persona que sent atracció sexual per persones del seu mateix

sexe o que té relacions sexoafectives amb persones del seu mateix sexe.

GAI: Home que se sent atret emocionalment o físicament per altres homes.

LESBIANA: Dona que se sent atreta emocionalment o físicament per altres dones.

PERSONA BISEXUAL: Persona que sent atracció sexual per homes i per dones.

PERSONA TRANSGÈNERE: Persona que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.

PERSONA INTERSEXUAL: Persona que ha desenvolupat biològicament característiques sexuals pròpies tant dels homes com de les dones.

PERSONA QUEER: Persona que no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

HOMOFÒBIA: Aversió a l'homosexualitat o als homosexuals.

BIFÒBIA: Aversió a la bisexualitat o als bisexuals.

TRANSFÒBIA: Aversió a la transidentitat o als transgèneres.

6 TIPUS D'ASSETJAMENT PER MOTIUS D'ORIENTACIÓ AFECTIU SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Analitzarem, d'acord amb el que especifica la LLEI 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia les següents conductes d'odi i discriminació:

1. L'HOMOFÒBIA I LA BIFÒBIA

La conducta homofòbica i la bifòbica consisteix a emetre opinions, tenir actituds o dur a terme accions contra persones o grups per la seva orientació sexual (conducta homofòbica quan les accions van en contra de persones o grups amb una orientació sexual cap al mateix sexe al qual pertanyen, i conducta bifòbica quan les accions van en contra de persones o grups que es senten atretes sexualment/afectivament per persones dels dos sexes).

Quan aquestes conductes discriminatòries es repeteixen i promouen algun tipus de segregació contra l'orientació sexual es parla d'homofòbia o de bifòbia segons el motiu que les generen.

Si aquestes conductes s'expressen amb violència física o verbal, de forma reiterada contra una persona concreta i hi ha desequilibri de poder, es parla d'assetjament homòfob o bifòb.

2. LA TRANSFÒBIA

La conducta transfòbica consisteix a emetre opinions, tenir actituds o dur a terme accions contra persones o grups per la seva identitat de gènere sentida, diferent del sexe assignat en néixer.

Quan aquestes conductes discriminatòries es repeteixen i promouen algun tipus de segregació contra la identitat de gènere sentida parlem de transfòbia.

Si aquestes conductes s'expressen amb violència física o verbal, de forma reiterada contra una

persona concreta i hi ha desequilibri de poder, es parla d'assetjament transfòbic.

7 ÀMBIT D'APLICACIÓ

- Aquest protocol és d'aplicació directa a totes les persones treballadores de Gramepark SA, sigui quina sigui la seva funció en l'organització i el seu nivell jeràrquic.
- Totes les persones que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de Gramepark SA (persones en pràctiques, etc)
- Totes les empreses externes contractades per Gramepark SA.
- Qualsevol altra persona que sigui usuària dels serveis de Gramepark SA.

8 ACTUACIONS PREVENTIVES

- S'han de desenvolupar les següents accions i mesures preventives:
 - Sensibilització a les persones treballadores.
 - Formació específica a tots els nivells jeràrquics del personal de l'organització
 - En el cas del personal treballador que presta atenció directa a la ciutadania, assegurar que es tracti la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i també la normativa civil, administrativa i penal protectora de les persones LGTBI.
 - Elaborar instruments d'identificació prèvia de possibles casos d'assetjament per al conjunt de treballadors i treballadores.
 - Informar els treballadors i les treballadores per explicar els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol a partir d'observar indicis.
 - Informar de l'existència d'aquest protocol en la intranet corporativa.
 - Establir algun sistema on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
 - Els/les representants dels treballadors/res han de participar, secundar i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
 - Promoure la formació específica del personal responsable en la Prevenció de Riscos Laborals, en continguts relacionats amb discriminacions que poden patir les persones LGTBI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
 - Garantir la privacitat en tots els espais públics (banys, dutxes, vestuaris, etc.).
- Altres actuacions preventives:
 - Elaborar i difondre una sèrie de mesures de tolerància zero.
 - Fer enquestes sobre l'assetjament per l'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en l'organització, de manera anònima i sobre les polítiques LGTBI.
 - Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

9 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

En cas que les mesures de prevenció adoptades no tinguin l'efecte esperat i es produeixi algun cas d'assetjament per l'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en l'organització, s'aplicarà el protocol establert per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral i altres discriminacions del que aquest annex forma part.

A més d'aquesta via d'actuació interna (empresa) existeix la possibilitat d'acudir a altres vies externes (Inspecció de treball, jurisdicció laboral i penal). En cap cas utilitzar una via no impedeix utilitzar l'altra.

ANNEX II

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

Dades de la persona denunciada

Nom i cognom

DNI/NIE

Edat

Dona

Home

Domicili del centre de treball

Lloc de Treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognom

DNI/NIE

Edat

Dona

Home

Domicili del centre de treball

Lloc de Treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets (Concretar el motiu, adjuntar-hi documentació justificativa, si escau)

Testimonis (si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognom i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

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

Si No

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

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
denúncia
Nom i cognom

Signatura de la persona que

Dades de contacte

Lloc i data

ANNEX III

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA QUE INTERVENEN EN EL PROCÉS DE TRAMITACIÓ I RESOLUCIÓ DE LES DENÚNCIES PER ASSETJAMENT

_____, amb DNI _____, i _____, amb DNI _____, havent estat designada com a persones de referència per GRAMEPARK, SA amb acord de la representació legal de les persones treballadores, de manera temporal fins a les properes eleccions sindicals, per intervenir en el procediment de recepció, investigació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, laboral/psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament que poguessin produir-se en el seu àmbit, em comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifestem el nostre compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació a la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat/a per GRAMEPARK, SA de la responsabilitat disciplinària en la que podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.