



PUMSA
PROMOCIONS
URBANÍSTIQUES
DE MATARÓ, SA

PLA LGTBI DE PROMOCIONS URBANÍSTIQUES DE MATARÓ, SA

(Juliol 2025)

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat, la diversitat i la inclusió són un pilar central del principi "no deixar a ningú enrere" consagrat a l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible. L'Organització Internacional del Treball assenjala que diversos estudis internacionals confirmen els beneficis de la inclusió de les persones LGTBI (lesbiana, gai, transgènere, bisexual i intersexual) en el lloc de treball i per a les pròpies empreses. Les empreses reconeixen que el seu recurs més valuós és el seu capital humà, que constitueix la base del seu avantatge competitiu.

La diversitat és un concepte ampli i transversal que inclou, també, les diferències d'orientació sexual i de gènere, culturals, ètniques, i de capacitats, entre altres. És fonamental que les empreses treballin la diversitat de manera global i transversal, garantint la igualtat de tracte i d'oportunitats per a tota la plantilla, però també que integrin cada diversitat de manera específica, atès que cadascuna posseeix unes connotacions diferents i exigeix diferents accions per a assegurar que aquest principi de respecte es compleix i es fa efectiu.

En aquest sentit és necessari destacar que la gestió de la diversitat sexual, de gènere i familiar millora l'atracció, captació i fidelització del talent, genera equips de treball més productius, creatius i innovadors, i permet que les companyies augmentin els seus resultats generals.

2. CONTEXT

La Declaració Universal dels Drets Humans de l'ONU de 1948 recull, per primera vegada, a nivell internacional, el principi d'igualtat entre tots els éssers humans. Això s'ha vist reforçat pel desenvolupament de normativa internacional en matèria de protecció de les persones LGTBI.

Segons la Unió Europea, la igualtat i la no discriminació són valors essencials, consagrats en els seus tractats i en la Carta dels Drets Fonamentals. Per això, es va establir un marc jurídic per protegir a les persones treballadores discriminades per orientació sexual mitjançant la Directiva marc sobre igualtat de tracte en l'ocupació (2007/78/CE), que inclou l'orientació sexual com a motius de no discriminació, i la Directiva sobre aplicació del principi d'igualtat de principis i oportunitats entre homes i dones en l'ocupació (2006/54/CE), que prohibeix la discriminació.

Així mateix, l'Estatut dels Treballadors preveu, específicament, el dret al respecte a la intimitat i a la dignitat de tota persona treballadora, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, enfront de l'assetjament i enfront d'ofenses físiques de naturalesa sexual, assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o diversitat familiar. Tot i que a Espanya s'han aprovat lleis pioneres a nivell mundial per al reconeixement i la inclusió de LGTBI, **diverses situacions de LGTBI-fòbia segueixen encara presents en els entorns laborals.**

Sobre la base d'aquests antecedents, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI (d'ara endavant, la "Llei LGTBI") té per objecte desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals, erradicant les situacions de

discriminació, assegurant que l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar puguin estar en plena llibertat.

L'article 15 de la Llei LGTBI estableix que les empreses amb més de 50 persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos transversals per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, comunament conegut com a "Pla LGTBI". A més, disposa que s'inclourà un Protocol d'actuació enfront de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

El Pla LGTBI no sols permet el compliment legal i laboral de la normativa vigent, sinó que a més suposa un valor afegit per a l'empresa en termes de respecte i foment de la diversitat en l'àmbit laboral, en crear un entorn de treball inclusiu i segur per a totes les persones treballadores.

En aquest sentit, PROMOCIONS URBANÍSTIQUES DE MATARÓ, SA (d'ara endavant, "PUMSA" o "l'empresa") es troba fermament compromesa amb la creació d'un entorn de treball inclusiu i segur que permeti el ple desenvolupament de les capacitats de les persones LGTBI, mitjançant la implementació de polítiques i accions en matèria d'igualtat i no discriminació.

3. MARC NORMATIU

Normativa internacional

- Declaració Universal de Drets Humans, adoptada i proclamada per l'Assemblea General en la seva Resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- Declaració Universal dels Drets Sexuals o Declaració de València (XIII Congrés Mundial de Sexologia, 1997), València (Espanya).
- Principis de Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere, 2006.
- Declaració sobre l'orientació sexual i identitat de gènere de les Nacions Unides, 2008.
- Resolució del Parlament Europeu, de 28 de setembre de 2011, sobre drets humans, orientació sexual i identitat de gènere en les Nacions Unides.
- Resolució, aprovada pel Consell de Drets Humans el 30 de juny de 2016, 32/2, Protecció contra la violència i la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere.
- Resolució aprovada pel Consell de Drets Humans el 12 de juliol de 2019, 41/18 Mandat de l'Expert Independent sobre la protecció contra la violència i la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere.
- Resolució, aprovada pel Consell de Drets Humans, 17/19, Drets humans, orientació sexual i identitat de gènere.

Normativa comunitària

- Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals Roma, 4.XI.1950.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.
- Resolució aprovada pel Consell de Drets Humans el 30 de juny de 2016, 32/2, Protecció contra la violència i la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere.

- Resolució, aprovada pel Consell de Drets Humans, 17/19, Drets humans, orientació sexual i identitat de gènere.
- Declaració sobre l'orientació sexual i identitat de gènere de les Nacions Unides.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament i del Consell, de 5 de juliol, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.
- Resolució 2048 de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa, de 22 d'abril de 2015.

Normativa nacional

- Constitució Espanyola (1978).
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contreure matrimoni.
- Llei 3/2007, de 15 de març, de reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.
- Instrucció de 26 de maig de 2023, de la Direcció General de Seguretat Jurídica i Fe Pública, sobre la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe regulada en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Instrucció de 23 d'octubre de 2018, de la Direcció General dels Registres i del Notariat, sobre canvi de nom en el Registre Civil de persones transsexuals.

4. INFORMACIÓ GENERAL DE L'EMPRESA

- **Raó social:** PROMOCIONS URBANÍSTIQUES DE MATARÓ, SA
- **CIF:** A 59323642.
- **CNAE:** 4110 - Promoció immobiliària.
- **Activitat principal:** Gestió de la mobilitat en l'àmbit de la ciutat de Mataró, la gestió del seu patrimoni immobiliari i la gestió urbanística.
- **Centres de treball:** 6 centres de treball situats a Mataró-
 - o Centre principal: C/ Pablo Iglesias, 63.
 - o Centres secundaris:
 - Rafael Estrany, 36.
 - Camí de la Geganta, 82 (Pl. Granollers).
 - Camí de la Geganta, 2 (Pl. Espanya).
 - Plaça De Les Tereses, 42.
 - C/San Benet, 31 (vestuaris personal Zona Blava).
- **Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT):** Sí.
- **Conveni Col·lectiu d'aplicació:** Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Promocions Urbanístiques de Mataró, SA per als anys 2022-2025.

5. NEGOCIACIÓ

De conformitat amb l'article 15 de la Llei LGTBI, els Plans LGTBI hauran de ser pactats a través de la negociació col·lectiva i acordats amb la representació legal de les persones treballadores.

Amb aquesta finalitat, en atenció al que es disposa a l'article 5.1 del RD 1026/2024, en tenir l'empresa RLPT s'ha constituït una Comissió Negociadora, en la qual participen de manera paritària la representació de PUMSA i la de les persones treballadores, la qual ha aprovat aquest Pla LGTBI, segons consta a l'acta del 23 de juliol de 2025.

6. PLA LGTBI

6.1 ÀMBIT PERSONAL

Aquest Pla és d'aplicació a totes les persones que presten serveis laborals a PUMSA, a la província de Barcelona, i serà d'aplicació en tots els seus termes al personal subrogat per successió d'empresa, d'acord amb al que preveu l'article 44.4 de l'Estatut dels Treballadors, i no estendrà els seus efectes a cap altre centre de treball en aplicació del principi de correspondència, que preveu la necessària existència de dita correspondència entre els representants dels treballadors i treballadores que intervenen en la negociació i el personal per al qual es negocia i serà d'aplicació aquest conveni.

Determinades matèries que s'especificaran en concret també resultaran d'aplicació a terceres persones de l'empresa que participin el processo de selecció i contractació.

6.2 ÀMBIT TERRITORIAL

L'àmbit territorial del Pla LGTBI és provincial.

6.3 ÀMBIT TEMPORAL

El Pla tindrà la mateixa duració que el nou conveni col·lectiu d'aplicació. No obstant això, les mesures i les accions establertes en el mateix seran d'aplicació des de la data de la seva signatura i atenent el calendari que s'estableixi en el present document.

7. DISENY I EXECUCIÓ

El present Pla contempla diverses mesures transversals per a fer efectiu el principi d'acció positiva i no discriminació de les persones LGTBI amb la finalitat de contribuir a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de la possible discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no sols a l'orientació i identitat sexual sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals i que resulten aplicables amb independència del nombre de persones treballadores de les empreses.

7.1 OBJECTIUS

7.1.1 Igualtat de tracte i no discriminació.

- Promoure la igualtat de tracte i no discriminació que contribueixin a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no sols a l'orientació i identitat sexual sinó també a l'expressió de gènere de característiques sexuals.

7.1.2 Accés a l'ocupació.

- Contribuir a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI.
- Garantir l'objectivitat, neutralitat i igualtat en els processos de selecció i contractació.

7.1.3 Promoció professional.

- Contribuir a erradicar estereotips en la promoció professional de les persones LGTBI.
- Garantir l'objectivitat, neutralitat i igualtat en els processos de promoció, així com en el sistema de classificació professional.

7.1.4 Formació, sensibilització i llenguatge

- Sensibilitzar i formar a tota la plantilla de PUMSA en matèria d'igualtat real i efectiva, per garantir els drets de les persones LGTBI.

7.1.5 Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.

- Promoure l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs, garantint la protecció contra comportaments "LGTBI-fòbics".

7.1.6 Permisos i beneficis socials

- Garantir l'accés i gaudi dels permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

7.1.7 Règim disciplinari.

- Regular les infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

7.2 MESURES I CALENDARI D'ACTUACIONS

Igualtat de tracte i no discriminació.

NÚM.	MESURES	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINIS	SEGUIMIENT I AVALUACIÓ	INDICADORS DE CUMPLIMENT
1	Incloure en el nou redactat del conveni col·lectiu una clàusula d'igualtat o no discriminació.	PUMSA es compromet a garantir la igualtat de tracte i oportunitats per a totes les persones, sense cap distinció per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. No es tolerarà cap mena de discriminació, assetjament o tracte desigual cap a qualsevol persona sobre la base de la seva identitat o expressió de gènere, orientació sexual, ni per qualsevol característica sexual.	RH	Durant la vigència del Pla.	Una vegada publicat el nou conveni col·lectiu .	El nou conveni col·lectiu.





Accés a l'ocupació.

NÚM.	MESURES	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINIS	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	INDICADORS DE CUMPLIMENT
1	Formació a les persones responsables dels processos de selecció.	Formació i sensibilització específica en selecció sense biaixos per a les persones responsables dels processos de selecció.	RH	2n Sem. 2025	Durant 2026	El registre de la formació realitzada.
2	Incloure en les ofertes de treball una clàusula explícita de compromís amb la igualtat d'oportunitats i no discriminació per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, destacant que l'empresa valora i fomenta la diversitat com a part integral de la seva cultura organitzacional.	PUMSA aposta per la igualtat real d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i promou un entorn laboral lliure de discriminació per motius de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals, origen, edat, discapacitat, religió o qualsevol altra condició personal o social. Com a part del nostre compromís amb la diversitat, la inclusió i el respecte, totes les nostres decisions de selecció i contractació es basen exclusivament en criteris objectius de qualificació, experiència i idoneïtat professional. Valorem activament la pluralitat de la nostra plantilla com un factor d'enriquiment humà i organitzacional.	RH	3r trimestre 2025	Durant 2026	Revisió de les ofertes de treball fix publicades.





Promoció professional.

NÚM.	MESURES	ACCIONS	RESPONSABLES/TERMINIS	SEGUIMIENT I AVALUACIÓ	INDICADORS DE CUMPLIMENT
1	Incloure en les ofertes una clàusula explícita de compromís amb la igualtat d'oportunitats i no discriminació per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, destacant que l'empresa valora i fomenta la diversitat com a part integral de la seva cultura organitzacional.	PUMSA aposta per la igualtat real d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i promou un entorn laboral lliure de discriminació per motius de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals, origen, edat, discapacitat, religió o qualsevol altra condició personal o social. Com a part del nostre compromís amb la diversitat, la inclusió i el respecte, totes les nostres decisions de selecció i contractació es basen exclusivament en criteris objectius de qualificació, experiència i idoneïtat professional. Valorem activament la pluralitat de la nostra plantilla com un factor d'enriquiment humà i organitzacional.	RH 3r Trim. 2025	Durant 2026	Revisió de les promocions professionals aprovades.
2	Formació	Formació específica en igualtat, diversitat i inclusió, enfocada a barreres per a les persones LGTBI, així com avaluació d'acompliment, assegurant que comprenguin les implicacions de la discriminació i promoguin un entorn inclusiu	RH 2n Sem. 2025	Durant 2026	El registre de la formació realitzada.



Formació, sensibilització i llenguatge

NUM.	MESURES	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINIS	SEGUIMIENT I AVALUACIÓ	INDICADORS DE CUMPLIMENT
1	Formació i sensibilització	Difusió, formació i sensibilització sobre el conjunt de mesures incloses en el present Pla LGTBI, així com en el seu "Protocol de prevenció i tractament de situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i per raó de sexe, assetjament i violència contra les persones LGTBI, ciberassetjament i actes discriminatoris"	RH	2n Sem. 2025	Durant 2026	El registre de la formació realitzada.

Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.

NUM.	MESURES	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINIS	SEGUIMIENT I AVALUACIÓ	INDICADORS DE CUMPLIMENT
1	Difusió del Pla LGTBI	Difusió del Pla LGTBI a la totalitat de la Plantilla, així com, publicació a la pàgina web de l'empresa.	RHH	Una vegada aprovat el Pla LGTBI.	Durant 2026	Revisió de la comunicació efectuada, així com, de la publicació a la pàgina web.
2	Informar a la plantilla sobre canals de denúncia	Informar a la plantilla sobre els canals de denúncia confidencials: "Canal ètic" i "Protocol de prevenció i tractament de situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i per raó de sexe, assetjament i violència contra les persones LGTBI, ciberassetjament i actes discriminatoris" on les persones poden informar sobre qualsevol comportament "LGTBIfòbic" o discriminatori, assegurant que les denúncies siguin tractades amb serietat i sense represàlles, i que es prenguin les mesures correctives necessàries.	RH	Una vegada aprovat el Pla LGTBI.	Durant 2026	Revisió de la comunicació efectuada.





Permisos i beneficis socials



NUM.	MESURES	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINIS	SEGUIMIENT I AVALUACIÓ	INDICADORS DE CUMPLIMENT
1	Incloure en el nou Conveni Col·lectiu a l'apartat de permisos, excedències, etc. una clàusula en la que s'indiquin que tindran el dret de gaudir dels mateixos qualsevol persona amb independència de la seva orientació i condició sexual, fent expressa menció a les famílies diverses i les persones LGTBI.	PUMSA assegura que totes les persones, sense distinció per la seva orientació sexual, identitat de gènere o composició familiar, tenen dret a accedir a permisos i mesures de conciliació de la vida personal i laboral en igualtat de condicions. Això inclou, entre altres, permisos per maternitat, paternitat, adopció, cures familiars, i la possibilitat de sol·licitar mesures de flexibilitat laboral, com horaris flexibles per facilitar l'equilibri entre la vida professional i personal. Les persones LGTBI i les famílies diverses, entenen la diversitat d'estructures familiars i de gènere, seran reconegudes i tractades amb els mateixos drets i beneficis que les famílies tradicionals en tots els aspectes relacionats amb la conciliació. Qualsevol sol·licitud de permisos o mesures de conciliació serà gestionada sense cap discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o composició familiar, garantint un tracte just i equitatiu per a totes les persones.	RRHH	Durant la vigència del Pla.	Una vegada publicat el nou conveni col·lectiu.	El nou conveni col·lectiu.

Règim disciplinari.



NÚM.	MESURES	ACCIONS	RESPONSABLES	TERMINIS	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	INDICADORS DE CUMPLIMENT
1	<p>Modificar el capítol IX del Conveni Col·lectiu per incloure com a falta molt greu l'assetjament <u>per orientació o condició sexual</u> o <u>expressió de gènere</u>.</p>	<p>Article 46. Faltes molt greus Es consideraran faltes molt greus:</p> <p>t) L'assetjament sexual, <u>per orientació o condició sexual i per expressió de gènere</u>, així com el mal tracte de paraula o d'obra, o faltes de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats, comprenent en tot això ofenses verbals de qualsevol tipologia, o agressions físiques de <u>qualsevol naturalesa incloent sexual i orientació o identitat sexual</u>.</p> <p>s) Realitzar de manera continuada sense l'oportú permís treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma continuada i extra professional els mitjans telemàtics posats a la disposició de la persona treballadora per part de l'empresa. En qualsevol cas, es considerarà falta molt greu l'enviament d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web, si el contingut dels mateixos tingui caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, <u>LGTBfòbic</u>, o pogués malmetre la imatge de l'empresa o les seves persones treballadores.</p>	RH	Durant la vigència del Pla.	Una vegada publicat el nou conveni col·lectiu.	El nou conveni col·lectiu.




8. AVALUACIÓ, SEGUIMENT I REVISIÓ

Per a la plena i eficient implementació del present Pla LGTBI, és necessari l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació de les accions dutes a terme per a l'assoliment dels objectius fixats.

La fase de seguiment i avaluació que es contempla en aquest Pla LGTBI permet conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de forma programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement permetrà que el Pla tingui la flexibilitat necessària pel seu èxit.

Els resultats del seguiment formaran part integral de l'avaluació. Pel seguiment i avaluació del Pla les parts han acordat constituir una Comissió de Seguiment que quedarà integrada per les següents persones:

Part empresarial:

- **Joan Batista**, Responsable Àrea econòmica i administrativa.
- **Lidia Domínguez**, Economista – Àrea d'administració i finances.

Part social:

- **Marc de la Parra**, Arquitecte - Àrea de sòl.
- **Miriam Gonzalez**, Inspectora Zona Blava – Àrea de mobilitat

La Comissió de Seguiment es regularà segons el que s'estableixi en el seu propi reglament de funcionament.

ANNEX I. GLOSSARI DE TERMES

- LGTBI: Sigles dels termes lesbiana, gai, "transgènere", bisexual i "intersexual". La sigla "+" correspon a "uns altres".
- Gai: Home que sent una atracció romàntica, emocional i/o física permanent cap als homes; així mateix, dona que se sent atreta cap a altres dones.
- Lesbiana: Dona que sent una atracció romàntica, emocional i/o física permanent cap a les dones.
- Bisexual: Persona que té la capacitat de sentir una atracció romàntica, emocional i/o física cap a persones de més d'un sexe.
- Intersexualitat: La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponien amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.
- Asexual: Persona que no sent atracció de caràcter afectiu-sexual cap a persones de cap categoria de gènere.
- Persona trans: Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.
- Família LGTBI: Aquella en la qual un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.
- Orientació sexual: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.
- Identitat sexual: Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i auto defineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.
- Expressió de gènere: Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
- LGTBI-fòbia: (inclou l'homofòbia, "lesbofòbia", "bifòbia" i "transfòbia"): Rebuig, por, menyspreu, repudi, prejudici o discriminació cap a les persones que es designen com a LGTBI.
- Discriminació directa: Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable, per raó d'orientació i identitat sexuals, expressió de gènere o característiques sexuals.
- Discriminació indirecta: Situació que es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a unes altres, per raó d'orientació sexual, i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

- Discriminació múltiple: Situació que es produeix quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en la Llei 4/2023 LGTBI, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Discriminació interseccional: Situació que es produeix quan concorren o interactuen diverses causes compreses en la Llei 4/2023 LGTBI i la Llei 15/2022 d'igualtat de tracte i no discriminació, generant una forma específica de discriminació.
- Assetjament discriminatori: Conducta realitzada per alguna causa de discriminació prevista en la Llei 4/2023 LGTBI amb l'objectiu d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup integrat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- Represàlia discriminatòria: Tracte advers o efecte negatiu contra una persona per la presentació d'una queixa, reclamació, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament i/o discriminació al qual se sotmet o se sotmet.
- Discriminació per associació: Situació que es produeix quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.
- La discriminació per error: Discriminació fundada en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
- "Victimització" secundària: Perjudici causat a les persones LGTBI que, sent persones denunciants d'assetjament i/o discriminació o represàlia, sofreixen les conseqüències addicionals de la dolenta o inadequada atenció per part dels responsables en la companyia o qualsevol altre agent implicat.
- Mesures d'acció positiva: Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si és el cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Tals mesures seran aplicables en tant subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

ANNEX II. PROTOCOL D'ASSETJAMENT








PUMSA
PROMOCIONS
URBANÍSTIQUES
DE MATARÓ, SA

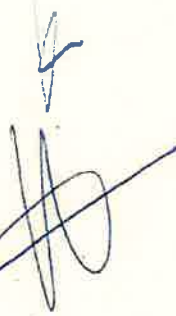






**Protocol de prevenció i tractament
de situacions d'assetjament laboral,
assetjament sexual i per raó de sexe,
assetjament i violència contra les
persones LGTBI, ciberassetjament i
actes discriminatoris**

MARÇ / 2025

[Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized 'M' and several illegible signatures.]

ÍNDEX

1. Declaració de principis i compromís empresarial.	3
2. Àmbit d'aplicació.....	4
3. Mesures preventives.	4
4. Definicions.	4
4.1 Assetjament moral (<i>mobbing</i>).	4
4.2 Assetjament sexual.....	5
4.3 Assetjament per raó de sexe.	5
4.4 Assetjament i violència contra les persones LGTBI.	5
4.5 Assetjament digital o ciberassetjament.....	6
4.6 Actes discriminatoris.	6
5. Procediment d' actuació.	7
5.1 Principis del procediment d'actuació.	7
5.2 Inici del procediment.	8
5.2.1 Formalització de la denúncia.	8
5.2.2 Contingut de la denúncia.	8
5.3 Instrucció del procediment.	9
5.3.1 Funcionament de la Comissió d'Investigació.....	9
5.3.2 Fase preliminar/Procediment previ/Procediment informal.	9
5.3.3 Procediment formal.....	10
5.3.4 Mesures cautelars.....	10
5.3.5 Assistència a les parts.	11
5.3.6 Finalització del procediment.	11
6. Inexistència de represàlies i protecció a la víctima.	12
8. Protecció a les persones treballadores.	12
9. Vigència i revisió del procediment.	13

1. Declaració de principis i compromís empresarial.

Entre els principis de conducta i actuació de PROMOCIONS URBANÍSTIQUES DE MATARÓ, SA (d'ara endavant, "PUMSA" o "l'empresa"), està el respecte a les persones com condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, tenint el seu reflex més immediat en els principis de respecte a la legalitat i respecte als drets humans que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seves funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat, la intimitat personal i la igualtat.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, instituint l'obligació de promoure condicions de treball que evitin la situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com arbitrants procediments específics per a la seva prevenció i donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.

L'anterior declaració es reitera en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, l'objectiu del qual és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals erradicant les situacions de discriminació, per a assegurar que es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

PUMSA considera que les conductes contràries als principis anteriorment enunciats, i més concretament, aquelles que el present text identifiqui com a conductes d'assetjament, són inacceptables, i per tant s'ha d'adoptar en tots els nivells de l'organització un compromís mutu de col·laboració, en la tolerància zero davant qualsevol tipologia d'assetjament.

El present protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, en cas de que succeeixi, assegurar que es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que es repeteixi. Amb aquestes mesures es pretén garantir a PUMSA un entorn laboral lliure d'assetjament, en el que totes les persones estan obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Per l'anteriorment exposat, i en desenvolupament del deure establert en l'article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes, BOE 23/3/2007, així com en l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, regint-se la política de PUMSA per la tolerància zero davant de qualsevol tipologia d'assetjament, violència o discriminació, s'ha elaborat el present protocol que ha estat negociat entre la representació de l'empresa i el comitè d'empresa.

2. Àmbit d'aplicació.

El present protocol serà aplicable a totes les persones treballadores de l'empresa amb independència del vincle jurídic que els uneixi, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de PUMSA.

L'àmbit d'aplicació també inclou a persones en pràctiques (becaris/as), persones que prestin els seus serveis a través d'empreses de treball temporal, persones col·laboradores que es relacionin amb les persones treballadores de l'empresa amb motiu de la seva activitat professional, visites, clients, persones que participin en qualsevol procés de selecció per PUMSA, entre altres.

En relació a les persones d'altres companyies, com per exemple, personal de proveïdors, l'aplicació del present Protocol s'efectuarà en els termes establerts en els mecanismes de coordinació empresarial entre les entitats.

3. Mesures preventives.

Amb l'objectiu d'evitar la comissió de conductes com les descrites en el present Protocol s'estableixen com a mesures preventives les següents:

- i) Sensibilitzar a la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació determinats en aquest protocol, cas de produir-se.
- ii) Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, emprant-se de ser necessàries, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.
- iii) Establir el principi de corresponsabilitat de totes les persones treballadores en la vigilància dels comportaments laborals, principalment d'aquells que tinguin responsabilitats directives o de comandament.
- iv) Difondre el Protocol d'assetjament de PUMSA a totes les persones treballadores.
- v) Publicar en la pàgina web de PUMSA el Protocol d'assetjament.
- vi) Valorar en l'avaluació de riscos psicosocials els riscos derivats de l'assetjament, violència i discriminació.

4. Definicions.

4.1 Assetjament moral (mobbing).

S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a una persona a fi d'aconseguir que aquesta abandoni la feina produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat

psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

És important diferenciar l'assetjament moral de les accions hostils puntuals que puguin derivar-se de situacions de pressió o conflicte laboral per friccions, discussions o eventuais conflictes degut a la simple interrelació entre les persones treballadores (ja siguin de manera ascendent, horitzontal o descendent).

4.2 Assetjament sexual.

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007 de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Els elements clau d'aquesta mena de conductes són: (1) un comportament no desitjat per la persona treballadora que el rep i (2) un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

L'assetjament sexual es pot dur a terme també a través de les següents conductes:

- (i) Xantatge sexual o assetjament d'intercanvi: Conductes en les quals la persona assetjadora refereix favors sexuals, sota amenaça de fer perdre certs beneficis o condicions de treball.
- (ii) Assetjament ambiental: Comportaments que es duen a terme repetidament i que creen un ambient de treball hostil, degradant, intimidatori o insegur. En aquets casos, la persona assetjadora manté una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència produir un context intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant.

4.3 Assetjament per raó de sexe.

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007 de 21 de març es defineix així la situació en què es produeix un comportament, realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4.4 Assetjament i violència contra les persones LGTBI.

De conformitat amb l'article 3 d) de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, és assetjament discriminatori qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna

de les causes de discriminació previstes en la citada llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu a conseqüència de la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere es tota aquella conducta verbal, no verbal, comportament o actitud realitzat en funció de l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere de la persona amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva llibertat, dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant i ofensiu.

4.5 Assetjament digital o ciberassetjament.

Consisteix en l'acció reiterada de proferir amenaces, fustigacions, humiliacions, extorsió i qualsevol altre tipologia de molèsties a través de tecnologia telemàtica de comunicació com podria ésser: internet, telèfon mòbil, correu electrònic, missatgeria instantània o qualsevol eina que les persones treballadores tinguin a la seva disposició.

4.6 Actes discriminatoris.

Sens perjudici de l'anterior, tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes com a actes discriminatoris, sent els mateixos objectes de prohibició expressa en els principis de comportament i actuació, gaudint de l'especial protecció atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.

Tindran també la consideració d'actes discriminatoris, als quals se'ls aplicarà el present procediment, qualsevol comportament realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, o malaltia quan es produeixin dins de l'àmbit empresarial o a conseqüència de la relació laboral amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Les conductes descrites en els diferents punts es poden presentar de la següent manera:

- (i) De manera descendent, quan qui assetja ocupa un càrrec superior a la presumpta víctima de l'assetjament.
- (ii) De manera horitzontal, quan es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic, buscant normalment qui assetja entorpir el treball de qui el sofreix amb la finalitat de deteriorar la imatge professional d'aquest i fins i tot atribuir-se a si mateix mèrits aliens.

- (iii) De manera ascendent, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic al de la presumpta víctima:

5. Procediment d'actuació.

PUMSA garantirà l'activació del procediment descrit a continuació quan es produeixi una denúncia d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, assetjament i violència contra les persones LGTBI, ciberassetjament o acte discriminatori.

5.1 Principis del procediment d'actuació.

El procediment d'actuació es regirà pels següents principis, que hauran de ser observats en tot moment:

- (i) Prioritat, agilitat, diligència i rapidesa en la recerca i resolució de la conducta denunciada, sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinen en el present Protocol.
- (ii) Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tracte just a totes les persones implicades.
- (iii) Confidencialitat, garantint que les persones que intervinguin en el procediment tinguin la obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, sense transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés de tramitació, o resoltes.
- (iv) Recerca exhaustiva dels fets, objectiva i imparcial, i si cal, dirigida per professionals especialitzats que garanteixi una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- (v) Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent a la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la presumpta víctima.
- (vi) Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.
- (vii) Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una

comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una recerca sobre assetjament.

5.2 Inici del procediment.

El present procediment és intern, per tant, no exclou ni condiona les accions legals que es poguessin exercir per part de les persones perjudicades.

5.2.1 Formalització de la denúncia.

El procediment es podrà iniciar per part:

- (i) De la persona afectada.
- (ii) A través de la representació legal de les persones treballadores o qualsevol altra persona autoritzada per la víctima. En aquest cas s'haurà de constar el consentiment exprés i informat de la víctima.
- (iii) Per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.

La persona que presenti la denúncia ho podrà fer tant verbal, excepte si la interposen a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, com per escrit, a través dels següents canals:

- (i) A través del canal ètic de l'empresa. En aquest supòsit, quan les persones encarregades de la gestió d'aquest canal rebin una denúncia d'assetjament s'encarregaran de redirigir-la al departament de Recursos Humans.
- (ii) Al departament de Recursos Humans, a través de les persones de Joan Batista (jbatista@pumsa.cat) o de Mireia Molinete (mmolinete@pumsa.cat). En cas que la persona denunciada sigui alguna de les anteriors o tingui molta relació amb aquestes, la denúncia s'haurà de presentar directament al Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- (iii) A través del Servei de Prevenció de Riscos Laboral en la persona d'Olga Casas de Caso (ocasas@quironprevencion.com), de l'empresa QUIRÓN PREVENCIÓN, SL, (en cas d'absència, Ana Isabel Villanueva, ana_villanueva@quironprevencion.com).

5.2.2 Contingut de la denúncia.

En l'escrit de la denúncia haurà de constar, en la mesura que sigui possible, una descripció detallada dels fets que donen lloc a la denúncia, amb identificació de les conductes, la persona denunciada i de la presumpta víctima, dates, llocs i possibles testimonis i, en el cas d'existir, s'aportaran documents que acreditin els fets.

En el cas de denúncia verbal, aquesta es documentarà pel departament de Recursos Humans, previ el consentiment per escrit de la persona informant, mitjançant alguna de les següents formes: (a) gravació de la conversa en un format segur, durador i accessible o, (b) transcripció completa i exacta de la conversa realitzada.

5.3 Instrucció del procediment.

Una vegada rebuda la denúncia per qualsevol dels canals establerts, el departament de Recursos Humans o, en el seu cas, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals derivarà la instrucció de l'expedient d'assetjament a una Comissió d'Investigació. Aquesta Comissió d'Investigació estarà conformada per un màxim de tres membres, el/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i dos membres del Comitè de Seguretat i Salut, un en representació de la part social i, l'altra, de la part empresarial.

5.3.1 Funcionament de la Comissió d'Investigació.

La instrucció de l'expedient es durà a terme per la Comissió d'Investigació, participant els seus membres en totes les activitats d'investigació que siguin necessàries per tal d'esclarir els fets, a excepció d'aquells membres que renunciïn expressament per escrit a la participació.

En qualsevol cas, el/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals serà qui, en tot moment, dirigirà la instrucció tant del Procediment Informal com del Procediment formal, tenint en aquest últim supòsit la responsabilitat final de redactar i signar l'informe de conclusions. El/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals també serà l'encarregat/da de redactar les actes de les entrevistes que es portin a terme durant la instrucció, així com, de preparar i enviar a les persones implicades tota la documentació necessària per dur a terme la investigació (p.e. citacions, sol·licitud de documentació,...).

5.3.2 Fase preliminar/Procediment previ/Procediment informal.

Amb la interposició de la denúncia per presumpte assetjament, s'iniciarà de manera automàtica un procediment previ, tret que la gravetat dels fets recomani el contrari, a criteri de la Comissió d'Investigació.

L'objectiu d'aquesta fase preliminar/procediment previ/procediment informal és resoldre el problema de manera immediata i satisfactòria per a ambdues parts, ja que, a vegades, exposar la situació és suficient perquè la persona cesi en el comportament o conducta, per tant, el problema es soluciona d'una manera àgil i ràpida.

En aquesta fase del procediment, la Comissió d'Investigació s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'esclarir els fets i aconseguir una solució acceptada per ambdues. En aquest cas, s'aixecarà una acta que es firmarà per les parts implicades,



on constarà la mesura acordada i la finalització del procediment amb el corresponent arxiu de la denúncia. Tot això serà degudament comunicat per la Comissió d'Investigació al departament de Recursos Humans i a la Gerència.

El procediment previ és molt recomanable, però en qualsevol cas és facultatiu per a la presumpta víctima. Una vegada iniciat, i en el cas que el mateix no finalitzi en un termini de deu dies hàbils des del seu inici donarà lloc necessàriament a l'obertura del procediment formal.

5.3.3 Procediment formal.

El procediment formal s'iniciarà amb l'obertura per la Comissió d'Investigació del corresponent expedient.

Durant la instrucció es podran practicar quantes diligències es considerin necessàries per a l'esclariment dels fets denunciats, mantenint-se la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades. En primer lloc, la Comissió d'Investigació s'entrevistarà amb la persona denunciant, després amb la persona denunciada i, amb posterioritat, si s'escau amb els testimonis. La Comissió d'Investigació deixarà constància de totes les actuacions realitzades i, en qualsevol cas, el/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals aixecarà la corresponent acta de les entrevistes mantingudes, que haurà d'ésser firmada per les persones entrevistades i quedarà incorporada a l'expedient.

La instrucció de l'expedient no podrà tenir una duració superior a 30 dies naturals a comptar des de la recepció de la denúncia, o bé, des de la finalització de la fase preliminar/procediment previ/procediment informal i fins l'emissió per part de la Comissió d'Investigació, a través el/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, de l'informe de conclusions.

El termini de 30 dies naturals podrà ampliar-se quan concorrin circumstàncies excepcionals que impedeixin, limitin o dificultin l'activitat investigadora, com per exemple, períodes de vacances, situacions de suspensió del contracte de les persones implicades, especial complexitat del procediment que requereixi d'actuacions addicionals d'instrucció, etc. L'ampliació del termini es realitzarà pel temps indispensable i s'haurà d'informar tant a la persona denunciant com a la persona denunciada.

5.3.4 Mesures cautelars.

Durant la tramitació de l'expedient a proposta de la Comissió d'Investigació, a través del/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, la Gerència de PUMSA podrà adoptar les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

Aquestes mesures podran consistir en la separació de la presumpta persona assetjadora de la víctima, reordenació del temps de treball, canvi de lloc, o aquelles altres que s'estimin oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

5.3.5 Assistència a les parts.

Durant la tramitació de l'expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació de la qual tingui accés.

Aquesta persona de confiança podrà estar present en la presa de la declaració i en les comunicacions que la Comissió d'Investigació dirigeixi a la persona implicada.

5.3.6 Finalització del procediment.

Dins del termini màxim de trenta dies naturals i, una vegada hagi finalitzat la fase investigadora, la Comissió d'Investigació, a través del/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, elaborarà un informe de conclusions que contindrà: la metodologia emprada, les actuacions investigadores realitzades (persones entrevistades, proves recopilades i revisades, etc.), les circumstàncies concurrents, la intensitat d'aquestes, la reiteració en la conducta, el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima, la proposta de solucions alternatives o les mesures cautelars i/o preventives si escau i, la recomanació de mesures disciplinàries. L'informe de conclusions, elaborat i signat pel/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, haurà de recollir la convicció o no d'haver-se comès els fets denunciats, explicitant els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades.

L'informe podrà concloure el següent:

- (i) Inexistència d'assetjament, violència o discriminació, amb proposta d'arxiu de l'expedient.
- (ii) Inexistència d'assetjament, violència o discriminació, però l'existència d'una situació de tensió o conflicte que reverteix negativament en el clima laboral. En aquest cas es podrà proposar l'adopció de mesures concretes que contribueixin a la resolució.
- (iii) Existència d'assetjament, violència o discriminació, amb la corresponent proposta de mesures concretes que contribueixin a revertir la situació i, si s'escau amb la proposta de mesures disciplinàries.

L'informe de conclusions amb el resultat final s'enviarà a la Gerència de l'empresa, persona denunciant, presumpta víctima, persona denunciada i al Comitè de Seguretat i Salut.

La Gerència de l'empresa, prenent en consideració la gravetat i transcendència dels fets acreditats, adoptarà, en un termini màxim de 15 dies naturals les mesures correctores necessàries.

La Gerència de l'empresa informarà per escrit a la persona denunciant, presumpta víctima, persona denunciada, al Comitè de Seguretat i Salut i a la Comissió d'Investigació de les mesures adoptades, ja siguin correctores o disciplinàries.

6. Inexistència de represàlies i protecció a la víctima.

Les persones que presentin una denúncia no podran ésser sancionades ni patiran cap conseqüència negativa o represàlia. Per part de la Gerència de l'empresa s'aplicarà el règim disciplinari en el cas de que es produeixi qualsevol tipologia de represàlia sobre la persona denunciant, la presumpta víctima o qualsevol altre persona que hagi intervingut en el procediment.

En el cas que es determini l'existència d'alguna mena d'assetjament, violència o discriminació, la Gerència de l'empresa adoptarà les mesures que correspongui per protegir a la víctima. A més d'això, la Gerència de l'empresa podrà aplicar si s'escau el règim disciplinari.

7. Denúncies falses.

Estan prohibides les denúncies realitzades sabent la seva falsedat o amb temerari menyspreu cap a la veritat. La presentació d'una denúncia falsa podrà ésser subjecte d'una sanció disciplinària i/o de les mesures legals que corresponguin atenent a les responsabilitats administratives, penals i/o civils previstes en la normativa aplicable.

8. Protecció a les persones treballadores.

L'empresa adoptarà les mesures preventives i/o correctores pertinents en relació amb les situacions d'assetjament, violència o discriminació, per tal de garantir el dret a la protecció de la salut de les persones treballadores.

9. Vigència i revisió del procediment

El present Protocol tindrà vigència indefinida, no obstant això, es revisarà i/o modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat, o bé, quan sigui necessari pel compliment d'una obligació legal, judicial o administrativa.

Sergio C.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

