



ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT

PROTOCOL ANTIDISCRIMINACIÓ

Signat per consultora actuant:

Virginia Frías

Agent d'Igualtat

*Perit Expert en avaluació de conflictes laborals per
assetjament*

Empresa Consultoria:  igualia

ÍNDEX

1.- INTRODUCCIÓ. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	2
2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
3.- NORMATIVA APLICABLE.....	5
4.- OBJECTE	6
5.- DEFINICIÓ I TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT.....	7
5.1.- ASSETJAMENT LABORAL	7
5.2.- VIOLÈNCIA SEXUAL.....	8
5.3.- ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	12
5.5.- DISCRIMINACIÓ PER RELIGIÓ, CONVICCIÓ O OPINIÓ	15
5.6.- DISCRIMINACIÓ PER EDAT, DISCAPACITAT, MALALTIA O CONDICIÓ DE SALUT.....	16
6.- PRINCIPIS D'ACTUACIÓ	17
7.- RESPONSABILITATS, DRETS I OBLIGACIONS.....	18
8.- PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT DISCRIMINATORI	20
8.1.- PERSONA ACTUANT	20
8.2.- PROCEDIMENT INFORMAL (QUEIXA).....	21
8.3.- PROCEDIMENT FORMAL (DENÚNCIA)	21
9.- SEGUIMENT I FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT DE CASOS D'ASSETJAMENT DISCRIMINATORI	25
9.1.- INFORMACIÓ DEL PROCEDIMENT.....	25
9.2.- TERMINIS DEL PROCEDIMENT.....	25
9.3.- SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT	25
10.- ANNEXOS.....	27

1.- INTRODUCCIÓ. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL¹

Tota la plantilla de l'ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT té dret al fet que es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de tractar a les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdora, etc.) amb respecte.

D'acord amb aquests principis, de l'ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT, declara que qualsevol comportament discriminatori per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, no serà permès ni tolerat en cap concepte. Aquest tipus de comportaments no han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.

Per a aconseguir aquest propòsit:

ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre unes altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant accions, comportaments o actituds, que siguin o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a alguna persona per algun dels següents:
 - Naixement, origen racial o ètnic.
 - Religió, convicció o opinió.
 - Llengua. Situació socioeconòmica.
 - Orientació o identitat sexual, expressió de gènere.
 - Edat. Discapacitat. Malaltia o condició de salut, estat serològic o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns.

¹ Amb el present protocol, que es negociarà per la comissió negociadora del pla d'igualtat es dona compliment a quant exigeixen els articles 46.2 i 48 LOI i RD 901/2020.

- Actuant de manera adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el procediment intern de l'empresa "PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT I/O DISCRIMINACIÓ": no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT es compromet a:

- Difondre el procediment intern i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tota la plantilla i, especialment, per a l'equip directiu per a contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de manera justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies contra la persona actuant que presenti una queixa o denúncia interna o contra les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El present protocol inclou una perspectiva preventiva i d'actuació en la fase més precoç dels problemes, i inclou, així mateix, un procediment informal que, sense perjudici de l'aplicació del procediment formal quan les persones implicades així ho considerin, pretén facilitar aquesta resolució precoç i garantir els drets de les persones implicades.

2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest procediment serà aplicable a tot el personal de l'empresa, persones proveïdores, clientela, persones en formació (estudiants, personal en pràctiques...), consultors i consultores, i altres contactes professionals que es desenvolupin en tot lloc de treball i moment en el qual les persones es trobin per motius professionals i laborals.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT no pugui aplicar el procediment íntegrament, es dirigirà a l'empresa competent a fi que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni a la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix a totes dues empreses podrà extingir-se.

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

- a) En el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) En els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta presa el seu descans o on menja, o en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene i en els vestuaris;
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e) En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

3.- NORMATIVA APLICABLE

Aquest protocol dona compliment a la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, així com a quant exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

4.- OBJECTE

Facilitar informació i orientacions per a conèixer i entendre què és l'assetjament sexual i què és l'assetjament per raó de sexe, com prevenir-los i quines són les vies efectives per a la protecció i resposta en el marc de l'empresa.

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'entitat ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT implanta un procediment de prevenció i actuació, front l'assetjament discriminatori, incloent-hi protocols específics en casos d'assetjament laboral, en casos de discriminació per orientació o identitat sexual, així com en casos d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest últim ha estat negociat i acordat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Aquest protocol conjumina tres tipus de mesures de lluita contra l'assetjament discriminatori:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició els tipus d'assetjament i discriminació, i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació enfront de l'assetjament per a donar cabuda a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i mesures cautelars o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives enfront de l'assetjament i en el seu cas, el règim disciplinari.

A més d'això, i tenint en compte que existeix legislació específica addicional que regula de manera específica tipus d'assetjament recollits en aquest protocol, dins de les mesures proactives o procedimentals es trobaran procediments específics per a actuar en casos de:

1. Assetjament sexual
2. Assetjament laboral
3. Discriminació al col·lectiu LGTBI+

5.- DEFINICIÓ I TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT

5.1.- ASSETJAMENT LABORAL

L'assetjament laboral o assetjament moral en el treball, conegut comunament a través del terme anglès **mobbing**: 'assetjar', 'assetjar', 'acorrallar en grup', és tant l'acció d'una persona o persones atiadores conduent a produir por, terror, menyspreu o descoratjament en el treballador afectat cap al seu treball, com l'efecte o la malaltia que produeix en el treballador.

Aquesta persona o grup de persones reben una violència psicològica injustificada a través d'actes negatius i hostils dins o fora del treball per part de grups socials externs, dels seus companys o companyes ("assetjament horitzontal", entre iguals), del personal subaltern (en sentit vertical ascendent) o dels seus superiors (en sentit vertical descendent, també anomenat *bossing*, de l'anglès *boss*, cap o cap).

Aquesta violència psicològica es produeix de manera sistemàtica i recurrent durant un temps prolongat, al llarg de setmanes, mesos i fins i tot anys, i a la mateixa a vegades s'afegeixen "accidents fortuïts" i fins a agressions físiques, en els casos més greus.

Diferents tipus de *mobbing* a la feina

- **Assetjament laboral descendent:** Aquest assetjament el realitza una persona que es troba en un càrrec superior.
- **Assetjament laboral horitzontal:** Aquest tipus d'assetjament es produeix entre companys/as de treball de la mateixa categoria. Existeixen diferents motius pel qual es produeix aquest tipus d'assetjament psicològic, ja sigui per competència, gelosia, problemes personals o enveja.
- **Assetjament laboral ascendent:** L'assetjament el produeix una persona amb un nivell jeràrquic menor. Aquesta situació no és comuna, però pot ocórrer. En general es produeix quan una persona entra en una empresa a un lloc directiu, però no coneix bé els càrrecs directius i l'organització d'aquesta empresa.

A més d'aquestes modalitats, existeixen un altre tipus d'assetjament psicològic que es relaciona amb els atacs pròpiament dits, existeixen atacs a la reputació, a la qualitat professional, a la salut, o a les relacions socials personals.

5.2.- VIOLÈNCIA SEXUAL

Violència Sexual

Segons l'EL 10/2022, es consideren violències sexuals els actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionen el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, la qual cosa inclou l'agressió sexual, l'assetjament sexual i l'explotació de la prostitució aliena.

S'entenen també com a violències sexuals aquelles comeses en l'àmbit digital, la qual cosa comprèn la difusió d'actes de violència sexual a través de mitjans tecnològics, la pornografia no consentida i l'extorsió sexual.

Asimismo, entre las conductas con impacto en la vida sexual, se consideran violencias sexuales la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual.

Exemples de violència sexual en l'àmbit digital

Sexting sense consentiment: El terme *sexting* és el resultat de la contracció de sex (sexe) i *texting* (enviament de missatges), i s'utilitza per a denominar l'intercanvi de missatges o material en línia amb contingut sexual. El *sexting* sense consentiment implica l'enviament unilateral de missatges o material de contingut sexual de manera no consentida. Aquest tipus d'actes també poden ser constitutius d'assetjament sexual.

Sextorsió: Ocorre quan una persona fa xantatge a una altra amb l'amenaça de publicar contingut audiovisual o informació de caràcter sexual.

Pornografia no consentida: Es refereix a l'emmagatzematge, publicació o distribució d'elements audiovisuals (fotografies, vídeos, etc.) de caràcter sexual sense el consentiment d'alguna de les persones participants.

Difusió d'actes de violència sexual a través de mitjans tecnològics: A més de la pornografia no consentida, es poden difondre diversos actes de violència sexual a través de mitjans digitals: agressions sexuals, assetjament de carrer, etc.

L'art. 48 de la Llei d'Igualtat indica, a més, que hauran de prevenir-se les conductes contra la llibertat sexual, fent especial incidència en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, independentment de si aquests es cometen en un entorn físic o digital. D'aquesta manera, es defineixen aquests tipus d'assetjament:

Assetjament sexual

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix

qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Maneres de dirigir-se a l'altra persona que siguin denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les mateixes habilitats / capacitats sexuals.
- Convidar persistentment a participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona, objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / pressionar per a concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Acostament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament, quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació en la qual es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple

Sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menysprear el treball realitzat per les dones.
- Ridiculitzar a les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre de debò).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals).
- Sabotejar el seu treball o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per a realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.
- Ridiculitzar a un home per sol·licitar i exercir els seus drets de conciliació familiar.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Tipologies d'assetjament sexual o per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per a ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una

pauta d'insistència i repetició per a ser considerades assetjament.

En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament, es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo) es força a la persona actuant a triar entre sotmetre's als requisits sexuals o perdre uns certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre el treball.
- **Assetjament ambiental** el comportament sexual impropï o un determinat comportament dirigit a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se:

- Entre companys/as (assetjament horitzontal).
- D'un comandament superior a una persona subordinada (assetjament vertical descendent).
- Per part d'una persona subordinada a un comandament superior (assetjament vertical ascendent).

També pot afectar una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta clientela, proveïdors/as, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

5.3.- ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Discriminació per orientació sexual

La **discriminació per orientació sexual** es defineix com qualsevol comportament basat en l'atracció d'una persona cap a una altra en el pla de l'emotiu, romàntic, sexual o afectiu, realitzat amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat d'aquesta, la seva integritat física o psicològica, o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple

Sense ànim excloent ni limitador, la discriminació per orientació sexual es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una treballadora o treballador per no ajustar-se als rols culturalment estereotipats heteronormatius.

Conductes discriminatòries pel fet de no ser heterosexuales.

- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Fer bromes/acudits que estereotipin a persones no heterosexuales.
- Denegar drets de conciliació a persones amb un model de família no tradicional.

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l'existència d'una conducta de discriminació per orientació sexual.

Verbal

- Fer bromes/acudits que estereotipin a persones per la seva orientació sexual.
- Maneres de dirigir-se a l'altre denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar preferències sexuals.

No verbal

- Gestos intimidants.
- Mirades hostils.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut ofensiu.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu.

Físic

- Contacte físic no desitjat.
- Acostament intimidatori innecessari.
- Agressions físiques.

Discriminació per identitat de gènere

La **discriminació per identitat de gènere** es defineix com qualsevol comportament basat en la identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona realitzat amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat d'aquesta, la seva integritat física o psicològica, o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple

Sense ànim exclouent ni limitador, la discriminació per identitat de gènere es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una treballadora o treballador per no ajustar-se a la identitat de gènere que li va ser assignada en néixer.

- Conductes discriminatòries pel fet de no ser cisgènere.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Fer bromes/acudits que estereotipin a persones transgènere.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre de debò).
- No permetre a una persona fer us del bany/les àrees del gènere amb el qual s'identifica.

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l'existència d'una conducta de discriminació per identitat de gènere:

Verbal

- Fer comentaris sobre els genitals d'una persona transgènere.
- Fer bromes/acudits que estereotipin a persones transgènere.
- Maneres de dirigir-se a l'altre/a denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.

No verbal

- Gestos intimidants.
- Mirades hostils.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut ofensiu.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu.

Físic

- Contacte físic no desitjat.
- Acostament innecessari intimidatori.
- Agressions físiques.

5.4.- DISCRIMINACIÓ PER NAIXEMENT, ORIGEN RACIAL O ÈTNIC, LLENGUA I SITUACIÓ SOCIOECONÒMICA

La discriminació per naixement, origen racial o ètnic, llengua i situació socioeconòmica es defineix com qualsevol comportament xenòfob, racista o classista basat en la identitat d'una persona referida al seu origen, raça o classe, realitzat amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat d'aquesta, la seva integritat física o psicològica, o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l'existència d'una conducta de discriminació per naixement, origen racial o ètnic, llengua i situació socioeconòmica:

Verbal

- Fer bromes/acudits que estereotipin a persones per la seva raça o lloc de naixement.
- Proferir insults racistes.
- Assumir característiques, preferències o creences per l'origen de naixement.
- Comunicar-se a propòsit en una llengua que la persona no entén.

No verbal

- Negar-se a compartir espai amb persones per la seva identitat d'origen.
- Negar l'accés a una posició laboral basat en la identitat racial de la persona.
- Considerar l'accent o l'aparença d'una persona "poc professional".
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut ofensiu.

Físic

- Denegar l'ús de peces pròpies de la identitat d'origen de la persona sense justificació.
- Forçar que l'allisament de cabell
- Acostament innecessari intimidatori.
- Agressions físiques.

5.5.- DISCRIMINACIÓ PER RELIGIÓ, CONVICCIÓ O OPINIÓ

La discriminació per religió, convicció o opinió es defineix com qualsevol comportament basat en les creences d'una persona, realitzat amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat d'aquesta, la seva integritat física o psicològica, o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l'existència d'una conducta de discriminació per religió, convicció o opinió.

Verbal

- Fer bromes/acudits que estereotipin a persones per la seva religió.
- Proferir burles sobre les creences d'una persona.
- Assumir habilitats o capacitat intel·lectual d'una persona basat en les seves creences.

No verbal

- Promoure fer el buit a una persona
- Mirades hostils.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut ofensiu.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu.

Físic

- Denegar l'ús de símbols religiosos en particular (no com a caràcter general)
- Forçar l'ús o negar l'ús de peces de vestir que repercuteixin en la integritat moral de la persona.
- Acostament innecessari intimidatori.
- Agressions físiques.

5.6.- DISCRIMINACIÓ PER EDAT, DISCAPACITAT, MALALTIA O CONDICIÓ DE SALUT

La discriminació per edat, discapacitat, malaltia o condició de salut es defineix com qualsevol comportament basat en característiques fisiològiques o mentals, de caràcter biològic, d'una persona, realitzat amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat d'aquesta, la seva integritat física o psicològica, o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l'existència d'una conducta de discriminació per edat, discapacitat, malaltia o condició de salut.

Verbal

- Fer bromes/acudits sobre una discapacitat.
- Burlar-se d'una persona per la seva edat.
- Preguntar per l'historial mèdic privat d'una persona.
- Assumir l'historial sexual d'una persona pel seu estat serològic.

No verbal

- Forçar el contacte visual a persones dins de l'espectre autista.
- Imposar límits d'edat injustificats.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut ofensiu.
- Difondre rumors sobre l'estat de salut d'una persona.

Físic

- Eliminar l'accés a llocs a persones amb discapacitat física.
- Negar el contacte físic a persones per la seva condició de salut.
- Acostament innecessari intimidatori.
- Agressions físiques.
- Eliminar l'accés a llocs a persones amb discapacitat física
- Negar el contacte físic a persones per la seva condició de salut.
- Acostament innecessari intimidatori.
- Agressions físiques.

6.- PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

Prevenició i sensibilització. Es promourà la formació de tota la plantilla en la matèria i es garantirà la informació i accessibilitat dels procediments i mesures.

Respecte i protecció a les persones. Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat, així com la seva integritat física i moral. Les actuacions han de realitzar-se amb la total prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

Confidencialitat de les dades i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de recerca. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

Diligència i celeritat. La recerca i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

Prohibició de represàlies. Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuin una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una recerca de conflicte laboral, sempre que hagin actuat de bona fe.

Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes. Es vetllarà en tot moment per la no interrupció del seu dret al treball de la persona denunciant i es proporcionarà suport a les víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe, contemplant-se, si escau, l'aplicació de mesures cautelars durant la instrucció dels procediments.

Les denúncies es tractaran amb objectivitat i imparcialitat, professionalitat, respecte, confidencialitat i promptitud. Es protegirà especialment la confidencialitat i la intimitat de tot el personal implicat en el procés de recerca i resolució.

S'oferirà assistència i protecció a la víctima, en cas de ser necessari.

Totes les persones participants hauran de guardar confidencialitat i secret. L'incompliment d'aquesta obligació podrà comportar la incoació de procediment disciplinari a l'infractor.

En cas de confirmar-se que una denúncia al·lega fets falsos, la persona denunciant podrà ser objecte de procediment disciplinari, sense perjudici de qualssevol altres responsabilitats, fins i tot penals, en què pogués haver incorregut.

7.- RESPONSABILITATS, DRETS I OBLIGACIONS

Direcció i comandaments intermedis

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar a totes les persones amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el procediment intern "PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT I/O DISCRIMINACIÓ".
- Observar els indicis d'assetjament discriminatori.
- Animar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Representació de la plantilla

Correspon a la Representació de la Plantilla contribuir a prevenir l'assetjament discriminatori en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments sobre els quals tinguin coneixement i que puguin propiciar-ho.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'han articulat mecanismes perquè puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del procediment intern "PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT I/O DISCRIMINACIÓ".
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per a conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Brindar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament discriminatori.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Personal intern i personal extern

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament discriminatori. Cap persona ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

L'obligació de tractar als altres amb respecte. Totes les persones tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte als companys i companyes, comandaments superiors, subordinats o subordinades, clientela i a les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

És necessari evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, maneres de dirigir-se als altres).

L'obligació de no ignorar aquestes situacions. Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú de l'entorn pròxim sembla que està patint aquestes situacions, no ha d'ignorar-se.

L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament que es tingui coneixement i el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la recerca d'una denúncia per assetjament discriminatori.

8.- PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

8.1.- PERSONA ACTUANT

La persona actuant pot ser, la directament afectada, com la testimoni de fets susceptibles de ser considerats constitutius d'assetjament discriminatori.

La persona actuant hauria de prendre nota dels incidents que hagin succeït i dels que puguin succeir durant el procés, els comportaments ofensius, la resposta generada, quan han succeït, com han succeït, si hi havia algú que el pogués haver presenciat, etc.

S'ha format una Unitat d'Igualtat que serà l'encarregada de donar suport en aquest procés. Aquesta unitat pot:

- a) Prestar assistència a la persona actuant per a la comunicació amb la persona que està creant aquesta situació (mantenir una xerrada amb ella).
- b) Dirigir-se en nom de la persona assetjada a la persona presumptament assetjadora, per a fer-li saber que el seu comportament està molestant i advertir de les conseqüències de seguir amb aquesta actitud.
- c) Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i les accions que es poden emprendre.

La persona nomenada com a responsable o persona membre de la Unitat d'Igualtat són:

El canal específic de denúncies és:

En l'empresa existeixen diferents vies per a resoldre el problema; a) és possible formular una queixa i sol·licitar l'assistència d'Unitat d'Igualtat b) presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés de recerca, i si escau, se sancioni la conducta.

D'altra banda, cal tenir en compte que sempre poden exercir-se accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (Via Jutjat social) per a protegir els drets, especialment si per la gravetat o la naturalesa dels fets, o per la posició de la persona que està creant la situació, les vies internes de l'empresa semblen inadequades, o bé, no s'està d'acord amb resolució a la qual s'ha arribat via interna.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes, ha d'acudir-se a la via penal. En aquest supòsit és important buscar assessorament legal especialitzat.

8.2.- PROCEDIMENT INFORMAL (QUEIXA)

Tant la persona afectada, com qui sigui testimoni d'aquesta mena de casos, poden presentar una queixa mitjançant els formularis corresponents (vegeu Annexos).

Els passos del procés seran els següents:

1. Formulació de queixa i sol·licitud d'assistència al/la persona responsable.
2. Entrevista amb la persona responsable per a una primera aproximació al cas.
3. Comunicació per escrit a la persona actuant i a la persona que ha comès l'ofensa de quina ha succeït i com s'ha resolt el problema mitjançant el Formulari de Resolució de Conflicte (vegeu Annex).

En cap cas s'estableix un termini per a presentar una queixa, ja que, en els supòsits d'assetjament, és difícil actuar immediatament. Ara bé, des de la data de la presentació de la queixa, fins a la resolució, és recomanable que no se sobrepassi un termini superior a **30 dies laborables**², si bé s'estarà a les particularitats de cada cas.

Durant l'entrevista, la persona responsable valorarà l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora. A més, la persona responsable informará sobre els drets i totes les opcions i accions que poden prendre's.

La persona responsable informará a la persona presumptament assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informará de les conseqüències de continuar amb aquesta actitud, comunicant que, encara que la xerrada és informal, es realitzarà un seguiment de la situació.

Cal tenir en compte que aquest procediment de queixa no és el més adequat en els casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària.

8.3.- PROCEDIMENT FORMAL (DENÚNCIA)

El procediment formal comporta els següents passos:

1. Presentació de la denúncia a la persona designada com a responsable (vegeu Annex).
2. Comunicació de la persona instructora del cas a les persones implicades
3. Mesures cautelars (en el seu cas).
4. Resolució del cas/Informe d'assetjament.

² Annex VII. Clàusula. *Extensió del termini de resolució de la denúncia.*

5. Accions disciplinàries.
6. Seguiment per part de la Unitat d'Igualtat.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- a) Nom i cognoms de la persona que realitza la denúncia.
- b) DNI.
- c) Càrrec o lloc de treball que ocupa en l'empresa.
- d) Nom, cognoms i posició que ocupa la persona presumptament assetjadora.
- e) Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció dels fets, dates, durada, freqüència, etc.
- f) Els noms i cognoms de possibles Testimonis.

No s'acceptaran denúncies anònimes.

La persona responsable traslladarà tant a la persona actuant com a la persona presumptament assetjadora (així com a la presumpta víctima en cas de ser diferent de la persona actuant), la possibilitat que participi la Representació Legal de la Plantilla en la instrucció.

La persona responsable haurà de considerar si han de prendre's mesures provisionals durant la instrucció:

- Mesures per a limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Mesures per a limitar els contactes durant la recerca.
- Facilitar suport i assessorament.

Procediment d'investigació:

El procediment de recerca haurà de ser de caràcter secret i confidencial.

L'empresa podrà comptar amb persones de l'organització de les quals es contemplin competències adequades i de personal expert extern per a dur a terme la recerca dels fets denunciats. La participació d'aquest últim pot tenir com a finalitat reforçar la qualitat tècnica de la recerca i l'objectivitat de les seves conclusions, millorar els drets de defensa de l'entitat, garantir la confidencialitat de la recerca i evitar conflictes d'interessos.

L'empresa haurà d'obtenir totes aquelles proves que acreditin la realitat dels fets denunciats respectant, en tot cas, els drets fonamentals de la persona denunciada i de terceres persones, especialment el dret de defensa, el dret a la intimitat i el dret al secret de les comunicacions.

Les proves poden obtenir-se:

- Per inspecció ocular.
- Format electrònic, audiovisual i suport paper.
- Entrevistes amb les persones denunciades o presumptament responsables d'irregularitats o comportaments il·lícits.
- Entrevistes amb directius o empleats de l'empresa o amb persones externes.
- Declaracions del denunciant, testimonis i del responsable de l'àrea de la persona denunciada.
- Petició d'informes a departaments de l'empresa.
- Sol·licitud de documentació a terceres persones, físiques o jurídiques.
- Accés a correus electrònics corporatius, de conformitat amb el que s'estableix en el Codi de Conducta de l'Organització.
- Informes pericials.

Per a fer l'informe, la persona encarregada deurà:

- 1) Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un/a company/a de treball durant tot el procés).
 - a) En cas que la persona actuant no sigui la suposada víctima, s'entrevistarà també aquesta víctima en aquesta primera fase.
- 2) Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un/a company/a de treball durant tot el procés).
- 3) Entrevistar possibles testimonis directes i testimonis de referència (informant de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).

Concloua la recerca, aquesta es traslladarà a la Unitat d'Igualtat exposarà els resultats de la mateixa i presentarà un informe al Comitè de Direcció i a l'Òrgan d'Administració, en el qual es reflectiran les conclusions a les quals ha arribat i s'adjuntaran a aquest, sempre que sigui possible, les proves obtingudes.

En el cas que de la recerca es derivessin indicis o proves que acreditin la comissió de conductes delictives per les quals pogués derivar-se responsabilitat penal per a l'Organització, s'informarà immediatament l'Òrgan d'Administració i al Comitè de Direcció per a l'adopció de les mesures necessàries, amb la finalitat d'assegurar i garantir el dret de defensa de la mateixa persona jurídica.

La decisió final o fallada inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

La recerca i el resultat de la mateixa es comunicaran en tot cas:

- A l'Òrgan d'Administració.
- Al Comitè de Direcció.
- A la persona responsable del departament de les persones implicades.
- A la persona denunciada.
- A la persona denunciant.

Sancions i accions correctives:

Les sancions i accions correctives seran aquelles d'aplicació segons el *Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas Privadas que Gestionan Equipamientos y Servicios Públicos, Afectos a la Actividad Deportiva y de Ocio (código de Convenio núm. 79001905012002)*.

UNITAT D'IGUALTAT:

Realitza el seguiment dels casos i de les mesures definitives adoptades, d'acord amb la informació proporcionada per la persona responsable.

9.- SEGUIMENT I FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT DE CASOS D'ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

9.1.- INFORMACIÓ DEL PROCEDIMENT

Del desenvolupament del present procediment s'adonarà en la Unitat d'Igualtat, òrgan de participació i consulta de la plantilla en matèria d'assetjament i discriminació dins de l'àmbit laboral.

9.2.- TERMINIS DEL PROCEDIMENT

Les actuacions del present procediment es mantindran sempre que sigui possible dins dels següents terminis, que es podran ampliar per causa justificada.

- Procediment Informal: Des de la presentació de la queixa fins a la resolució, un màxim de **17 dies laborables**.
- Procediment Formal: El procediment formal, una vegada presentada la denúncia, no ha d'estendre's més de **30 dies laborables**. En cas que per raons alienes al procés de recerca o bé per la seva complexitat no s'hagués tancat en aquest termini, aquest podrà ampliar-se de manera excepcional i sense que serveixi de precedent per a ulteriors ocasions.

9.3.- SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Unitat d'Igualtat vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal o sindical de les persones treballadores i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles degudes respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

Quan transcorri un any de l'entrada en vigor del procediment, i amb una periodicitat anual, la Unitat d'Igualtat es reunirà per a l'avaluació d'aquest, podent-se desprendre d'aquesta avaluació la seva continuïtat o modificació.

La conservarà les comunicacions rebudes, els informes de recerca, el material probatori obtingut, així com els informes periòdics o puntuals emesos. Aquesta informació es conservarà durant 10 anys, mantenint en tot moment el seu caràcter confidencial.

En particular, es conservaran, per al seu eventual ús en tota recerca o anàlisi en cas d'iniciar-se una recerca per un òrgan administratiu, judicial, Ministeri Fiscal, Defensor del Poble, Tribunal de Comptes o organisme anàleg o amb funcions investigadores, els documents o registres que acreditin adequadament els fets comunicats.

10.- ANNEXOS

Annex I. Formulari de queixa³

Data:

Dades de la persona que interposa la queixa:

Nom:

Càrrec:

Empresa:

Centre de treball:

Telèfon:

e-mail:

Descripció dels fets:

Descripció dels sentiments que provoca la situació o comportament:

Petició del suport de la persona responsable:

Nom i càrrec de la persona responsable:

Annex II. Formulari de queixa⁴

³ Doc. SGI P 01 G

⁴ Doc. SGI P 01 L

Data:

Dades de la persona que interposa la queixa o actuant:

Nom:

Càrrec:

Empresa:

Centre de treball:

Telèfon:

e-mail:

Descripció dels fets:

Annex III. Formulari de resolució de conflicte

Data de presentació de la queixa o actuant:

Data de resolució:*

* Des de la data de la presentació de la queixa, fins a la resolució, no ha de passar un termini superior a **17 dies laborables**.

Descripció del succés**:

** Per a saber si existeix un problema, el primer pas és descriure el punt de vista de cadascuna de les parts implicades i reconèixer on està el conflicte; el focus ha d'estar en el problema, no en la persona.

Descripció de la resolució del problema:

Punts claus a tenir en compte per al **reconeixement d'un conflicte**:

- a) Expressi la seva visió sobre el conflicte.
- b) Tingui en compte que s'ha d'enfocar en un problema, no en una persona en particular.
- c) Reconeixi els avantatges de resoldre el conflicte.
- d) Reconeixi la participació de les diferents parts en el conflicte.
- e) Tingui en compte que existeixen diferències individuals en cadascuna de les parts que fan veure els fets de manera diferent.

Punts claus a tenir en compte per a **entendre la posició de l'altra persona**:

- a) Permeti que l'altra persona exposi el seu punt de vista.
- b) Comuniqui a l'altra persona, en les seves pròpies paraules, la qual cosa va entendre.
- c) Asseguri's que el que va entendre era el que l'altra persona volia expressar.
- d) Determini si el problema és real, o si va haver-hi un malentès.
- e) Analitzi el problema tenint en compte els diferents interessos de les parts.

Punts claus a tenir en compte en **discutir el problema i les possibles solucions**:

- a) Faci una pluja d'idees sobre les possibles solucions al problema.
- b) Avalui les conseqüències reals de cadascuna de les possibles solucions per a cadascuna de les parts involucrades.
- c) Tracti de classificar cada solució d'acord amb les diferents conseqüències.
- d) Tingui en compte el punt de vista de l'altra part sobre cadascuna de les possibles solucions.
- e) Qualifiqui les diferents alternatives, d'acord amb les conseqüències positives i negatives.

Punts claus a tenir en compte en **decidir la solució**:

- a) Determini, conjuntament amb l'altra part, quina és la solució més convenient per a les dues.
- b) Asseguri's que totes dues parts se sentin satisfetes amb la solució.
- c) Estableixi un pla conjunt entre les parts per a dur a terme la solució triada, establint drets i deures de cadascuna.
- d) Avalui la real execució del pla establert i les conseqüències que ha tingut el dur a terme la solució triada.

Annex IV. Formulari denuncia interna

Data:

Dades de la persona denunciant o actuant:

Nom i cognoms:

DNI:

Càrrec o lloc de treball que ocupa a l'empresa:

Empresa:

Centre de Treball:

Nom, cognoms i posició que ocupa la persona denunciada:

Detalls dels fets que es considerin rellevants: (descripció dels fets, dates, duració, freqüència, etc.)

Nom i cognoms de possibles testimonis:

Annex V. Informe de resolució de l'assetjament

Data de la denúncia interna:

Data de l'informe de l'assetjament:

Nom de la persona responsable:

Dades de la persona denunciant o actuant:

Nom i cognoms:

DNI:

Càrrec o lloc de treball que ocupa a l'empresa:

Empresa:

Centre de Treball:

Dades de la persona denunciada:

Nom i cognoms:

DNI:

Càrrec o lloc de treball que ocupa a l'empresa:

Empresa:

Centre de Treball:

Síntesi dels fets:

Conclusions de l'entrevista a la persona que presenta la denúncia interna:

Conclusions de l'entrevista als testimonis:

Conclusions de l'entrevista a la persona denunciada:

Conclusió a la qual arriba la persona que realitza la investigació:

Decisió o Sentència:

Annex VI. Comunicat del personal investigador

Data:

Per la present, li comuniquem que el personal designat per a dur a terme la recerca, per part de l'empresa és:

Dades de la persona designada per a la investigació:

Nom:

Càrrec:

Empresa:

Centre de treball:

Telèfon:

e-mail:

Així mateix, li comuniquem que existeix la possibilitat que participin en el procés, personal de la Representació Legal de la Plantilla. En cas que així ho desitgi, ha d'indicar-ho en aquest escrit i remetre'l a la persona encarregada de la recerca.

☐ Desitjo la presència de la Representació Legal la Plantilla.

Data i signatura:

Annex VII. Clàusula. *Extensió del termini de resolució de la denúncia.*

- I. ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT compta amb un *Protocol d'Antidiscriminació* que entra en vigor en (LLOC) el dia (DATA) per a donar compliment amb la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* y la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral*

para la igualdad de trato y la no discriminación.

- II. L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol abasta a tota la plantilla d'ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT, sense cap excepció.
- III. Amb aquesta clàusula es pretén esmentar que, en el Protocol d'Antidiscriminació en qüestió, en l'apartat 8.2.- PROCEDIMENT INFORMAL (QUEIXA) s'al·ludeix al següent "En cap cas s'estableix un termini per a presentar una queixa, ja que, en els supòsits d'assetjament, és difícil actuar immediatament. Ara bé, des de la data de la presentació de la queixa, fins a la resolució, és recomanable que no se sobrepassi un termini superior a **30 dies laborables**, si bé s'estarà a les particularitats de cada cas." Atès que el termini recomanable és de **17 dies**, en aquest cas ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT, ha acordat amb la part social que, per inconveniències, possibles extensions per situacions diferents, o altres situacions específiques, el termini pot ser superior al recomanat. El termini de resolució també pot ser superior als temps estipulats, per interès legítim de la recerca.
- IV. El centre d'interès d'aquesta clàusula s'ha acordat en el si de la Comissió Negociadora, composta per membres de la representació social i representants de l'empresa.
- V. Difusió del protocol. Totes les persones treballadores d'ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT, tenen dret a estar informades de l'existència d'aquest protocol, així com al compliment d'aquest. La mateixa empresa s'encarregarà de la seva deguda difusió a tota la plantilla a través del mitjà que consideri oportú. D'igual mode, el Protocol podrà trobar-se físicament en els taulers d'anuncis per a totes aquelles persones que tinguin difícil accés a mitjans digitals.