PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI+

GBI PAPREC

Contenido

Introducció 3
1. Àmbit d'aplicació 3
2. Definicions 4
3. Normativa d'aplicació 6
4. Mesures preventives 6
5. Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere 7
6. Funcions de la comissió d'atenció: 7
7. Principis rectors i garanties de procediment 8
8. Intervinents 8
9. Procediment d'actuació 9
10. Tipificació 11
11. Seguiment 12
12. Vigència 12
ANNEX I: MODEL DECLARACIÓ DE PRINCIPIS 13
ANNEX II: MODEL DE DENÚNCIA 14
ANNEX III: JUSTIFICANT DE RECEPCIÓ DE LA INFORMACIÓ SOBRE EL PROCEDIMENT I EL TRACTAMENT DE DADES 15

Introducció

Quan parlem de drets LGTBI+ en l'àmbit laboral, parlem de la necessitat de crear espais segurs als centres de treball on la discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere no suposi un factor de risc en les condicions de treball de les persones treballadores pertanyents al col·lectiu LGTBI+.

Sovint els drets laborals de les persones treballadores LGTBI+ es veuen vulnerats en l'àmbit laboral de diferents maneres: des de les mal anomenades "bromes inofensives" fins als comportaments discriminatoris reiteratius en el temps que finalment desencadenen una situació d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere el desenllaç final del qual afecta la salut laboral de les persones treballadores.

La dignitat en les condicions de treball també passa indiscutiblement pel reconeixement de la identitat i l'orientació sexual de les persones treballadores del col·lectiu. Un ambient de treball segur i lliure de LGTBIfòbia és aquell on lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals es puguin sentir lliures de ser-ho.

Les manifestacions LGTBIfòbiques són àmplies i variades, poden ser tant internes com externes i de diferents graus, des d'acudits, rialles, burles, agressions o sentiments d'animadversió fins a la invisibilització o negació d'aquestes realitats.

La LGTBIFÒBIA té múltiples conseqüències per a les persones treballadores del col·lectiu. Aquestes conseqüències poden derivar d'un acte discriminatori concret o puntual o d'una situació que perdura en el temps de manera freqüent i repetitiva.

Algunes d'aquestes conseqüències són: depressió, baix estat d'ànim, baixa autoestima, aïllament social, ansietat, fòbia social, por d'anar a treballar, baix rendiment laboral, pensaments suïcides o culpabilitat, entre d'altres.

1. Àmbit d'aplicació

El protocol s'aplica a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que els uneixi a aquesta i, per tant, serà aplicable no només a la plantilla laboral sinó també a qualsevol altre personal que pogués tenir una relació assimilable, sempre que desenvolupi la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També ha de ser aplicable a aquelles persones que no formen part de l'empresa però que s'hi relacionen per raó de la seva feina: clientela i proveïdors/es. En cas que hi resulti implicat personal aliè a l'empresa, es donarà coneixement del succés a la seva empresa respectiva perquè sigui aquesta la que prengui la mesura que cregui oportuna.

El protocol és aplicable a les situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del treball.

2. Definicions

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de las persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI a l'article 3, estableix les definicions següents:

a**) Discriminació directa**: Situació en què es troba una persona o grup en que s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que d'altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es considera discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustaments raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per facilitar-ne l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, a igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.

b) **Discriminació indirecta**: Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

c) **Discriminació múltiple i interseccional**: Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquesta llei, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes a la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses a l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.

d) **Assetjament discriminatori**: Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència de atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

e) **Discriminació per associació i discriminació per error**: Hi ha discriminació per associació 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 de orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte un tracte discriminatori.

La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

f) **Mesures d'acció positiva**: Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, en el seu cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures seran aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que els justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

g) **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 corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

h) **Orientació sexual**: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.

L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan es sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

i) **Identitat sexual**: Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

j) **Expressió de gènere**: Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

k) **Persona trans**: Persona la identitat sexual del qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

l) **Família LGTBI**: Aquella on un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins seu les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors de edat que es troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors amb discapacitat a càrrec.

m) **LGTBIfòbia**: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

n) Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

ñ) **Bifòbia**: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

o) **Transfòbia**: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

p) **Deadnaming**: Anomenar a una persona trans o no binària pel seu nom de naixement en comptes del seu nom actual.

q) Assetjament LGTBIfòbic: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, presencial o per mitjans digitals, realitzat per raó de l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, reals o percebudes, d'una persona o del seu entorn, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Una sola conducta pot ser constitutiva d'assetjament si té prou gravetat.

r) Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que pateix una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, o d'haver-hi participat com a testimoni o d'haver-hi col·laborat, destinats a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament.

s) Tipus d'assetjament segons el subjecte actiu:

– Descendent: la persona assetjadora ocupa una posició jeràrquica superior a la de la víctima.

– Ascendent: la persona assetjadora ocupa una posició jeràrquica inferior a la de la víctima.

– Horitzontal: la persona assetjadora i la víctima no tenen relació jeràrquica entre elles.

3. Normativa d'aplicació

Constitució Espanyola

Llei 15/2022 d'Igualtat de Tracte

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.

Article 14. Igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en l'àmbit laboral.

Promoure i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats i prevenir, corregir i eliminar tota forma de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta llei en matèria d'accés a l'ocupació, afiliació i participació en organitzacions sindicals i empresarials, condicions de treball, promoció professional, accés a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional, i d'incorporació i participació en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta.

Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses.

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que incloeu un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.

Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

La lletra c) de l'apartat 2 de l'article 4 queda redactada en els termes següents:

c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques , orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins l'Estat espanyol.

Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses, especialment els articles 4 a 9 i els annexos I i II.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

4. Mesures preventives

Amb la finalitat d'establir un mecanisme que determini com actuar de manera efectiva i integral davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere s'implantaran les mesures següents:

1. Difusió i comunicació del protocol a tota la plantilla, incloent-hi el lliurament del present protocol al personal de nova incorporació a l'empresa.

2. Promoure un ambient de treball basat en els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de no discriminació de les persones treballadores LGTBI+

3. La representació legal de les persones treballadores ha de recolzar i potenciar les campanyes de prevenció d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/expressió de gènere.

4. Prohibició de manifestacions i insinuacions que siguin contràries als principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de no discriminació i que incitin a la LGTBIfòbia.

5. Quan es detectin conductes Lgtbifòbiques, la direcció de l'empresa s'adreçarà a la persona o persones responsables d'aquesta conducta per informar-lo sobre les obligacions i conseqüències que deriven del seu incompliment i posarà a disposició de la persona afectada el protocol d'actuació .

5. Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

Composició: La comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de sis persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

Formació: Per formar part de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació específica i suficient en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació davant de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Incompatibilitat: No podran ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la comissió d'atenció o per la pròpia persona afectada.

Termini: La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en aquest protocol per presentar-lo.

6. Funcions de la comissió d'atenció:

• Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

• Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb allò establert en aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pugui tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar la col·laboració que se li requereixi per part de la Comissió. Aquest accés ha de ser necessari, proporcionat, autoritzat i respectuós amb la privacitat, la protecció de dades i els drets de terceres persones.

• Recomanar i gestionar al departament de Recursos Humans les mesures cautelars que estimi convenients.

• Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins l'àmbit de l'empresa.

• Efectuar el seguiment de les mesures preventives, correctores o disciplinàries comunicades per la Direcció, preservant la confidencialitat i sense accedir a informació que no sigui necessària per aquesta funció.

• Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.

• Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

7. Principis rectors i garanties de procediment

Confidencialitat: les persones intervinents en el procediment han de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de sigil respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió no es podrà divulgar fora de l'àmbit estricte de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Imparcialitat de l'òrgan instructor.

Respecte de la presumpció d'innocència.

Diligència i agilitat: la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.

Contradicció: el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la persona afectada o denunciant, l'empresa l'ha de restituir en les mateixes condicions, si la persona afectada o denunciant així ho sol·licita.

Prohibició de represàlies i garantia d'indemnitat: es prohibeixen expressament les represàlies contra els membres de la comissió en exercici de les seves funcions, les persones que efectuen una denúncia, les que compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

Custòdia restringida de l'expedient.

8. Intervinents

• La persona afectada o denunciant, que pateix o ha patit una situació d'assetjament

• La persona denunciada que presumptament ha comès l'assetjament

• Testimonis, persones que han presenciat els fets.

• Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat gènere i/o expressió de gènere.

• La direcció de l'empresa

• Es podrà acordar la participació d'assessoria externa

9. Procediment d'actuació

Es posa a disposició de la persona treballadora afectada per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere dos tipus de procediments que pot seguir, sense perjudici de l'ús per part de la persona afectada o denunciant de les vies administratives, judicials o qualssevol altres que estimi oportunes.

1-Procediment preliminar

Aquesta fase és potestativa i dependrà de la voluntat que expressi sobre això la persona afectada. L'objectiu d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i assolir una mesura adequada que permeti interrompre la conducta i evitar-ne la reiteració, sempre que la naturalesa dels fets ho permeti.

La persona denunciant pot presentar la queixa o denúncia de forma verbal o escrita davant de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere tindrà.

Un cop rebuda la queixa o denúncia, la comissió d'atenció entrevistarà primerament la persona afectada, i posteriorment la persona denunciada. En aquestes entrevistes s'informarà la persona afectada o denunciant dels seus drets, opcions i accions que poden emprendre l'empresa, i la persona denunciada serà informada de l'existència de la comunicació i dels fets que se li atribueixen, amb el detall necessari perquè pugui formular les al·legacions que consideri oportunes, sense que aquesta informació pressuposi l'existència o l'acreditació de l'assetjament denunciat.

Es garantirà expressament que tant la persona denunciant com la denunciada pugui estar acompanyada en tot moment per un representant sindical de la seva confiança.

Aquest procediment preliminar tindrà una durada màxima de 10 dies laborables a comptar de la recepció de la queixa o denúncia a la comissió d'atenció. En aquest termini, la comissió d'atenció donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si escau, proposant les actuacions que consideri convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

~~Es produirà la paralització dels terminis si la persona afectada es troba en situació d'incapacitat temporal derivada dels fets, excepte que sol·liciti expressament la continuació de l'expedient.~~

Si la persona afectada es troba en situació d'incapacitat temporal, es continuarà la tramitació de l'expedient, excepte que sol·liciti expressament la seva paralització.

En cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta que inclourà:

• L'acord entre les parts: fi del procés i, si escau, adopció de les mesures que es determinin, o,

• Sense acord: el procediment informal esdevé el pas anterior a l'inici del procediment formal.

La RLT, la comissió de seguiment i el servei de prevenció rebran exclusivament la informació necessària per a l'exercici de les seves funcions. Amb caràcter general, aquesta informació serà agregada i anonimitzada, llevat que la seva intervenció individualitzada sigui necessària i disposi de base jurídica suficient.

2. Procediment expedient informatiu

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada formuli la denúncia mitjançant un escrit dirigit a la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i les actuacions necessàries per investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la comissió d'atenció disposarà de 3 dies hàbils per iniciar les investigacions tindrà en compte les pautes següents:

• Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o la que s'estimi oportuna. Qualsevol canvi de centre o reubicació cautelar recaurà prioritàriament sobre la persona denunciada i es vetllarà per la salut laboral i protecció de la víctima.

Les mesures cautelars no podran suposar una modificació de les condicions de treball de la persona denunciant sense el seu consentiment previ, exprés i informat.

• Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.

• Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada. Abans de cada entrevista, s'informarà la persona entrevistada sobre la finalitat de l'actuació, el deure de confidencialitat, el tractament de les seves dades personals i els drets que li corresponen. Únicament es recollirà la informació adequada, pertinent i necessària per a la investigació• S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.

• Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la recerca.

• Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en què s'indicaran les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les mesures següents:

- Proposta motivada d'adopció, si escau, de mesures disciplinàries, que correspondrà valorar i acordar a la Direcció de l'empresa d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable, l'Estatut dels treballadors i les garanties del procediment disciplinari. Si no s'ha acordat el trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora, s'han d'establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisquin en el mateix espai laboral. La persona afectada o denunciant tindrà l'opció de romandre al seu lloc de treball o sol·licitar voluntàriament un trasllat; aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.
- Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol.

• La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona afectada o denunciant, a la persona denunciada, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés.

Si de la investigació practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, l'empresa pot adoptar altres mesures complementàries, com ara:

- ✓ Suport psicològic i social a la persona assetjada.

- ✓ Adopció de mesures de vigilància per protegir la persona afectada o denunciant.
- ✓ Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- ✓ Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ, exprés i informat de la persona afectada o denunciant d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la recuperació.

L'expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de 20 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient, prorrogables excepcionalment mitjançant decisió motivada.

També podran presentar queixa o denúncia:

– qualsevol persona que tingui coneixement de fets que puguin ser constitutius d'assetjament;

– la representació legal de les persones treballadores i les organitzacions sindicals presents a l'empresa o a les quals estigui afiliada la persona afectada.

Quan la denúncia la presenti una tercera persona, la comissió contactarà amb la persona afectada per informar-la i conèixer la seva voluntat, sense perjudici de l'obligació de l'empresa d'actuar quan hi hagi indicis d'assetjament.

Canals. La queixa o denúncia es podrà presentar verbalment o per escrit davant de qualsevol membre de la comissió, o a través de la pàgina web de l'empresa, que admet comunicacions anònimes. Si es presenta verbalment, la comissió en deixarà constància escrita, que la persona podrà revisar.

Via alternativa. Si la persona denunciada és membre de la comissió, de la Direcció o del departament de RRHH, la denúncia es podrà adreçar directament a la representació legal de les persones treballadores, i la persona afectada quedarà automàticament apartada del procediment.

Actuació d'ofici. Quan la Direcció, els comandaments o qualsevol membre de la comissió tinguin coneixement de fets que puguin constituir assetjament, ho comunicaran a la comissió, que iniciarà les actuacions d'ofici.

10. Tipificació

Les conductes acreditades seran sancionades, quan correspongui, de conformitat amb el règim disciplinari previst en el conveni col·lectiu aplicable, l'Estatut dels treballadors i la resta de normativa vigent, atenent la naturalesa, gravetat, reiteració, intencionalitat, perjudici causat, posició jeràrquica i altres circumstàncies concurrents.

Es consideraran faltes lleus:

- ✓ Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.

Es consideren faltes molt greus:

- ✓ La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBI+.
- ✓ Revelació o difusió no autoritzada de dades relatives a l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona.

- ✓ Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebi una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinat a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

11. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la comissió d'atenció haurà de fer un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment se n'aixecarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin 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. La RLT, la comissió de seguiment i el servei de prevenció rebran exclusivament la informació necessària per a l'exercici de les seves funcions. Amb caràcter general, la informació relativa als casos es facilitarà de manera agregada i anonimitzada, llevat que existeixi una base jurídica específica o que la intervenció individualitzada sigui imprescindible.

La documentació derivada del procediment serà custodiada de manera separada i amb accés restringit exclusivament a les persones que hagin d'intervenir-hi. Les dades es tractaran únicament amb la finalitat de prevenir, investigar i corregir conductes d'assetjament o violència, aplicant els principis de minimització, confidencialitat, limitació de la finalitat i conservació durant el temps estrictament necessari.

12. Vigència

El Protocol tindrà una vigència de quatre anys des del moment de la seva signatura, sense perjudici de la seva revisió anticipada quan es produeixin canvis normatius, organitzatius o convencionals, quan la seva aplicació evidenciï insuficiències o quan així ho acordin les parts legitimades.

ANNEX I: MODEL DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

GBI PAPREC, SA manifesta que rebutja tota mena de comportament i conducta que sigui constitutiva d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. per tal d'assegurar que totes les persones treballadores pertanyents al col·lectiu LGTBI+ gaudeixin d'un entorn de treball lliure de LGTBIfòbia on prevalgui el principi d'igualtat i de no-discriminació.

El protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral respon a la necessitat d'incidir en la prevenció, la sensibilització i, si escau, eliminar tota forma de violència i discriminació envers les persones treballadores pertanyents al col·lectiu Lgtbi+ en l'àmbit laboral, així com donar compliment al que estableix 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.

Així mateix, (Nom de l'empresa) assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaci el seu propi personal, així com a les empreses de les que procedeix el personal que treballa a (Nom de l'empresa) . Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses

Per tal de garantir un entorn de treball lliure de LGTBIfòbia, l'empresa i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que es pugui presentar al si.

En_ _a_ _de de 202-

ANNEX II: MODEL DE DENÚNCIA

DENÚNCIA PER ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

A/a Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

FETS que denuncia (descripció cronològica i detallada dels fets, persones implicades, origen del conflicte, lloc on va succeir, etc.)

BREU DESCRIPCIÓ D'ALTRA INFORMACIÓ QUE S'APORTI (Testimonis, proves):

SOL·LICITUD:

La persona sotasignada sol·licita l'obertura del procediment d'investigació derivat del coneixement d'actes que poden ser constitutius d'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE sol·licitant que se m'informi de les diferents actuacions que realitzin durant aquest, així com la posterior resolució.

A , a de 202-

ANNEX III: JUSTIFICANT DE RECEPCIÓ DE LA INFORMACIÓ SOBRE EL PROCEDIMENT I EL TRACTAMENT DE DADES

La persona ----------dona a ---------- el seu consentiment a ----------

perquè s'iniciï el procediment del procediment formal del Protocol davant de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere