

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

Girona, octubre de 2024

ÍNDEX

1. OBJECTE
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ
3. NORMATIVA D'APLICACIÓ
4. MESURES PREVENTIVES
5. COMISSIÓ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE
6. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DE PROCEDIMENT
7. INTERVINENTS
8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ
9. TIPIFICACIÓ
10. SEGUIMENT
11. VIGÈNCIA

1. Objecte

L'objecte del present Protocol és la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència contra les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral a SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya M.P., S.L. (en endavant, SUMAR).

SUMAR és una empresa pública local amb ferm compromís amb el respecte, la garantia i promoció del dret a la igualtat real i efectiva i de tota la resta de drets de les persones LGTBI+. És voluntat de SUMAR prevenir, corregir i eliminar tota forma de discriminació cap a aquestes persones i fomentar la seva participació en tots els àmbits de la vida social i la superació dels estereotips que afectin negativament a la percepció social d'aquestes persones.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol està dirigit a totes les persones professionals i col·laboradores que tinguin relació laboral amb qualsevol centre o servei que es gestioni des de SUMAR. També serà d'aplicació a aquelles persones que no formen part de SUMAR però que es relacionen amb SUMAR per raó del treball: ens públics i proveïdors. En cas de que resulti implicat personal aliè a SUMAR, es donarà coneixement a la respectiva empresa o entitat per a que, en el seu cas, dugui a terme les accions que consideri oportú.

3. Normativa d'aplicació

És diversa la normativa legal que sosté, fonamenta i garanteix els drets de les persones treballadores pertanyents al col·lectiu LGTBI+ en l'àmbit laboral.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels dret de les persones LGTBI

Article 14 (a). 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 previstes en aquesta llei en matèria d'accés al treball, afiliació i participació en organitzacions sindicals i empresarials, condicions de treball, promoció professional, accés a l'activitat per conta pròpia i a l'exercici professional, i de incorporació i participació en qualsevol organització en la que els membres desenvolupen una professió concreta.

Article 15.1. Igualtat de tracte i no discriminació LGTBI en empreses

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o de 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 abast de les mesures es desenvoluparan reglamentàriament.

Article 62.3. Mesures de protecció front a la discriminació i a la violència

Les persones que donin feina o prestadores de béns i serveis hauran d'adoptar mètodes o instruments suficients per a la prevenció i detecció de les situacions de discriminació per motiu de les causes previstes en aquesta llei, així com articular mesures adequades pel seu cessament immediat.

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

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

- c) A no ser discriminats directa o indirectament pel treball, o una vegada empleats, per raó de sexe, estat civil, edat dintre 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 de l'Estat espanyol.

4. Mesures preventives

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

1. Difusió i comunicació del protocol a tota la plantilla.
2. Promoure un ambient de treball basat en els principis de igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació de les persones treballadores LGTBI+.
3. La representació legal de les persones treballadores recolzarà i potenciarà les campanyes de prevenció d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/expressió sexual.
4. Prohibició de manifestacions i insinuacions que siguin contràries als principis d'igualtat de tracte i oportunitats i de no discriminació i que incitin la LGTBIfòbia.
5. Quan es detectin conductes LGTBIfòbiques, la direcció de SUMAR es dirigirà a la persona responsable d'aquesta actuació per informar-li sobre les obligacions i conseqüències

que es deriven del seu incompliment i procedirà a posar a disposició de la persona afectada el protocol d'actuació.

4 b. Mesures planificades

Fins que la comissió negociadora dels diferents convenis col·lectius arribi a un acord en aplicació del RD 1026/2024, es planifiquen les següents mesures:

- a. Formació adequada a les persones que participen en els processos de selecció.
- b. Establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que no tingui en compte l'orientació, identitat sexual o expressió de gènere.
- c. Establir criteris clars per a la classificació, promoció professional i ascensos que evitin la discriminació del col·lectiu.
- d. Integar en el pla formatiu mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral.
- e. Fomentar mesures per a garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.
- f. Promoure l'heterogeneïtat de les plantilles.
- g. Garantir la protecció contra comportaments LGTBIfòbics.
- h. Garantir el normal accés a permisos i drets laborals sense discriminació a aquest col·lectiu.

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 cinc persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

Per part de l'Empresa: Director de l'àrea de gestió de persones i la Responsable de relacions laborals.

Per part de la representació legal dels treballadors: Yolanda López Campaña, Maria Ferro Alvarez i Mayra Alvarado Goicochea.

Termini: La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborals a la data de la recepció d'un missatge de queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, d'acord amb el procediment establert en el present Protocol.

El còmput de terminis en dies laborals del present protocol es realitzarà de conformitat amb el calendari de dies laborables de la ciutat de Girona.

Funcions de la comissió d'atenció:

- ✓ Rebre 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 l'establert en el present Protocol.
- ✓ Recomanar i gestionar en el departament de gestió de persones les mesures cautelars que estimi convenients.
- ✓ Elaborar un informe de conclusions sobre el suposat assetjament investigat que inclourà, en el seu cas, la proposta de les accions disciplinàries oportunes.
- ✓ Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó de orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- ✓ Prestar recolzament, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin resultar víctimes de situacions d'assetjament.

6. Principis rectors i garanties de procediment

Confidencialitat: Les persones intervinents hauran de guardar estricta confidencialitat i deure de sigil respecte a tota la informació que se'ls hagi comunicat amb caràcter reservat.

En tot moment s'hauran de respectar els drets dels subjectes implicats en el procediment, i de manera singular, el dret a la confidencialitat i a la protecció de dades personals, a la intimitat, a l'honor, a la presumpció d'innocència i a la no represàlia a la persona denunciada de bona fe.

Diligència i agilitat: Han de respectar-se els terminis que s'estableixen en cada fase del procés i que consten en el protocol.

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

Independència: Qualsevol persona que pugui intervenir en la investigació tindrà el deure d'assegurar que la tramitació del procediment es regirà pels principis d'equitat, objectivitat i independència, i de comunicar immediatament i abstenir-se d'actuar en aquelles actuacions on pogués existir un conflicte d'interès en relació amb els fets o persones involucrades en aquests.

Drets de la persona investigada: la persona investigada en el procediment tindrà dret a ser informada, a defensar-se, a la presumpció d'innocència i al dret a l'honor, i a qualsevol dret previst a l'ordenament jurídic aplicable.

7. Intervinents

- ✓ La víctima que pateix o ha patit una situació d'assetjament.
- ✓ La persona denunciada que presumptament ha comès l'assetjament.

- ✓ Testimonis.
- ✓ Comissió d'atenció a l'assetjament.
- ✓ La direcció de l'empresa.

Qualsevol persona de SUMAR que hagi de prendre part en el procediment, tindrà les obligacions següents:

Deure de col·laboració: Qualsevol membre de SUMAR a la que la Comissió d'atenció a l'assetjament demani la participació en el procediment, haurà de col·laborar en el mateix.

Deure de diligència: Totes aquelles qüestions plantejades als membres de SUMAR en el marc de la seva obligació de col·laboració amb el procediment s'han de respondre de manera diligent, veraç i completa.

Confidencialitat: Els membres de SUMAR que col·laborin en el procediment hauran de preservar la confidencialitat de totes aquelles dades, documents, informacions i actuacions de què tinguin coneixement, directament o indirectament, amb motiu de la seva participació. Igualment s'han d'observar els requeriments exigits en matèria de protecció de dades personals per la normativa vigent.

8. Procediment d'actuació

El procediment s'inicia quan la persona afectada formula la denúncia a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'atenció a l'assetjament o bé a través del canal específic de la pàgina web de SUMAR. Les investigacions es podran iniciar també d'ofici per part de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament, sense necessitat de denúncia prèvia, si es detecta una conducta de les previstes en el present protocol.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

La denúncia pot ser presentada per una persona autoritzada per l'afectat/da (amb consentiment exprés i informat).

La comissió serà l'encarregada de realitzar les investigacions, seguint les següents pautes:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella que s'estimi oportuna.
- Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.
- Realitzar les entrevistes a les persones implicades de forma separada.
- S'informarà a les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
- Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que es celebrin durant la

investigació.

- Redactar un informe vinculant sobre el presumpte assetjament investigat en el que s'indicaran les conclusions i s'instarà a la direcció de SUMAR a que adopti alguna de les següents mesures:
 - o Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació.
 - o Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'assetjament.

En aquest informe hi constarà si hi ha indicis d'assetjament, la descripció dels fets, metodologia, valoració del cas i els resultats de la investigació, així com les mesures cautelars o preventives a adoptar.

- La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima i a la persona denunciada.

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

- Recolzament psicològic i social a la persona assetjada.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per la seva recuperació.

L'expedient s'haurà de resoldre en un termini màxim de 10 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

9. Tipificació

Es consideraran faltes lleus:

- Utilitzar e emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBI+.

Es consideren faltes molt greus:

- La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBI+.
- La realització d'actes discriminatoris contra les persones LGTBI+.
- La represàlia, entesa com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia o destinada a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

10. Seguiment

Una vegada tancat l'expedient i en un termini no superior a 30 dies naturals, la Comissió haurà de realitzar un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà Acta que recollirà les mesures a adoptar per el supòsit de que els fets causants del procediment siguin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà als membres de la direcció de l'empresa que hagin intervingut en el procediment, al departament de prevenció de riscos laborals de SUMAR i a la Comissió d'atenció a l'assetjament de SUMAR, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

11. Confidencialitat i protecció de dades personals

En tot el procediment i actuacions que es realitzin en compliment del present protocol, es mantindrà confidencialitat sobre les dades i informacions que es deriven dels mateixos, i només es donaran a conèixer a les persones que participin en el procediment, i hagin de tenir coneixement del mateix, de conformitat amb el protocol i a les persones que, en el seu cas, sigui necessari per fer efectives les mesures que s'acordin.

El responsable del tractament de les dades personals serà SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya M.P., S.L. S'utilitzaran amb la finalitat d'aplicar i executar el present protocol així com les mesures pertinents per la preservació dels drets de les persones LGTBI+.

El tractament es fonamenta en el compliment normatiu de la legislació aplicable per a la preservació dels drets de les persones LGTBI+.

No es comunicaran a altres persones diferents de les indicades anteriorment, sens perjudici de les comunicacions que, arribat el cas, es puguin haver de fer en compliment de la normativa aplicable a autoritats administratives i/o judicials.

Les persones interessades, podran exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició al tractament i sol·licitud de la limitació del tractament adreçant-se a SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya M.P., S.L.

Es pot trobar més informació a l'adreça www.sumaracciosocial.cat.

12. Vigència

El present Protocol d'actuació per la atenció de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral tindrà una durada de 4 anys des de la data de l'acord d'aprovació definitiva per part del Consell d'Administració de SUMAR, prèvia negociació i acord amb la representació legal de les persones treballadores de SUMAR en els termes de l'article 15 de la Llei 4/2023.

Girona 20 d'octubre de 2024