

11 DE MARÇ DE 2025

MESURES I PROTOCOL D'ACTUACIÓ
CONTRA LA DISCRIMINACIÓ I
L'ASSETJAMENT PER RAÓ
D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE
GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE,
CARACTERÍSTIQUES SEXUALS I
DIVERSITAT FAMILIAR

VIII Conveni Col·lectiu Col·legi Oficial de
Metges de Barcelona i societats

Índex

Contingut

1.	Introducció.....	3
2.	Normativa d'aplicació	3
3.	Determinació de les parts que ho concerten.....	4
4.	Àmbit personal, territorial i temporal.....	6
4.1.	Àmbit personal	6
4.2.	Àmbit territorial.....	6
4.3.	Àmbit temporal	6
5.	Objectius.....	7
5.1.	Objectiu general.....	7
5.2.	Objectius particulars	7
6.	Mesures.....	8
6.1.	Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.....	8
6.2.	Accés a l'ocupació	8
6.3.	Classificació i promoció professional.....	9
6.4.	Formació, sensibilització i llenguatge	9
6.5.	Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.....	9
6.6.	Permisos i beneficis socials	10
6.7.	Règim disciplinari	10
7.	ANNEX.....	11
1.	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	11
2.	ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA	13
3.	NORMATIVA APLICABLE.....	13
4.	OBJECTIUS	14
5.	DEFINICIONS.....	15
6.	MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	16
7.	LA RECLAMACIÓ O DENÚNCIA DE LA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT.....	17
8.	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	17
9.	CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ DE DADES DE LES PERSONES AFECTADES	22

1. Introducció

El present document té com a objectiu establir el conjunt de mesures orientades a la integració i evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta al col·lectiu LGTBI a l'entorn de l'empresa, així com el protocol d'actuació contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

Avui dia la diversitat s'ha tornat un tema central dins de les empreses en ser reconeguda com un avantatge competitiu. Vivim en una societat diversa en la qual els valors de pluralitat i respecte cap a les minories s'han tornat la base de la nostra convivència.

2. Normativa d'aplicació

- ✓ **La Constitució Espanyola**, de 29 de desembre de 1978: articles 9.2 i 14
- ✓ **Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social:** Aquesta llei modifica l'article 4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i en el Capítol III, relatiu a les mesures per a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, garantint el dret a la no discriminació per raó d'orientació sexual en l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professional.
- ✓ **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:** A través de la disposició addicional onzena, relativa a les modificacions del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i la disposició catorzena, relativa a les modificacions de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social, la llei estableix la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació i l'ocupació, prohibint qualsevol forma de discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere.
- ✓ **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.** Aquesta llei reconeix i protegeix els drets de les persones LGTBI en diversos àmbits, inclòs el laboral. En concret en el capítol III relatiu al mercat de treball, la norma aborda el dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI (art. 20), i estableix mesures i actuacions per a l'ocupació, prevenció i combatre la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere (art. 21).
- ✓ **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació,** en referència a l'article 14 de la Constitució de 1978 que proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació. La llei cita com a motius d'especial atenció social o protecció el naixement, la raça, el sexe, la religió o opinió, i prohibeix la discriminació per qualsevol altra circumstància personal o social. A més, l'article 9 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions i remoure els obstacles perquè la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra sigui real i efectiva.
- ✓ **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,** per a la defensa de la igualtat i diversitat en l'ocupació, sent aquesta de fet la més avançada i dirigida

específicament a la protecció i ampliació de possibilitats del col·lectiu LGTBI en diferents àmbits de la vida pública.

- ✓ **Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.**

3. Determinació de les parts que ho concerten

Determinació de les parts que ho concerten

El present mesures LGTBI ha estat subscrit per la Comissió Negociadora de VIII Conveni Col·lectiu i societats Constituïda per:

En representació de l'empresa:

Lluís Esteve Balagué
Albert Cairó Viñas
Ricard Montes Pérez
Emili Muñoz Andreu
Raquel Pérez López
Pedro Plaza Ventura

i per una altra,

En representació de la part social:

Sergi Cerdán García
Esther Campdepadrós Pérez
Laura Sardà Campos
Jose Ramón Manrique Pérez
Laia Albarracín Giménez
Olga Royuela Sausor

Les parts negociadores han acordat que la Comissió Negociadora té les següents competències:

- ✓ Negociació de les mesures que integraran el Pla LGTBI.
- ✓ Identificació de les mesures prioritàries, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans

materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

- ✓ Impuls de la implantació de les mesures LGTBI en l'empresa.
- ✓ Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures implantades.
- ✓ L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

Les persones que integren la Comissió Negociadora hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins distints dels que van motivar el seu lliurament.

En cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada, les persones que integren la comissió seran substituïdes. Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant.

4. Àmbit personal, territorial i temporal

4.1. Àmbit personal

El present document serà d'aplicació a l'àmbit personal del VIII Conveni Col·lectiu i a les empreses que el Grup Med Corporatiu sigui posseïdora de més de un 50% de les accions o participacions i en tots els seus centres de treball.

Aquest document entrarà en vigor a partir del dia d'aprovació, mantenint-se vigent durant la vida del conveni, excepte modificació o anul·lació expressa del mateix, segons l'establert en la Política General de gestió de Normes.

Les mesures seran aplicables a les persones que treballen en l'empresa, independentment del vincle jurídic que els uneixi a ella, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa, i a qualsevol altre personal que pogués tenir una relació assimilable, així mateix, a les persones becàries o amb vinculació en pràctiques amb aquesta.

4.2. Àmbit territorial

Les mesures s'aplicaran en tots els centres de treball que l'empresa del VIII Conveni Col·lectiu

4.3. Àmbit temporal

Les mesures tindran una vigència del conveni vigent i haurà de renovar-se passat aquest temps. Es continuarà aplicant fins que no hi hagi un nou conveni que ho substitueixi.

5. Objectius

5.1. Objectiu general

Garantir la igualtat real i efectiva dels drets de la persona LGTBI, així com la no discriminació directa i indirecta en L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERÍSTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR

5.2. Objectius particulars

- Establir polítiques específiques de Tolerància 0 respecte a la discriminació i/o l'assetjament per motius discriminatoris en orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.
- Afavorir entorns de treball lliures i respectuosos per a les persones del col·lectiu LGTBI.
- Sensibilitzar a la plantilla en matèria de drets i igualtat d'oportunitats de les persones del col·lectiu LGTBI, especialment de les persones trans.

6. Mesures

S'implementen mesures en els següents àmbits:

1. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació
2. Accés a l'ocupació
3. Classificació i promoció professional
4. Formació, sensibilització i llenguatge
5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius
6. Permisos i beneficis socials
7. Règim disciplinari

6.1. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació

L'empresa i el seu equip directiu assumeix com a propis els principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe; estat civil; edat; origen racial o ètnic; condició social; religió o conviccions; idees polítiques; orientació sexual; expressió o identitat de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar; discapacitat; malaltia; afiliació o no a un sindicat; tal com estableix la legislació vigent i prohibeix qualsevol tipus de conducta discriminatòria, violència o assetjament.

6.2. Accés a l'ocupació

- Els anuncis seran redactats en llenguatge normatiu. Especificant les condicions de treball: horari, torns, retribució, etc.
- Cap dels requisits mínims i màxims sol·licitats pot tenir caràcter 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 sofrir patologies i trastorns, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- S'establiran procediments de selecció i de valoració amb criteris objectius que evitin biaixos de gènere, així com "guies" amb criteris observables i quantificables que facilitin la selecció.
- Les persones que intervinguin en els processos evitaran les improvisacions i s'ha de centrar l'entrevista a qüestions relacionades amb l'acompliment del lloc, evitant, en tot cas, les preguntes d'índole personal i d'àmbit privat que poguessin ser susceptibles d'interpretació estereotipada i discriminatòria.

6.3. Classificació i promoció professional

La Unitat de RR.HH. és la responsable de la gestió, la classificació i promoció professional de tots els empleats coordinant, assessorant i avaluant juntament amb les diferents Direccions Generals, Gerents i Directors de les Unitats de Recursos de les possibles vacants o propostes de canvi o promoció.

- L'empresa publicarà en la Intranet del grup amb llenguatge normatiu les vacants, especificant la descripció del lloc de treball.
- Les persones treballadores tindran igualtat d'oportunitats per a poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir en el centre de treball, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; diversitat sexe genèrica i familiar; origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores del centre de treball.
- Els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per a evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat; discapacitat; gènere; origen, inclòs el racial o ètnic; estat civil; religió o conviccions; opinió política; orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar; afiliació sindical; condició social.

6.4. Formació, sensibilització i llenguatge

- Les empreses formaran a la totalitat de la plantilla en definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere, sensibilització de les realitats de les persones LGTBI+, tipus de conductes discriminatòries i d'assetjament i coneixement del protocol d'actuació enfront de l'assetjament, discriminació o violència cap a les persones LGTBI+.
- Es garantirà l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.
- La direcció i la resta de les persones treballadores es dirigiran a la persona trans, intersexual, no binària o fluida amb el nom sentit en qualsevol tipus de comunicació, tant oral com escrita independentment que no s'hagi produït el canvi registral, a excepció de la documentació oficial (contracte de treball, nòmina, assegurances socials, etc.)

6.5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

- S'establirà condicions orientades a la protecció contra comportaments LGTBIfòbics a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball per a aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.

6.6. Permisos i beneficis socials

- L'empresa garantirà que totes les persones treballadores, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar; puguin gaudir de qualsevol permís o benefici en igualtat de condicions.
- Les persones treballadores tindran dret al temps indispensable retribuït per a l'assistència de si mateixes per als tràmits administratius necessaris per al canvi registral.
- Les empreses evitaran l'exclusió de les persones trans de les campanyes mèdiques que desenvolupi cap al conjunt del personal.

6.7. Règim disciplinari

L'empresa garantirà el dret de totes les persones treballadores, a viure amb total llibertat la seva orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar. Per això, tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà, atenent la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Les empreses sancionaran d'acord les seves normes internes i/o al conveni més proper de referencia.

7. ANNEX

Protocol d'actuació contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals de la Constitució espanyola.

Per tot això, les empreses del VIII conveni col·lectiu, així com la representació legal de la plantilla subscriuen aquest protocol, amb el compromís explícit i ferm de no tolerar, en el si de l'empresa, cap mena de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Amb la finalitat de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats dels qui integren aquesta organització, l'empresa i la representació legal de les persones treballadores es comprometen a vetllar pel respecte del:

- PRINCIPI DE TRACTE IGUALITARI

La nostra empresa desplegarà els recursos preventius i de gestió necessaris, en tot cas, amb independència de les circumstàncies personals o professionals de la persona afectada, oferint sempre un tracte ètic i respectuós amb la dignitat que és mereixedora tota persona.

- PRINCIPI D'INDEMNITAT DE LES PERSONES

Ens comprometem a no exercir cap mena de represàlia derivada de l'acte de comunicar una possible situació d'assetjament, bé en la seva condició de denunciador, de víctima o de testimoni, sense perjudici de les conseqüències que es poguessin derivar de la formulació de denúncies manifestament falses.

L'activació del protocol d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere en l'organització no suposa cap minvament en el dret de la víctima a l'exercici de les accions que, en Dret, poguessin correspondre-li.

- CONFIDENCIALITAT

Queda garantit el caràcter confidencial en la tramitació dels procediments de recerca de denúncies per assetjament, quedant limitat el coneixement de la denúncia i el seu objecte a la persona encarregada de gestionar el protocol en la seva condició d'instructor/a, si és el cas a la persona responsable de recursos humans, a la direcció i persones implicades, en tot el necessari per al compliment de les obligacions que li són pròpies.

Es podran externalitzar els serveis preventius que siguin necessaris quedant els mateixos emparats pel secret professional de les persones contractades. A fi de garantir tal confidencialitat, a cada expedient se li assignarà un codi numèric que li identificarà al llarg de tot el procediment i aquest s'utilitzarà en tota la documentació que generi l'expedient.

- PRINCIPI DE CELERITAT

Ens comprometem a actuar amb diligència, celeritat i sense dilacions indegudes des del moment en el qual s'activa el protocol d'assetjament.

- PRINCIPI DE CONTRADICCIO

El Procediment de Gestió de les Comunicacions i Recerques Internes preservarà el dret a la contradicció de totes les parts involucrades en el cas concret de tal manera que totes les persones tinguin els mitjans oportuns per a esclarir els fets. Les persones involucrades en l'esmentat Procediment podran estar acompanyades per alguna persona de la seva elecció, vegeu, assessors, familiars o representants legals, sempre que no interfereixi en les actuacions de la persona instructora i en els termes establerts en aquest protocol.

- PRINCIPI DE SEGURETAT I SALUT DE LES PERSONES I PROTECCIÓ DE LES VÍCTIMES

El nostre compromís és assegurar un ambient de treball segur i respectuós per a totes les persones, creant ambients inclusius, que respectin i valorin la diversitat de les seves persones treballadores, independentment de la seva identitat de gènere o orientació sexual.

Així mateix, l'empresa adoptarà les mesures oportunes per a garantir el dret a la protecció de salut de les persones treballadores que resultin si és el cas afectades.

Pel fet que es poden donar casos de doble assetjament (lesbianes, transsexuals, bisexuals), aquest protocol està relacionat amb el protocol enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquests dos protocols es complementen i l'estructura de la comissió creada per a garantir el seu compliment serà la mateixa per a evitar duplicitats.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

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

Les disposicions s'apliquen a les persones que treballen en l'empresa, independentment del vincle jurídic que els vinculi amb aquesta i, per tant, serà aplicable no sols a la plantilla sinó també al col·lectiu de becaris/as i al personal en formació contractat, etc. sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També és aplicable a les persones treballadores d'empreses subcontractades sempre que, en el marc de la cooperació entre empreses derivada de l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, prestin els seus serveis en aquesta i resulti implicat personal de l'empresa.

Finalment, també és aplicable a aquelles persones que no formen part de l'empresa però que es relacionen amb ella en raó del seu treball: clients/as, proveïdors/as i persones que sol·liciten un lloc de treball.

En cas que resulti implicat personal aliè a l'empresa, es donarà coneixement del succés a les seves respectives empreses, perquè siguin aquestes les que prenguin les mesures que creguin oportunes.

A més, quedarà sota l'empara del present protocol tota persona compresa en els apartats 1 i 2, la relació de la qual amb l'empresa hagués conclòs (sota qualsevol forma jurídica), i que invoqui el present procediment en un termini de tres mesos des de la data en què va acabar aquesta relació.

El present protocol tindrà una vigència indefinida, sense perjudici que, anualment i en funció de les necessitats que es detectin i/o les modificacions legislatives que es produeixin en la matèria, es puguin actualitzar, modificar i/o incorporar noves accions preventives i reactives.

3. NORMATIVA APLICABLE

En l'àmbit de la Unió Europea s'ha establert un marc legal per a protegir les treballadores i els treballadors que són objecte de discriminació per raons d'orientació sexual. S'han adoptat dues directives d'obligat compliment per a tots els Estats membres: la Directiva marc per a la igualtat de tracte en l'ocupació (2007/78 / CE), que inclou l'orientació sexual entre els motius de no discriminació i la Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre els homes i dones en l'ocupació (2006/54 / CE), que prohibeix la discriminació en l'ocupació.

A nivell estatal, estableix l'article 48.1 de la EL 3/2007 d'Igualtat efectiva, en connexió amb l'art. 12 de la Llei 10/2022, pel qual és obligació de l'organització la promoció de les

condicions laborals que evitin conductes i delictes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, i la Llei 4/2023 on s'estableix una sèrie d'obligacions i drets per a garantir la inclusió i no discriminació de les persones trans en l'entorn laboral.

A tenir en compte també que amb la transposició de la directiva europea 2019/1937 que recull que “les persones que treballen per a una organització pública o privada o estan en contacte amb ella en el context de les seves activitats laborals són sovint les primeres a tenir coneixement d'amenaques o perjudicis”, és per això que l'1 de desembre es va publicar la Llei 2/2023 de protecció a l'informant (com ara tercers, que actuen en qualitat de testimonis, o fins i tot, en alguns casos la pròpia víctima, en funció del delicte o la infracció) que inclou el “procediment formal” que ha d'establir per part d'empreses de més de 50 persones ocupades o dedicades a determinades activitats, en la denúncia o comunicació de fets que vulnerin els drets de les persones treballadores, i en aquest àmbit hem d'incloure els actes de qualsevol tipus d'assetjament, ja que així ho recull el punt 3 d'article 2 “La protecció prevista en aquesta llei per a les persones treballadores que informin sobre infraccions del Dret laboral en matèria de seguretat i salut en el treball”.

4. OBJECTIUS

La finalitat d'aquest protocol és:

1. Facilitar processos d'inclusió, protecció, acompanyament i assessorament a totes les persones treballadores que prestin el seu servei en els centres de treball de l'empresa.
2. Fomentar actuacions per a detectar i prevenir primerencament situacions de risc d'assetjament i/o discriminació per motius de diversitat sexual i, molt especialment, d'identitat i expressió de gènere.
3. Donar mesures d'intervenció per a l'adequada atenció al personal LGTBIQ+ (Punt 6).
4. Donar a conèixer que, en cas que es produís un cas d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, existeix un procediment formal per a actuar, avaluar-lo, corregir-lo i, si és el cas, sancionar-lo.
5. Configurar els principis generals que regiran el procediment intern d'esbrinament i gestió de conflictes i d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, una vegada que aquestes situacions s'han produït i informat, i que es veurà desenvolupat a través del corresponent Procediment de Gestió de Comunicacions i Recerques Internes, la finalitat de les quals serà (i) esclarir els fets esdevinguts i obtenir evidències d'aquests, (ii) adoptar les mesures reactives tendents a erradicar la situació de risc i possible mal, (iii) proposar mesures disciplinàries (segons el cas), (iv) assegurar la salut de les persones treballadores, i (v) vigilar i restituir els drets laborals de les persones afectades.

5. DEFINICIONS

Definicions d'alguns termes utilitzats en la llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

- ✓ **Identitat de gènere:** La identificació interna i personal de cada persona com a home, dona, els dos, cap o qualsevol altra categoria dins de l'espectre de gènere.
- ✓ **Expressió de gènere:** La forma en què una persona expressa el seu gènere a través de la seva aparença, comportament i/o comunicació, com, per exemple, el vestuari, el pentinat, la veu, el to i/o el llenguatge corporal.
- ✓ **Persones no binàries:** Persones que no s'identifiquen exclusivament com a homes o dones.
- ✓ **Persona intersexual:** persona que neix amb una anatomia reproductiva o genital que no sembla encaixar en les definicions típiques de masculí i femení.
- ✓ **Persona Trans:** tota aquella persona que s'identifica amb un gènere diferent o que expressa la seva identitat de gènere de manera diferent del gènere que li van assignar en néixer. El terme trans acapara múltiples formes d'expressió de la identitat de gènere o subcategories com a transsexuals, transgènere, transvestits, etc.
- ✓ **Identitat sexual:** l'orientació sexual d'una persona, és a dir, la seva atracció emocional i/o sexual cap a persones del mateix gènere, gènere oposat, els dos o cap.
- ✓ **Transició:** el procés pel qual una persona transgènere o persona Trans canvia la seva aparença, comportament i/o expressió de gènere perquè es relacioni i alineï amb la seva identitat de gènere.
- ✓ **Discriminació:** l'exclusió, restricció, limitació, menyscapte o negació de drets i/o el tracte desfavorable en comparació amb altres persones, a causa de la identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere.
- ✓ **Drets humans:** Els drets inherents a tots els éssers humans, sense importar la seva raça, gènere, orientació sexual, religió o qualsevol altra característica personal. Això inclou el dret en la vida, la llibertat, la seguretat, la igualtat, la no discriminació i l'accés a serveis i recursos bàsics.

S'entén per **assetjament**:

Qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest serà considerat com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere. Aquesta situació serà considerada com a conducta discriminatòria.

Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar en persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa.

Segons el subjecte actiu es poden distingir tres **tipus d'assetjament**:

- ✓ **Assetjament descendent:** aquell on l'autor o l'autora té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap/a cap a subordinat/a).
- ✓ **Assetjament ascendent:** aquell on l'autor o l'autora es troba subordinat jeràrquicament a la víctima (de subordinat/a cap a cap/a).
- ✓ **Assetjament horitzontal:** aquell en el qual tant l'autor o l'autora com la víctima no tenen relació jeràrquica (de company/a a company/a).

6. MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Amb la finalitat de prevenir l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament s'establiran les següents mesures:

- a) Divulgació i comunicació del protocol a tota la plantilla i es donarà a conèixer a les noves incorporacions.
- b) Inclusió de la prevenció, l'actuació i l'eradicació de casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere en el programa de formació de l'empresa.
- c) La representació de la plantilla ha de participar, secundar i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- d) Afavorir un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, inculcant a tots els treballadors i treballadores els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
- e) Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que

contingui una visió LGTBfòbica o inciti a la LGTBfòbia.

- f) Quan es detectin conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la direcció de l'empresa es dirigirà immediatament al responsable d'aquest col·lectiu/equip, amb la finalitat d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que han de respectar-se i les conseqüències que es deriven del seu incompliment, i procedir a posar en marxa el protocol acordat.

7. LA RECLAMACIÓ O DENÚNCIA DE LA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

1. Es consideren legítimes, a l'efecte de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el present protocol:
 - a) Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
 - b) Qui tingui coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de demanar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament ofesa per a prosseguir el procediment.
 - c) Les organitzacions sindicals amb representació en l'Empresa, sempre que acreditin, per a això, el consentiment exprés i escrit de la persona ofesa.
 - d) Qui rebi qualsevol instrucció que impliqui la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere
2. L'Empresa proporcionarà a les parts implicades en reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, l'assistència que correspongui.
3. La reclamació o denúncia ha de fer-se per escrit a través dels canals habilitats per l'Empresa.
4. L'Empresa posarà a la disposició de la víctima immediatament, en cas necessari, suport psicològic, a través de mitjans propis o a través de recursos externs.

8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

8.1. Principis rectors i garanties del procediment

- a) **Respecte i protecció a les persones:** S'ha de procedir amb la discreció adequada per a protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències han de realitzar-se amb la major prudència i amb el respecte adequat a totes les persones implicades, que en cap cas pot rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades que ho sol·licitin poden ser assistides per algun o alguna representant o assessor o assessora en tot moment al llarg del procediment.
- b) **Confidencialitat:** Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de recerca. La Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, de manera expressa, ha de posar en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat.
- c) **Diligència i agilitat:** La recerca i la resolució de 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 adequades.

- d) **Contradicció:** El procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades. Totes les parts intervinents han de buscar de bona fe la veritat i l'esclarament dels drets denunciats.
- e) **Restitució de les víctimes:** Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'Empresa ha de restituir-la en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.
- f) **Protecció de la salut de les víctimes:** La Direcció de l'Empresa ha d'adoptar d'ofici o a instàncies de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o de qualsevol dels seus membres o de la víctima, les mesures que estimi pertinents per a garantir el dret a la protecció de la salut de les treballadores i els treballadors afectats. Com a exemple, les mesures esmentades de protecció poden consistir en ajuda psicològica, protecció a la víctima, o altres ajudes necessàries per a facilitar el seu restabliment total. Qualsevol mesura que en aquest sentit adopti, ha de tenir el consentiment de la víctima i ser comunicada a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere per a la seva constància en l'expedient del cas.
- g) **Prohibició de represàlies:** Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una recerca sobre assetjament.
- h) **Garanties jurídiques:** Una vegada finalitzat el procediment d'actuació establert en aquest protocol i acreditada l'existència d'assetjament, l'Empresa ha de prestar assistència jurídica a la víctima en els casos en els quals la persona assetjadora emprengui accions judicials contra ella o altres persones de la plantilla que haguessin intervingut en el procés.

8.2. Intervinents

Són parts en aquest procediment:

- La persona denunciant, que és qui, tenint coneixement dels fets, presenta la denúncia.
- La víctima, que pot coincidir o no amb la persona denunciant, que és qui ha sofert o sofreix la conducta d'assetjament.
- La Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, que és l'òrgan que s'estableix per a l'atenció i la recerca de la denúncia, així com per a la proposta d'adopció de mesures corresponents.
- Instructors/as de la recerca, persona o persones designades per la comissió d'atenció a l'assetjament per a dur a terme la recerca, la instrucció sempre estarà composta per una persona per part de l'Empresa i una persona per la part social.
- Els/les testimonis, persones que han presenciat o han estat vinculades als fets denunciats.
- Presumptes assetjadors/es persona o persones que són denunciades per les seves accions, paraules o fets en la relació amb la víctima.
- La Direcció de l'Empresa, que és l'encarregada d'adoptar les mesures esmentades.

8.3. Comissió Instructora: Comissió d'Atenció a l'assetjament

L'estructura de la Comissió estarà composta per 2 persones, una en representació de l'empresa i, una altra, en representació de la part social.

L'empresa podrà comptar per a la recerca amb personal extern expert.

8.4. Inici del procés

La persona afectada podrà formular la denúncia mitjançant el Canal habilitat per l'Empresa, o bé, dirigir-se de manera verbal o escrita, a la Direcció de Recursos Humans o la persona o persones designades a tals efectes per la societat, i aquesta la remetrà a emplenar el formulari del canal habilitat en el qual ha de constar com a mínim:

- La denúncia podrà ser anònima o amb identificació de la persona denunciant.
- Identificació de presumpte assetjador/a i lloc que ocupa.
- Identificació de la víctima o víctimes, si fossin persones distintes a la persona denunciant.
- Descripció cronològica i detallada dels fets.
- Identificació dels possibles testimonis.
- Còpia de tota la documentació acreditativa i de qualsevol altra informació que es consideri pertinent.
- Acceptació del denunciant en prova de conformitat.

La denúncia serà traslladada a la persona responsable de la societat, que la registrarà, analitzarà i donarà suport a la persona objecte d'assetjament, establint mesures cautelars orientades a minimitzar l'impacte de la situació, fins que la mateixa sigui resolta.

Els òrgans i persones intervinents en l'accés i tractament garantiran la confidencialitat (signaran un compromís de confidencialitat per a tal efecte) de tots els actors que apliquin al fet (víctima, testimonis, supòsit assetjador/a i altres).

No es tindran en consideració, a l'efecte del present procediment, aquelles denúncies que no continguin la relació de fets que poguessin constituir la situació d'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

8.5. Vies de resolució

8.5.1. Procediment Informal:

Es durà a terme quan a la vista dels fets denunciats, es presumeixi factible una resolució senzilla i ràpida de la situació, i es basa en el fet que, a vegades, el fet de manifestar al presumpte/a agressor/a les conseqüències ofensives i intimidatòries que hagi pogut generar el seu comportament, pot ser suficient per a solucionar la situació creada.

Algunes de les possibles accions a dur a terme per part de les persones instructores són:

- a. Entrevistes amb la persona denunciant/víctima.
- b. Entrevistes amb la persona denunciada.
- c. Valorar i identificar el tipus i gravetat de l'assetjament.
- d. Valoració del risc i possibles mesures cautelars.
- e. Comunicació per escrit a la persona denunciant/víctima i a la persona denunciada de quina ha succeït i com s'ha resolt el problema.
- f. Informació a les parts de com es procedirà en el seguiment del cas.

Amb caràcter general, el procés informal haurà de finalitzar en un termini màxim de 10 dies laborals

des de la presentació de la denúncia (excepte justificació d'ampliació de la mesura, i en aquest cas s'indicarà data estimativa de resolució). En el procés i posteriorment a aquest, qualsevol que sigui el seu resultat, tots els intervinents estaran obligats a guardar absoluta confidencialitat i reserva, atès que afecta la intimitat i honorabilitat de les persones.

Valorada la consistència de la denúncia, el procediment conclourà amb la proposta de les actuacions que s'estimin convenientes, podent fins i tot establir-se la necessitat d'obertura d'un procés formal en funció de la gravetat dels fets investigats o que les parts no assumissin de comú acord una solució. En cas d'iniciar-se a continuació el procediment formal, el termini establert per a la resolució d'aquest es computarà des de l'inici del procediment informal.

Independentment del procés que es desenvolupa a continuació, la víctima en qualsevol fase del mateix podrà iniciar les accions oportunes davant els òrgans judicials o administratius pertinents o que estimi en consideració.

8.5.2. Procediment formal

S'iniciarà quan:

- El resultat del Protocol informal no hagi estat satisfactori o sigui inapropiat per la gravetat dels fets.
- Quan la víctima així ho sol·liciti.
- Quan la persona instructora del procediment informal així ho consideri.

El procediment formal comporta els següents passos:

- a) Presentació de la denúncia a la persona responsable en l'Empresa
- b) Comunicació de les persones instructores del cas a les persones implicades (víctima i presumpte assetjador/a)
- c) Mesures cautelars (si procedeixen)
- d) Fase de recerca
- e) Resolució del cas / Informe d'assetjament
- f) Accions disciplinàries
- g) Seguiment per part de la persona responsable en la societat

1. Fase Inicial

Una vegada que la persona responsable en la societat rebí la comunicació, es justificarà recepció a l'informant i es procedirà a la seva avaluació, prenent la següent decisió:

- Admissió de la comunicació presentada, per apreciar fets o conductes constitutives d'assetjament per orientació sexual, identitat, expressió de gènere o característiques sexuals en el procés informal.
- Inadmissió de la comunicació, per no apreciar conducta o fet constitutiu d'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

En cas d'admetre la comunicació, la persona o comissió responsable comunicarà a la persona denunciant la seva decisió i obrirà el corresponent procediment de recerca intern.

Així mateix, en un termini màxim de 10 dies, enviarà comunicat a la persona denunciada perquè pugui presentar al·legacions.

La societat, a proposta de la persona responsable, haurà de decidir si activa o no mesures cautelars, mesures que poden anar orientades a:

- Limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Limitar els contactes durant la recerca.

2. Fase de recerca

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

Les persones instructores de la recerca han de mantenir en tot moment la neutralitat sobre els fets a investigar.

Les proves per a la recerca poden obtenir-se:

- Per inspecció ocular.
- Format electrònic, audiovisual i suporti paper.
- Entrevistes amb les persones denunciades o presumptament responsables d'irregularitats o comportaments il·lícits.
- Entrevistes amb personal directius, empleats/es 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 tercers persones, físiques o jurídiques.
- Accés a correus electrònics corporatius, de conformitat amb el que s'estableix a la Política de Seguretat en els sistemes d'informació.
- Informes pericials.

3. Fase Informe

Una vegada finalitzada la recerca es realitzarà un informe que ha de contenir:

- La relació dels fets esdevinguts i de la situació investigada.
- L'explicació de la recerca i dels mitjans dels quals s'infereixen tals fets o situació.
- La conclusió d'acord amb la finalitat de la recerca.
- L'avaluació del sistema preventiu i, si és el cas, recomanacions de millora.

Els resultats de la recerca es comunicaran a la Direcció de l'Empresa perquè pugui prendre les mesures oportunes.

4. Sancions

L'última fase de l'etapa de desenvolupament del procediment consistirà a implantar les mesures, tenint en compte les propostes aportades des de la instrucció a través del seu informe de conclusions i el que s'estableix en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'Empresa.

Addicionalment, es valorarà per part de la Direcció de l'Empresa derivat de la seva possible responsabilitat penal i per a donar abast als conceptes de “in vigilant” i “in eligendo” la conveniència de qualsevol mesura complementària no proposada inicialment per la instrucció que s'estimi necessària per a millorar la situació laboral de prevenció i de salut. L'Empresa podrà desestimar

l'adopció d'alguna de les mesures proposades per la Unitat.

La Direcció de l'Empresa comunicarà tant al personal instructor, com al denunciador i al denunciat, la resolució de l'expedient i les mesures que ha decidit adoptar en un termini màxim de 5 dies laborables des de la recepció de l'informe.

Tota la documentació generada a conseqüència de les mesures implantades s'arxivarà en l'expedient del cas que es guardarà durant 5 anys. En el cas que es confirmi l'existència d'assetjament i la sanció imposada a la persona assetjadora no comporti la seva sortida de l'Empresa, es prendran les mesures oportunes perquè, en la mesura que sigui possible, l'assetjador/a i la víctima no convisquin en el mateix entorn de treball.

En aquestes mesures tindrà preferència de tracte la persona assetjada, i no podran suposar detriment de les seves condicions contractuals.

5. Fase de seguiment

Una vegada implantades les mesures pactades, la persona responsable de l'Empresa durà a terme un seguiment de l'evolució del cas amb la periodicitat establerta en les anteriors reunions, guardant en l'expedient del cas tota la documentació que es generi.

En el cas d'haver-se constatat represàlies o perjudicis de caràcter laboral per a la víctima a conseqüència de l'assetjament, aquesta tindrà dret a ser restituïda en les condicions en què es trobava abans d'aquest.

Aquest seguiment es podrà realitzar al mes, als tres mesos, als sis mesos, a l'any, i als dos anys, podent ampliar-se segons el parer de les persones responsables en la societat.

8.5.3. Mesures complementàries

Si queda constatada l'existència d'assetjament, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere pot proposar l'adopció de les mesures addicionals següents:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada i a la seva família.
- Modificació d'aquelles condicions laborals que, amb consentiment previ de la persona assetjada, es creguin beneficioses per a la seva recuperació.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció de la persona assetjada.
- Reiteració dels estàndards ètics i morals de l'Empresa.

9. CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ DE DADES DE LES PERSONES AFECTADES

Aquest protocol es desenvoluparà tenint en compte que es protegeixi en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades.

Així mateix, es procurarà la protecció suficient de la víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que puguin derivar-se de la situació, atenent molt especialment a les circumstàncies de treball en què aquesta es trobi.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les recerques internes

es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant al denunciant, a la víctima, com al denunciat/a, la culpabilitat del qual no es presumirà.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran obligació de confidencialitat, i quedaran identificades en l'expedient.

L'empresa signa el present protocol amb data de 2 d'Abril de 2025