

PROTOCOL D'ACTUACIÓ A L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

V1.24



PPA
LGTBI

ÍNDEX

- 1. INTRODUCCIÓ**
- 2. OBJECTIUS**
 - 2.1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS**
 - 2.2 ÀMBIT D'APLICACIÓ**
- 3. DEFINICIONS**
 - 3.1 ASSETJAMENT LABORAL O "MOBBING"
 - 3.2 CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES
 - 3.3 ASSETJAMENT DISCRIMINATORI
 - 3.4 ASSETJAMENT SEXUAL
 - 3.5 ALTRES DEFINICIONS
- 4. RESPONSABLE DEL PROTOCOL LGTBI**
- 5. DEURES I DRETS**
 - 5.1 DEURES I FUNCIONS DEL RESPONSABLE / RPLGTBI
 - 5.2 DEURES DE L'ÒRGAN D'ADMINISTRACIÓ I ALTA DIRECCIÓ
 - 5.3 DEURES I DRETS DE LES PERSONES TREBALLADORES
 - 5.4 DEURES I DRETS DELS TERCERS RELACIONATS AMB L'ENTITAT
- 6. MESURES PLANIFICADES PER A LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI A L'ENTITAT**
 - 6.1 CLÀUSULA GENERAL D'IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ
 - 6.2 ACCÉS A L'OCUPACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL
 - 6.3 MESURES FORMATIVES I D'UTILITZACIÓ DEL LLENGUATGE
 - 6.4 ENTORN LABORAL INCLUSIU, DIVERS I ASSEGURANÇA
- 7. VIES DE REPORT I COMUNICACIÓ**
- 8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ**
 - 8.1 VIA INTERNA
 - 8.2 VIA EXTERNA
 - 8.3 GARANTIES DEL PROCEDIMENT
 - 8.4 COORDINACIÓ AMB ALTRES RESPONSABLES
- 9. MESURES CAUTELARS I MECANISMES DE PROTECCIÓ**
- 10. RÈGIM DISCIPLINARI O SANCIONADOR**
- 11. PLA DE COMUNICACIÓ I FORMACIÓ**
- 12. SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ DEL PROTOCOL**

1 INTRODUCCIÓ

CLUB TENNIS REUS MONTEROLS (en endavant, l'Entitat), té el ferm compromís i la voluntat de no tolerar cap pràctica discriminatòria, considerada com a assetjament per raons d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona. En conseqüència, queda expressament prohibida qualsevol conducta d'aquesta índole que obstaculitzi el desenvolupament d'un entorn laboral i professional lliure de qualsevol forma de discriminació o assetjament envers les persones LGTBI.

Per assolir l'objectiu esmentat, l'Entitat ha elaborat el present Protocol d'actuació davant l'assetjament, la discriminació i la violència contra les persones LGTBI (en endavant, 'el Protocol 'PPA LGTBI'), complint estrictament amb les disposicions i requisits específics establerts per la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i la garantia dels drets de les persones LGTBI, i el 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, així com amb el marc normatiu general aplicable en aquest àmbit.

Aquest Protocol estableix els objectius i principis rectors que guien l'actuació de l'Entitat en aquesta matèria, els drets i deures de les persones treballadores -en especial a les persones LGTBI-, les mesures de protecció derivades del marc normatiu esmentat, les vies per reportar qualsevol conducta discriminatòria i, entre altres qüestions, el procediment d'actuació i seguiment davant una eventual denúncia o comunicació. Així mateix, cal assenyalar que, en consonància amb el que disposa el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, el present Protocol també s'aplica a totes aquelles persones que, sense estar vinculades contractualment amb l'Entitat, estableixen qualsevol tipus de relació amb ella (realitzar una entrevista de treball, ser client o proveïdor, visitar les instal·lacions de la companyia, etc.).

D'aquesta manera, aquest Protocol i les mesures contingudes en ell s'integren dins del sistema de compliment normatiu de l'Entitat, el qual està compost per diversos instruments entre els quals destaquen el Pla d'Igualtat i el Protocol contra l'assetjament i la discriminació general, ja implementats. Així, s'assegura una estructura integral i coherent que abasta tots els aspectes relacionats amb la igualtat i la prevenció de l'assetjament i la discriminació, garantint un entorn laboral segur, lliure de violències i de qualsevol forma d'assetjament per a totes les persones, en especial cap a les persones LGTBI.

Finalment, com a pilar essencial dels procediments de prevenció i actuació, el present Protocol incorpora el Sistema Intern d'Informació per a la presentació de comunicacions o denúncies sobre qualsevol situació de risc d'assetjament, violència o discriminació que pugui patir qualsevol persona LGTBI, assegurant les mesures necessàries de seguretat, confidencialitat, anonimat o anonimització, i protecció dels involucrats, que imposa la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

Atès tot l'anterior, l'Entitat ha desenvolupat aquest Protocol per tal de promoure un entorn laboral inclusiu, segur, lliure de violències i de qualsevol forma de discriminació i que respecta i protegeix els drets de les persones LGTBI.

2 OBJECTIU

El Protocol es fonamenta en la necessitat de crear un entorn segur i de suport per a les persones LGTBI en tots els espais on desenvolupen les seves activitats ordinàries o extraordinàries. Aquest protocol estableix un marc clar d'actuació per prevenir, detectar i abordar qualsevol forma de violència o maltractament envers les persones LGTBI, garantint el seu benestar integral, sens perjudici de l'indicat en altres elements que integren el model de compliment normatiu de l'Entitat, tals com el Protocol General per a la Prevenció de l'Assetjament.

2.1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

- > Tolerància zero davant qualsevol conducta discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, quedant totalment prohibida qualsevol pràctica d'aquesta naturalesa.
- > Respectar i protegir la dignitat intrínseca de totes les persones, assegurant que el tracte cap a les persones LGTBI sigui respectuós i lliure d'humiliacions, vexacions o qualsevol altra forma de violència verbal o física.
- > Promoure un entorn laboral inclusiu i accessible per a totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere, assegurant que les polítiques, procediments i protocols es dissenyin, aprovin i desenvolupin respectant els principis que en aquest Protocol s'enumeren.
- > Implementar programes de sensibilització i formació contínua en tots els nivells de l'organització, enfocats en la promoció del respecte envers la diversitat sexual i de gènere, i en la prevenció de conductes discriminatòries o d'assetjament.
- > Implementar mecanismes segurs i anònims per a la comunicació de qualsevol acte de discriminació, assetjament o violència contra persones LGTBI, com ara el Sistema Intern d'Informació, assegurant la protecció del denunciador davant possibles represàlies en compliment de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives.
- > Promoure una comunicació interna i externa que reflecteixi un compromís genuí amb el respecte i la inclusió de les persones LGTBI, evitant qualsevol llenguatge o missatge que pugui ser considerat discriminatori o exclouent.
- > En cas de vulneració dels drets de les persones LGTBI, assegurar la implementació de mesures reparadores que restaurin els drets afectats, així com iniciar els procediments sancionadors corresponents.
- > Finalment, assegurar que les polítiques i procediments relacionats amb la protecció dels drets LGTBI siguin revisats i actualitzats periòdicament, en funció dels avenços normatius i les necessitats emergents, per mantenir la seva eficàcia i pertinència.

2.2 ÀMBITS D'APLICACIÓ

Subjectiu

El present Protocol serà d'aplicació directa a totes les persones que prestin serveis a l'Entitat, amb independència de la modalitat contractual que les vinculi a la mateixa i sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. En consonància amb l'anterior, les mesures previstes en aquest Protocol s'estendran a les persones treballadores posades a disposició per empreses de treball temporal durant els períodes en què es trobin prestant serveis.

A més, segons el que estableix el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, aquest Protocol també serà aplicable a persones externes a l'Entitat que estableixin algun tipus de relació amb ella, com sol·licitants d'ocupació, personal temporal, proveïdors, clients, visitants a les instal·lacions, entre d'altres.

Material

Com s'ha esmentat, la missió principal d'aquest Protocol és erradicar qualsevol forma d'assetjament, discriminació o violència envers tots els membres de la plantilla, amb especial atenció a les persones LGTBI. Per tant, algunes de les principals normatives que serveixen de base per a aquest Protocol són les següents:

Específic

- > 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.
- > Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- > Instrucció de 26 de maig de 2023, de la Direcció General de Seguretat Jurídica i Fe Pública, sobre la rectificació registral de la menció relativa al sexe regulada en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

General

- > Constitució Espanyola de 1978 (arts. 10, 14, 15 i 18).
- > Declaració Universal dels Drets Humans de 1948.
- > Resolucions de les Nacions Unides sobre orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals.
- > Llei Orgànica 10/1995, del Codi Penal (en endavant, 'Codi Penal').
- > Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones (en endavant, 'Ldl') i la normativa complementària que la desenvolupa

- > Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- > Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- > Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- > Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
- > Llei 2/2023, del 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

Espacial

L'àmbit espacial d'aplicació d'aquest Protocol va més enllà de la simple ubicació física de l'Entitat i els horaris establerts per a les seves activitats ordinàries o extraordinàries, com s'ha esmentat anteriorment. En conseqüència, l'abast d'aquest Protocol s'estén més enllà dels límits físics de l'Entitat o de qualsevol altre lloc on s'ofereixin serveis o es realitzin activitats relacionades amb la institució. Això inclou qualsevol situació en la qual les interaccions entre les persones involucrades sorgeixin o estiguin vinculades a un context professional, comercial, laboral o de naturalesa similar associada a l'Entitat. En resum, l'àmbit espacial d'aquest Protocol abasta un ampli espectre de circumstàncies, sempre que existeixi una connexió rellevant amb les activitats de l'Entitat.

Temporal

El present protocol estén la seva vigència a totes les situacions, conductes o accions relacionades amb l'assetjament, la discriminació o qualsevol forma de violència contra les persones LGTBI que ocorrin durant la relació laboral o contractual. A més, s'aplica a aquelles que, encara que hagin succeït abans de l'inici de la relació laboral o després de la seva finalització, mantinguin una connexió directa o indirecta amb aquesta. Això abasta, però no es limita a, conductes que tinguin lloc en esdeveniments fora de l'horari laboral o en entorns no físics, com les comunicacions virtuals, sempre que estiguin vinculades a l'àmbit laboral. El propòsit és assegurar un entorn de treball i de prestació de serveis o activitats segur i respectuós en tot moment, protegint els treballadors i totes les persones relacionades amb l'Entitat de qualsevol forma d'assetjament o discriminació, sense importar quan es produeixin aquests actes.

3 DEFINICIONS

3.1 ASSETJAMENT LABORAL O 'MOBBING'

L'assetjament laboral o deliberada de fustigació, intimidació o pressió psicològica exercida sobre un treballador per part dels seus superiors, companys, o subordinats, amb l'objectiu de menyscabar la seva dignitat, integritat o drets fonamentals en l'entorn laboral. Aquesta conducta pot manifestar-se a través d'agressions verbals, aïllament social, desqualificacions professionals, sobrecàrrega de treball, o qualsevol altra forma de tracte vexatori que generi un ambient hostil, humiliant o degradant, afectant greument la salut física i mental de la víctima, així com el seu rendiment professional.

Des d'una perspectiva jurídica, l'assetjament laboral constitueix una vulneració dels drets fonamentals reconeguts en la legislació laboral i en instruments internacionals, com el dret a la dignitat en el treball, a la igualtat de tracte, i a la no discriminació. Per això, l'Entitat es compromet a prestar una atenció especial a les circumstàncies que afectin grups d'especial protecció, com les persones LGTBI. Aquesta atenció s'enfocarà a garantir la seva protecció i a promoure la igualtat i el respecte als seus drets, reconeixent les necessitats particulars i els desafiaments que les persones LGTBI poden enfrontar.

En definitiva, perquè una conducta sigui considerada com a *'mobbing'*, ha de reunir les següents característiques:

- > Desenvolupada en l'àmbit laboral.
- > Prolongada al llarg del temps, això és, recurrent i/o sistemàtica.
- > De fustigació o pressió, ja sigui amb paraules, gestos o altres accions
- > Per tal de pertorbar la víctima o provocar el seu abandonament de l'empresa

Depenent de la relació laboral entre assetjador i assetjat, l'assetjament pot qualificar-se com:

- > Si s'exerceix de manera individual

Descendent: l'exercit per un superior jeràrquic sobre un treballador.

Horitzontal: l'exercit per un treballador sobre un altre, on ambdós pertanyen al mateix rang jeràrquic.

Ascendent: l'exercit per un treballador sobre un superior jeràrquic.

- > Si s'exerceix de manera col·lectiva

Descendent: l'exercit per un grup de superiors jeràrquics sobre un treballador

Horitzontal: l'exercit per un grup de treballadors sobre un altre treballador, on tots pertanyen al mateix rang jeràrquic

Ascendent: l'exercit per un grup de treballadors sobre un superior jeràrquic.

Mixt: l'exercit per un grup de treballadors de diferent rang jeràrquic sobre un altre treballador.

Alguns exemples de la modalitat d'assetjament exposada són, entre d'altres:

- > Obstaculitzar el treballador en les seves relacions personals amb altres companys de treball o amb els clients, aïllant-lo intencionalment.
- > Apartar la treballadora o el treballador de les seves funcions de responsabilitat, assignant-li tasques que puguin considerar-se humiliants o degradants.
- > Menysprear públicament el treball d'un empleat o empleada davant d'altres membres de l'equip, difonent rumors falsos o atribuint-li errors que no ha comès.
- > Manipular la percepció dels companys sobre un treballador, predisposant-los negativament contra ell o ella, per danyar la seva reputació.
- > Ridiculitzar la treballadora o el treballador mitjançant imitacions, burles, insults o crítiques constants, tant sobre la seva vida personal com fent comentaris ofensius o despectius relacionats amb la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, per tal d'humiliar-los públicament.
- > Emprar qualsevol tipus de dispositius per a la captura i/o difusió de fotografies, enregistraments d'àudio i vídeo o altres dades, sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés de l'Entitat i de la persona afectada.
- > Capturar i/o difondre imatges o converses mitjançant captures de pantalla sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés de l'Entitat i de la persona afectada, així com crear i compartir muntatges o "mems" inapropiats.
- > Amençar o coaccionar el treballador o treballadora perquè realitzi tasques que no li corresponen, sota l'advertiment de conseqüències negatives si es nega.
- > Excloure sistemàticament un empleat o empleada de reunions, projectes o activitats laborals importants, amb l'objectiu de marginar-lo dins de l'equip o reduir la seva influència en l'entorn laboral.

3.2 CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES

S'entén per conducta discriminatòria qualsevol comportament, acció o omissió que tingui com a propòsit o efecte menyscar el reconeixement, gaudi o exercici dels drets en condicions d'igualtat d'una persona o grup, per motius de gènere, origen racial o ètnic, religió o creences, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. Aquest tipus de conductes vulnera el principi d'igualtat de tracte i contribueix a crear un entorn laboral hostil, insegur o excloent, afectant negativament tant el benestar de la persona com la cohesió i el respecte en l'àmbit professional.

Aquesta tipologia de conductes discriminatòries es pot manifestar mitjançant les vies següents:

- > **Discriminació directa:** S'entén per discriminació directa la situació en la qual una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en circumstàncies similars a causa del seu origen racial o ètnic, religió o creences, discapacitat, gènere, edat, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > **Discriminació indirecta:** Es considera discriminació indirecta quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula contractual o convencional, un acord individual o una decisió unilateral, aparentment neutrals, ocasionen un desavantatge particular a una persona en comparació amb altres, a causa del seu gènere, origen racial o ètnic, religió o creences, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, sempre que aquesta disposició no respongui objectivament a una finalitat legítima i que els mitjans utilitzats no siguin adequats i necessaris per assolir aquesta finalitat.
- > **Discriminació per associació:** Existeix discriminació per associació quan una persona o grup al qual pertany és objecte d'un tracte discriminatori a causa de la seva relació amb una altra que es veu afectada per alguna de les causes de discriminació, ja sigui per la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > **Discriminació per error:** La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
- > **Discriminació múltiple:** Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes de les previstes en el present apartat.
- > **Discriminació interseccional:** Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes de les previstes en el present apartat, generant una forma específica de discriminació.
- > **Inducció, ordre o instrucció de discriminar:** És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes previstes en el present apartat. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

A tall exemplificatiu, algunes de les conductes anteriorment descrites podrien ser:

- > Exclusió sistemàtica d'una persona en activitats, esdeveniments o decisions laborals a causa de prejudicis basats en el seu gènere, origen racial o ètnic, religió o creences, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > Aplicació de condicions laborals desfavorables o diferents a una persona a causa del seu gènere, origen racial o ètnic, religió o creences, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

- > Negativa a promoure o ascendir a una persona competent a causa del seu gènere, origen racial o ètnic, religió o creences, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > Dificultar l'accés a instal·lacions adaptades o necessàries per a l'exercici de drets de persones amb discapacitat, creant un obstacle innecessari a la seva integració i mobilitat.
- > Desprestigi o qüestionament públic de les capacitats d'una persona per prejudicis relacionats amb el seu gènere, situació familiar, com la maternitat o paternitat, origen racial o ètnic, religió o creences, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

3.3 ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

L'assetjament discriminatori es refereix a qualsevol conducta no desitjada que estigui relacionada amb el gènere, origen racial o ètnic, religió o creences, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona, l'objectiu o efecte de la qual sigui atemptar contra la seva dignitat i generar un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu, afectant la seva integritat física o psicològica.

En particular, **assetjament discriminatori contra les persones LGTBI** es pot definir com qualsevol forma de fustigació o maltractament dirigit a persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) que es basi en la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona. Aquest tipus d'assetjament abasta comportaments, comentaris o accions que tenen com a objectiu denigrar, estigmatitzar o humiliar individus d'aquest col·lectiu. Es pot manifestar tant en l'àmbit laboral com en altres contextos socials, amb el propòsit de menyscarbar la integritat física o psicològica de la persona. L'assetjament busca socavar la dignitat i els drets de les persones LGTBI, generant un entorn d'intimidació, exclusió o desigualtat.

A tall exemplificatiu, algunes de les conductes anteriorment descrites podrien ser:

- > Revelar sense consentiment l'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona d'un treballador a companys o clients, la qual cosa pot portar a situacions d'assetjament o discriminació.
- > Restringir l'ús d'instal·lacions com banys o vestuaris segons la identitat de gènere de la persona, en lloc de permetre l'ús segons el seu gènere identificat.
- > Negar oportunitats de formació o promoció a un empleat o empleada a causa de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, al·legant que no s'ajusta a la "imatge" de l'Entitat.

- > Assignar tasques inferiors o que no corresponen a les competències del treballador o treballadora, basant-se en prejudicis relacionats amb la seva orientació sexual o identitat de gènere.
- > Exclusió deliberada d'un empleat o empleada de reunions o activitats socials dins de l'Entitat, com a resultat de la seva orientació sexual o identitat de gènere, amb el propòsit d'aïllar-lo del grup.
- > Difondre rumors o comentaris malintencionats sobre orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona d'un empleat o empleada, amb la intenció de desacreditar la seva reputació o afectar la seva posició dins de l'Entitat.

Una altra de les manifestacions tradicionals de l'assetjament discriminatori és l' **assetjament per raó de sexe**, caracteritzat per ser aquella conducta realitzada en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, per tal de menyscar tant la seva integritat física com psicològica. A les conductes assenyalades anteriorment cal afegir-hi les següents, sempre tenint present que constitueixen un *numerus apertus* de possibles situacions constituents d'aquesta conducta antijurídica:

- > Utilització de l'humor sexista.
- > Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.
- > Aïllament per exercitar algun dels drets relatius a l'àmbit de la conciliació familiar.
- > Menyscar les aptituds i treball realitzats per una persona d'un sexe en concret, majoritàriament femení, tenint com a causa no la valoració del mateix sinó la persona que el realitza.

3.4 ASSETJAMENT SEXUAL

Sens perjudici del que estableix la legislació penal, l'assetjament sexual es defineix com qualsevol acció d'índole sexual, ja sigui física o verbal, que no sigui desitjada o que la persona afectada rebutgi. Aquest tipus de conducta té com a propòsit o conseqüència menyscar la dignitat de la víctima, en particular quan provoca un ambient que resulti intimidant, hostil, humiliant, degradant o ofensiu, afectant el seu benestar físic o psicològic.

A diferència de l'assetjament laboral o discriminatori, l'assetjament sexual no necessita repetir-se o prolongar-se en el temps per ser considerat com a tal; n'hi ha prou que s'esdevingui una sola vegada en un moment determinat perquè sigui qualificat com a assetjament.

Les conductes d'intercanvi poden incloure casos de xantatge sexual, caracteritzats per propostes que involucrin contacte físic, invitacions insistents o sol·licituds de favors sexuals, entre d'altres, realitzades per algú que tingui poder sobre l'estabilitat laboral o sobre les condicions de treball de la víctima. L'Entitat prestarà especial atenció a aquelles situacions que afectin les persones LGTBI.

Finalment, és important assenyalar que aquestes conductes es poden classificar en tres categories, que es detallen a continuació amb exemples.

- 1. Conductes físiques de naturalesa sexual:** Acostaments físics excessius o innecessaris, tocaments deliberats i no sol·licitats agressions físiques, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària, entre d'altres.
- 2. Conductes verbals de naturalesa sexual:** Insinuacions sexuals, bromes sexuals ofensives, comentaris sexuals obscens, difusió de rumors sexuals, trucades telefòniques, pressions per concertar cites o trobades personals, invitacions persistents per participar en activitats socials, fer comentaris sobre el cos o l'aparença física, fer demandes de favors sexuals, entre d'altres.
- 3. Conductes no verbals de naturalesa sexual:** Gestos obscens o mirades impúdiques o lascives, ús o difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual explícit o suggestiu o missatges telefònics o correus electrònics indesitjats, entre d'altres.
- 4. Altres conductes:** S'emmarcaran en aquest tipus d'assetjament, qualsevol de les conductes que poguessin quedar englobades entre les descrites en apartats anteriors, sempre que, d'elles se'n pugui derivar una naturalesa o finalitat sexual.

Cal destacar que la relació de conductes exposada no pretén ser excloent o limitadora de les possibles conductes d'assetjament sexual existents, sinó un llistat *numerus apertus* de possibles situacions constituents d'aquest tipus penal.

3.5 ALTRES DEFINICIONS

REPRESÀLIA

S'entén per represàlia qualsevol tracte advers o conseqüència negativa que pugui patir una persona o grup en què s'integra per intervenir, participar o col·laborar en un procediment administratiu o procés judicial destinat a impedir o fer cessar una situació discriminatòria, o per haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus amb el mateix objecte.

MESURES D'ACCIÓ POSITIVA

Són aquelles diferències de tracte que busquen prevenir, eliminar o, si s'escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures seran vàlides mentre persisteixin les situacions de discriminació o desavantatges que les justifiquin, i hauran de ser raonables i proporcionades en funció dels mitjans disponibles per a la seva implementació i els objectius que persegueixin.

INTERSEXUALITAT

Es refereix a aquelles persones nascudes amb característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, com l'anatomia sexual, els òrgans reproductius o el patró cromosòmic, que no coincideixen amb les nocions socialment establertes de cossos masculins o femenins.

ORIENTACIÓ SEXUAL

L'orientació sexual es refereix a l'atracció emocional, afectiva i/o sexual que una persona experimenta cap a una altra, podent estar dirigida cap a individus del mateix sexe, del sexe oposat, d'ambdós sexes o de cap sexe. Les principals categories d'orientació sexual inclouen, tot i que no es limiten a, heterosexualitat, homosexualitat, bisexualitat i asexualitat. Aquesta orientació forma part de la identitat personal i no ha de ser motiu de discriminació, exclusió o violència.

IDENTITAT SEXUAL

La identitat de gènere és la percepció interna i profundament sentida que una persona té del seu propi gènere o sexe, la qual pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer. Aquesta percepció inclou l'experiència personal del gènere, que pot ser masculina, femenina, una combinació d'ambdues, cap o fluctuant. La identitat de gènere és una part essencial de la identitat individual i ha de ser respectada, independentment de si la persona decideix o no sotmetre's a modificacions físiques o legals.

EXPRESSIÓ DE GÈNERE

L'expressió de gènere és la forma en què una persona comunica la seva identitat de gènere a través del seu comportament, vestimenta, pentinats, veu i altres aspectes externs. Aquesta expressió és diversa i pot variar amb el temps, representant una manifestació única de la identitat de cada individu.

PERSONA TRANS

Es refereix a una persona la identitat de gènere de la qual no coincideix amb el sexe assignat en néixer.

LGTBIFÒBIA

Qualsevol acció, actitud o comportament que discrimini, assetgi, menyspreï o violenti les persones LGTB simplement per ser-ho, o per ser percebudes com a tals. Això inclou, però no es limita, a l'ús de llenguatge despectiu, violència física o psicològica, exclusió social i la difusió d'estereotips negatius associats a la comunitat LGTBI. Els comportaments LGTBifòbics creen un entorn d'intolerància i vulnerabilitat, perjudicant la salut mental i el benestar de les persones LGTBI.

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.

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.

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.

COL·LECTIU ESPECIALMENT VULNERABLE

Un col·lectiu especialment vulnerable es refereix a aquells grups de persones que, a causa de característiques com la seva orientació sexual, identitat de gènere, raça, situació socioeconòmica, discapacitat o altres factors, enfronten un major risc de discriminació, exclusió social, violència o violació dels seus drets humans. Aquests col·lectius, en mancar d'accés equitatiu a recursos, oportunitats i protecció, es troben en situacions de desavantatge i són més susceptibles a la victimització. És essencial implementar polítiques i pràctiques que protegeixin i donin suport a aquests grups, garantint la seva dignitat i drets.

IGUALTAT DE TRACTE

El principi d'igualtat de tracte es refereix al seu que totes les persones han de ser tractades de manera justa i equitativa, sense discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere, raça, religió, discapacitat, edat o altres característiques personals. Aquest principi estableix que totes les persones tenen dret al mateix respecte, consideració i accés a oportunitats, recursos i serveis, sense rebre un tracte desfavorable per la seva pertinença a un grup determinat. La igualtat de tracte és clau per promoure la justícia social, la inclusió i un entorn en el qual totes les persones puguin desenvolupar-se plenament sense temor a la discriminació o al prejudici.

4 RESPONSABLE DEL PROTOCOL LGTBI (RPLGTTBI)

L'Entitat ha designat una persona que exercirà el rol de Responsable del Protocol LGTBI (RPLGTTBI). Aquesta figura clau té la missió fonamental de garantir la seguretat, el respecte i el benestar de totes les persones LGTBI que es trobin sota la responsabilitat de l'Entitat. Entre les seves responsabilitats primordials, es troba la d'assegurar que es compleixin de manera rigorosa totes les normatives i protocols que promoguin la protecció i els drets de les persones LGTBI, així com la correcta implementació i seguiment del present protocol d'actuació.

El Responsable del Protocol LGTBI no només actua com un enllaç directe i fiable per abordar qualsevol tema relacionat amb la seguretat i protecció de les persones LGTBI, sinó que també exerceix un paper proactiu en la identificació i gestió de possibles riscos. En aquest sentit, la seva funció abasta la provisió d'orientació especialitzada i suport tant a les persones LGTBI com als membres de l'Entitat en general. A més, és responsable de la supervisió constant de les pràctiques i polítiques de l'Entitat per garantir un entorn inclusiu, respectuós i lliure de qualsevol forma de discriminació o violència.

Així mateix, el Responsable del Protocol LGTBI té el deure de coordinar accions preventives, implementar mesures correctives i desenvolupar estratègies que promoguin la sensibilització i formació al voltant dels drets i necessitats específiques de les persones LGTBI. Això inclou la capacitat del personal de l'Entitat en temes de diversitat i la promoció d'una cultura de respecte i suport mutu.

En l'apartat següent, es detallen de manera exhaustiva els deures, funcions i responsabilitats específiques que recauen sobre aquesta figura, amb l'objectiu d'oferir un marc clar i comprensiu per a la seva actuació dins l'Entitat.

5 DEURES I DRETS

Seguidament, detallarem les funcions, responsabilitats i drets establerts per garantir el compromís de l'Entitat amb la protecció i respecte de les persones LGTBI. Aquest compromís inclou la implementació de polítiques i mesures específiques que assegurin un entorn inclusiu i lliure de qualsevol forma de discriminació. Per a això, s'han definit clarament els rols de cada membre de l'Entitat en relació amb el Pla de Protecció i Promoció de les persones LGTBI, tal com es detalla a continuació.

5.1 DEURES I FUNCIONS DEL RPLGTLBI

Com s'ha exposat amb anterioritat, l'Entitat ha designat un Responsable en matèria de Prevenció de l'Assetjament, la Discriminació i qualsevol tipus de violència envers les persones LGTBI. Aquest Responsable tindrà la tasca de garantir, des d'una perspectiva operativa i funcional, que el present Protocol s'apliqui, supervisi i actualitzi de manera adequada. Així mateix, s'assegurarà que l'Entitat compleixi amb el seu compromís en aquesta àrea, mantenint un enfocament constant en la protecció i defensa dels drets de les persones LGTBI. Per això, les seves funcions i deures principals són:

- 1 Informe d'Incidents:** Informar, a través del Sistema Intern d'Informació, sobre qualsevol acte que pogués constituir assetjament, del qual se' n tingui coneixement.
- 2 Supervisió i Control:** Supervisar i garantir la correcta implementació i aplicació del present Protocol, assegurant també que el procés de difusió i comunicació a tots els destinataris es dugui a terme de manera adequada i estigui degudament acreditat.
- 3 Aplicació i Seguiment:** Supervisar l'aplicació efectiva i el seguiment continu dels principis, valors, compromisos, drets i obligacions establerts per l'Entitat en aquesta matèria, així com de les polítiques de desenvolupament necessàries per al seu compliment.
- 4 Enllaç i Coordinació:** Actuar com a enllaç, coordinant i donant suport al Responsable del Sistema Intern d'Informació en la gestió i tramitació de les comunicacions relacionades amb aquest Protocol.
- 5 Coordinació Normativa:** Coordinar-se amb altres àrees normatives que tinguin implicacions vinculades a aquest Protocol, assegurant la coherència i el compliment regulador.
- 6 Suport a la Direcció:** Brindar suport i coordinació als Directius i Responsables de l'Entitat en la supervisió i aplicació del Protocol dins de les seves àrees de responsabilitat i control.
- 7 Assessors Externs:** Coordinar amb assessors externs i/o tercers relacionats amb el seu àmbit d'acció, assegurant la correcta implementació de les mesures contemplades en el Protocol.
- 8 Sensibilització i Formació:** Definir i proposar les mesures necessàries per sensibilitzar i formar els diferents grups i col·lectius destinataris del Protocol, enfocant-se en la prevenció de l'assetjament i la garantia de la llibertat sexual.

- 9 Registre i Control de Documentació:** Mantenir un registre i control exhaustiu de tota la documentació i informació generada a partir de l'aplicació del Protocol, respectant sempre les normatives de confidencialitat i protecció de dades.
- 10 Mecanismes de Protecció:** Dirigir i garantir els mecanismes d'atenció i protecció per a les persones afectades, incloent-hi l'activació dels mecanismes de resposta establerts en el Protocol.
- 11 Recursos i Pressupost:** Demanar la dotació pressupostària i els recursos necessaris per dur a terme les seves funcions de manera efectiva.
- 12 Suport i Consultes:** Demanar suport, informes o dictàmens de membres de l'Entitat o experts externs quan sigui necessari per a l'acompliment adequat de les seves funcions.
- 13 Informe Anual:** Elaborar o encarregar un informe o memòria anual de seguiment i actualització del Protocol, per reportar a l'Òrgan d'Administració sobre la situació de l'Entitat en matèria de prevenció de l'assetjament i garantia integral de la llibertat sexual.
- 14 Comunicació amb Tercers:** Informar adequadament els tercers relacionats amb l'Entitat sobre l'existència d'aquest Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI, i l'obligació de respectar-lo i seguir-lo.
- 15 Formació Contínua:** Realitzar i actualitzar programes de formació dirigits a adquirir coneixements sobre assetjament sexual, discriminatori i laboral, així com sobre conductes que atempten contra la integritat moral o física, incloent eines per a la sensibilització, prevenció i intervenció en igualtat i no discriminació de persones LGTBI i les seves famílies.
- 16 Promoció d'un Entorn Inclusiu:** Fomentar la creació d'un entorn laboral inclusiu i respectuós, implementant activitats que promoguin la diversitat i la inclusió, i que reforcin els valors d'igualtat dins de l'Entitat.
- 17 Actualització Legislativa:** Mantenir-se al tant de les actualitzacions legislatives i normatives en matèria de drets LGTBI, assegurant que el Protocol i les polítiques de l'Entitat s'ajustin al marc normatiu vigent.
- 18 Revisió de Polítiques Internes:** Revisar i, si s'escau, actualitzar les polítiques internes de l'Entitat per assegurar que siguin inclusives i que contemplin de manera explícita la protecció de les persones LGTBI.
- 19 Comunicacions Inclusives:** Assegurar que totes les comunicacions internes i externes de l'Entitat siguin inclusives i respectin la diversitat de gènere i orientació sexual, reflectint els valors de l'Entitat en aquesta matèria.

5.2 DEURES DE L'ÒRGAN D'ADMINISTRACIÓ I ALTA DIRECCIÓ

L'Òrgan d'Administració de l'Entitat és responsable i garant de l'aprovació i adequada implementació del present Protocol. Per tant, haurà d'actuar en tot moment de manera coherent amb els principis i bones pràctiques que han de regir el funcionament diari de l'Entitat, protegint els seus valors fonamentals i mantenint-se plenament compromès amb el compliment d'aquest Protocol.

Per aquesta raó, supervisarà i demanarà periòdicament al Responsable del Protocol informació sobre la seva correcta aplicació, així com sobre possibles casos, situacions de risc o comunicacions rebudes en aquest àmbit.

En aquest sentit, l'Òrgan d'Administració actualitzarà i aprovarà les mesures de desenvolupament necessàries per assegurar el compliment del mandat legal.

Les funcions de l'Òrgan d'Administració són les següents:

- > Garantir el compliment i correcte funcionament del present Protocol en el seu àmbit d'actuació i àrea de responsabilitat.
- > Supervisar l'adequada gestió i control de la prevenció de l'assetjament, discriminació i violència envers persones LGTBI, i la protecció de la llibertat sexual envers els tercers vinculats professionalment, comercialment o laboralment amb l'Entitat.
- > Supervisar l'adequada coordinació entre el Responsable del present Protocol i els responsables d'altres àrees de compliment normatiu de l'Entitat.
- > Informar a través del Sistema Intern d'Informació qualsevol acte que pogués ser constitutiu d'assetjament, discriminació o violència envers persones LGTBI del qual tingués coneixement.
- > Realitzar les comunicacions relacionades amb les matèries descrites mitjançant el Sistema Intern d'Informació de l'Entitat, atès que aquest contempla les garanties necessàries de confidencialitat i protecció de les persones implicades. No s'ha d'utilitzar en cap cas e-mail, SMS, WhatsApp o altres mecanismes de comunicació.
- > Mantenir i assegurar la confidencialitat i protecció de les persones implicades en possibles casos d'assetjament que arribin al seu coneixement.
- > Respondre de manera diligent i respectuosa a qualsevol persona que presenti una queixa o manifesti una situació d'incomodat en matèria d'assetjament o discriminació en l'entorn sota la seva responsabilitat.
- > Tractar totes les persones sota la seva direcció i supervisió amb respecte, evitant qualsevol conducta ofensiva, molesta o discriminatòria.

- > Davant d'indicis de qualsevol tipus de conducta contrària al present Protocol, prendre les mesures correctores necessàries i conscienciar la persona responsable. En situacions greus, comunicar el cas a través del Sistema Intern d'Informació.
- > Promoure l'actualització dels plans de formació imperatius per adquirir coneixements sobre l'assetjament, la discriminació i les diferents formes de violència envers les persones LGTBI.
- > Rebre i sol·licitar informació sobre les possibles situacions ocorregudes, proposant qualsevol sol·licitud de suport o recomanació per millorar l'aplicació del Protocol.

5.3 DEURES I DRETS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Per garantir l'adequat funcionament d'aquest Protocol, és fonamental la implicació activa de totes les persones que mantinguin qualsevol tipus de relació laboral o mercantil amb l'Entitat.

En conseqüència, caldrà que es respectin i observin els **deures i responsabilitats següents**, assegurant així el compliment efectiu de les directrius establertes i contribuint a l'objectiu comú de mantenir una cultura de compliment i responsabilitat dins de l'Entitat.

- > Promoure un ambient de treball segur i respectuós, en el qual es garanteixi la igualtat de tracte i la no discriminació, treballant per un entorn laboral lliure de qualsevol forma d'assetjament o comportament inadequat.
- > Abstenir-se de qualsevol conducta de naturalesa sexual, inclosos actes, gestos, paraules, imatges o altres mitjans que puguin ser emprats per manifestar comportaments inapropiats.
- > Complir amb aquest Protocol i seguir els procediments i programes de formació que l'Entitat posi en marxa per a tal fi.
- > Col·laborar activament en els processos d'investigació quan sigui requerida la seva participació, facilitant l'esclariment dels fets.
- > Estimular qualsevol comportament que intenti restringir o bloquejar les vies de comunicació entre els membres de l'Entitat.
- > Reportar, a través del Sistema Intern d'Informació de l'Entitat, qualsevol situació que representi un risc, així com qualsevol indicatiu o coneixement d'assetjament o violació de la llibertat sexual que es pugui estar produint o del qual se'n tingui coneixement.
- > Mantenir un tracte respectuós envers totes les persones, evitant qualsevol acció que pugui ser interpretada com a assetjament o que atempti contra la llibertat sexual, incloses aquelles conductes prèviament definides com a diferents tipus d'assetjament o similars en intenció o naturalesa.

- > Evitar oferir invitacions o regals no desitjats, especialment si aquests poden causar incomoditat en la persona destinatària, o si es percep que tenen com a finalitat establir una relació més propera o aconseguir algun tipus de favor, ja sigui de caràcter personal o professional.
- > Valorar i respectar la diversitat i pluralitat que caracteritza la societat actual, abstenint-se de fer comentaris, acudits, manifestacions o qualsevol tipus d'expressió escrita, ja sigui en documents, correus electrònics, missatges per dispositius mòbils o publicacions en xarxes socials, que puguin resultar ofensius per a col·lectius o minories específiques, com menors, dones, persones LGTBI, entre d'altres.
- > Els representants dels treballadors, quan correspongui, hauran de contribuir a la prevenció d'aquestes conductes en l'àmbit laboral, sensibilitzant els empleats i notificant a la direcció de l'empresa sobre qualsevol comportament que pugui afavorir l'ocurrència d'aquests incidents.

Per la seva banda, les persones incloses en el present apartat gaudiran dels següents **drets**, els quals estan dissenyats per garantir la seva protecció i benestar dins de l'àmbit laboral, així com per assegurar que puguin desenvolupar les seves funcions en un entorn segur, respectuós i lliure de qualsevol forma d'assetjament, discriminació o violència:

- > Dret a la privacitat i al respecte de la dignitat personal. Aquest dret abasta també les comunicacions que es realitzin per corregir comportaments o advertir sobre accions contràries als principis d'igualtat i no discriminació. Aquestes comunicacions hauran de ser dutes a terme de manera discreta i amb el màxim respecte.
- > Dret a la confidencialitat en totes les fases del procés de comunicació, investigació i seguiment, aplicable a totes les persones involucrades en el procés, sense importar el rol que exerceixin (informant, persona afectada, testimoni, entre d'altres).
- > Dret a treballar en un entorn on es mantingui el respecte mutu i es promoguin interaccions correctes i professionals.
- > Dret a la preservació de la reputació personal i professional. No es permetran actes que busquin humiliar o ridiculitzar els empleats, ni la propagació de comentaris ofensius amb la intenció de danyar la seva imatge, ja sigui a través de mitjans tradicionals o digitals.
- > Dret a un entorn de treball inclusiu on es promogui activament la igualtat de tracte i el respecte a les persones LGTBI, prevenint i abordant qualsevol forma de discriminació o exclusió basada en l'orientació sexual o identitat de gènere.
- > Dret a la Identitat i Expressió de Gènere: Les persones LGTBI tenen el dret que la seva identitat de gènere sigui plenament reconeguda i respectada, incloent l'ús del nom i els pronoms que corresponguin al seu gènere identificat, així com a expressar-se i vestir-se conforme a la seva identitat de gènere en tots els entorns, inclosos el laboral, educatiu i sanitari.

- > Dret a no ser discriminat en cap àmbit laboral, educatiu o sanitari per raons d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona, assegurant així la igualtat d'oportunitats i el respecte a la diversitat.
- > Dret a rebre protecció davant qualsevol forma d'assetjament en l'entorn laboral, ja sigui *desestima*, assetjament per motius discriminatoris o assetjament sexual.
- > Dret a accedir a programes de formació i sensibilització sobre diversitat i inclusió, orientats a fomentar el respecte cap a la comunitat LGTBI i a erradicar prejudicis i conductes discriminatòries en tots els nivells de l'organització.

5.4 DEURES I DRETS DELS TERCERS RELACIONATS AMB L'ENTITAT

L'estricta compliment del que disposa el present Protocol fa indispensable que totes les persones que mantinguin una relació amb l'Entitat -ja siguin proveïdors, usuaris, tercers, clients, col·laboradors, o qualsevol altra part involucrada- es comprometin activament a respectar-lo i seguir-lo en totes les seves interaccions. No n'hi ha prou amb una adhesió superficial; es requereix una comprensió profunda i un compromís genuí amb els principis que aquí s'estableixen per al respecte dels drets de les persones LGTBI. Per tant, hauran de complir amb els **següents deures i responsabilitats** a nivell individual, assegurant que les seves accions contribueixin al manteniment d'una cultura de compliment i responsabilitat dins de l'Entitat:

- > És responsabilitat fonamental complir amb el present Protocol, així com amb els procediments o polítiques addicionals que l'Entitat pugui implementar per a aquest propòsit.
- > Respectar la diversitat i pluralitat de la societat moderna, evitant qualsevol tipus de manifestació, comentari, xiquet ofensiu o escrit en qualsevol format—sigui document físic, correu electrònic, comunicacions mòbils o xarxes socials—que estigui dirigit contra col·lectius o minories, com menors, dones, persones LGTBI, entre d'altres.
- > Tractar totes les persones amb el respecte degut, evitant conductes que puguin ser considerades com assetjament, discriminació o qualsevol altra forma de violència.
- > Complir estrictament amb totes les normatives, polítiques i protocols establerts per l'Entitat per garantir la protecció de les persones LGTBI.
- > Abstenir-se de qualsevol conducta de caràcter sexual, incloent actes, gestos, paraules, fotografies, o qualsevol altre mitjà que pugui ser utilitzat amb aquest propòsit.
- > Evitar realitzar invitacions o regals no desitjats que puguin provocar incomoditat en la persona receptora, especialment si es persegueix establir una relació més propera o aconseguir algun favor personal o professional.

- > Participar activament en les sessions de formació que l'Entitat ofereixi sobre la prevenció de l'assetjament, la discriminació i qualsevol altra forma de violència dirigida cap a persones LGTBI.
- > Reportar a través del Sistema Intern d'Informació de l'Entitat qualsevol sospita o indicatiu d'assetjament, discriminació o violència, ja sigui contra persones LGTBI o qualsevol altre treballador.
- > És obligació comptar amb mesures preventives adequades per evitar conductes que puguin constituir assetjament, assegurant la protecció integral de la llibertat sexual.
- > És imperatiu cooperar en els processos d'investigació quan es requereixi col·laboració, per tal d'aclarir els fets en qüestió.

De la mateixa manera, els tercers que mantenen una relació amb l'Entitat gaudeixen dels drets següents, destinats a protegir les seves interaccions dins del marc de funcionament de l'Entitat i en l'aplicació del seu sistema de compliment normatiu. Aquests drets garanteixen que totes les activitats i col·laboracions es desenvolupin en un entorn de respecte mutu, equitat i transparència, assegurant l'observança de les normatives internes i externes, així com la protecció dels seus interessos legítims en el context de les operacions de l'Entitat.

- > Dret a la confidencialitat durant tot el procés de comunicació, investigació i seguiment, aplicable a qualsevol persona involucrada en el procés, ja sigui com a informant, afectat, testimoni, o en qualsevol altre rol.
- > Dret a un entorn de treball que promogui el respecte mutu i la correcció en totes les interaccions.
- > Dret a la protecció contra l'assetjament sexual, així com contra l'assetjament discriminatori i, si correspon, l'assetjament laboral o professional.
- > Dret a la preservació de la seva reputació tant laboral com personal.
- > Dret a la Identitat i Expressió de Gènere: Les persones LGTBI tenen el dret de ser reconegudes i respectades en la seva identitat de gènere, la qual cosa inclou l'ús del nom i pronoms d'acord amb el seu gènere identificat, així com la llibertat de vestir-se i expressar-se conforme a la seva identitat de gènere en tots els àmbits, inclosos el laboral, educatiu i sanitari.
- > Dret a no patir assetjament o discriminació en cap de les seves formes en el marc de les relacions amb l'Entitat, assegurant un tracte igualitari i lliure de prejudicis.
- > Dret a ser tractat amb justícia i equitat en totes les interaccions i relacions comercials, laborals o professionals amb l'Entitat, garantint que tots els procediments i decisions es basin en criteris objectius i transparents.

6 MESURES PLANIFICADES PER A LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI A L'ENTITAT

A continuació, es presentaran una sèrie de mesures planificades i de protecció dissenyades per salvaguardar els drets de les persones LGTBI. Aquestes accions estan orientades a garantir el respecte i la seguretat d'aquests col·lectius, tal com s'ha detallat al llarg de tot el Protocol, reafirmant el compromís de l'Entitat amb l'equitat, la inclusió i la no discriminació en totes les seves formes.

6.1 CLÀUSULA GENERAL D'IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

En qualsevol acord vinculant entre l'Entitat i una o diverses organitzacions de treballadors, com un Conveni col·lectiu o acord d'empresa, en el qual s'estableixin les condicions de treball que regiran les relacions laborals en un àmbit determinat, s'hauran d'incloure clàusules generals d'igualtat i no discriminació. Aquestes clàusules hauran de contribuir a crear un entorn favorable a la diversitat i estar orientades a erradicar qualsevol forma d'assetjament, discriminació o violència contra les persones LGTBI.

Així mateix, aquest tipus de disposicions podran ser incorporades tant en les Polítiques i Procediments interns de l'Entitat com en els contractes subscrits amb terceres entitats col·laboradores.

6.2 ACCÉS A L'OCUPACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Pel que fa a l'**accés a l'ocupació i els processos de selecció de personal**, des de l'Entitat, com a principi fonamental, se salvaguardarà la igualtat de tracte i oportunitats en el procés de contractació de les persones treballadores, fomentant i gestionant la presència equilibrada de dones, homes, persones LGTBI, així com d'altres col·lectius que mereixen una especial atenció.

En aquest sentit, els processos de selecció de personal a l'Entitat seran totalment transparents i justos, assegurant que tots els passos involucrats en la contractació estiguin lliures de qualsevol forma d'estigma o discriminació. Es garantirà que la igualtat de tracte i oportunitats sigui una realitat, eliminant qualsevol biaix o prejudici que pugui afectar les persones candidates per motius de gènere, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, o pertinença a col·lectius vulnerables.

L'Entitat, a través del seu compromís amb la inclusió i la diversitat, fomentarà un ambient en el qual cada persona sigui valorada únicament per les seves competències i qualitats professionals. Aquest enfocament es reflectirà en tots els aspectes del procés de selecció, promovent un entorn de treball on l'equitat i el respecte mutu siguin pilars fonamentals. Així, es consolidarà un procés de contractació que doni suport i reforci els valors d'igualtat i no discriminació en totes les seves formes.

En aquest context, l'Entitat referma el seu compromís amb la creació d'un ambient de selecció que reflecteixi els seus valors fonamentals d'equitat i respecte. Es promourà un espai on cada persona, sense importar la seva identitat o característiques personals, tingui la certesa que serà avaluada de

manera justa i sense prejudicis. Aquest compromís amb la igualtat de tracte no només reforça la transparència dels processos de selecció, sinó que també consolida un entorn laboral on la diversitat és reconeguda com un element essencial per al creixement i la innovació.

Així, aquests seran els principis i accions per assegurar els compromisos anteriors:

- > Actualitzar els procediments de selecció per integrar plenament una perspectiva de gènere i inclusió, assegurant la igualtat efectiva entre dones, homes i persones LGBTI en totes les fases del procés de contractació.
- > Assegurar que tant dones, homes com persones LGBTI gaudeixin de les mateixes oportunitats en els processos de selecció que dugui a terme l'Entitat, garantint un accés equitatiu per a tots els candidats.
- > Establir sistemes de selecció basats en criteris objectius, on les decisions es fonamentin exclusivament en les competències i mèrits dels candidats. Els empleats involucrats en aquests processos actuaran amb imparcialitat, evitant qualsevol influència que comprometi l'objectivitat.
- > Promoure la transparència i l'accés obert als processos de selecció i contractació, assegurant que totes les etapes siguin comprensibles i accessibles per als interessats.
- > Comunicar a les empreses subcontractades per a la realització de processos de selecció l'obligació de complir i alinear-se amb els principis i polítiques d'igualtat establerts per l'Entitat.
- > Publicar ofertes de treball utilitzant un llenguatge inclusiu que eviti qualsevol tipus de biaix o imatges sexistes, assegurant que es respectin i reflecteixin la diversitat de gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- > Conduir entrevistes als candidats amb un enfocament que respecti els principis d'igualtat de tracte i oportunitats, evitant qualsevol llenguatge o comportament que pogués ser percebut com a discriminatori per motius d'identitat sexual, orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > Revisar els criteris de selecció en cada cas, aplicant, si cal, mesures de discriminació positiva per garantir l'accés equitatiu a llocs de treball, ja siguin a temps parcial o en la contractació indefinida.
- > Oferir formació contínua especialitzada en igualtat de tracte i perspectiva de gènere per a l'equip de Recursos Humans i qualsevol empleat involucrat en els processos de selecció i contractació, assegurant que es promoguin pràctiques inclusives i equitatives que respectin la diversitat de gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- > Adoptar totes les mesures addicionals necessàries per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i persones LGBTI, implementant accions específiques que responguin a noves necessitats i fomentin un entorn laboral inclusiu.

- > Establir un Sistema Intern d'Informació que permeti a empleats i candidats reportar, amb totes les garanties de protecció establertes, qualsevol situació de desigualtat de tracte o incompliment dels principis i mesures esmentats anteriorment.
- > Promoure i exigir el compliment de mesures de protecció dels drets de les persones LGTBI per part de tercers (com proveïdors, contractistes o empreses associades), per tal d'estendre el respecte i la inclusió més enllà de l'àmbit intern de l'Entitat, impulsant una cultura de respecte i diversitat en totes les relacions laborals i comercials que l'Entitat mantingui.

Finalment, i pel que fa a la **classificació i promoció professional**, l'Entitat valora profundament el principi d'equitat en el desenvolupament professional, garantint que totes les persones que formen part de l'organització tinguin les mateixes oportunitats per avançar en la seva carrera, sense cap distinció. S'assegura que cada membre de l'equip pugui aspirar a rols de major responsabilitat, eliminant qualsevol barrera que pogués limitar el seu creixement, ja sigui visible o invisible.

Es reconeix que, en ocasions, certs grups poden enfrontar desafiaments particulars per assolir llocs més alts dins de l'organització. Per això, l'Entitat està compromesa a identificar i superar aquestes barreres, implementant mesures efectives que assegurin que el mèrit sigui l'únic criteri determinant per a la promoció. En aquest sentit, es presta especial atenció a la creació d'un entorn inclusiu on cada persona, especialment les persones LGTBI, pugui desenvolupar-se plenament sense temor a la discriminació.

L'enfocament en la promoció professional es basa en principis clars i justos. S'avalua els col·laboradors considerant les seves habilitats tècniques, competències interpersonals, experiència i alineació amb els requisits específics de cada lloc. A més, es fomenta un entorn de transparència on tots puguin entendre i accedir a les oportunitats de creixement.

Per a l'Entitat, és essencial que l'avanç en la carrera estigui disponible per a tothom, sense importar el seu origen o identitat. Es continuarà treballant per reduir qualsevol tipus de desequilibri que pugui existir, garantint que cada persona, especialment aquelles en situació de vulnerabilitat, tingui la possibilitat d'accedir a rols de lideratge dins de l'Entitat, en base als següents principis i accions.:

- > Implementar totes les mesures necessàries per garantir la igualtat de tracte i oportunitats, adaptant-se a les necessitats específiques de les dones, homes i persones LGTBI. Això busca promoure un entorn laboral inclusiu, divers i respectuós amb totes les identitats i orientacions.
- > Estimular una representació equitativa de totes les persones i realitats de la societat en els llocs de l'empresa, especialment de persones LGTBI.
- > Supervisar que els criteris per a la promoció s'apliquen de manera justa, avaluant de forma contínua la seva efectivitat i revisant-los per assegurar la seva alineació amb els principis d'equitat i inclusió.

- > Revisar el llenguatge utilitzat en la descripció de les ofertes, tant internes com externes, per evitar la presència de termes sexistes o discriminatoris, i promoure una comunicació inclusiva.
- > Assegurar que tots els treballadors tinguin l'oportunitat d'expressar els seus desitjos de promoció, creant canals de comunicació oberts i accessibles per manifestar les seves aspiracions de desenvolupament professional.
- > Fomentar la participació activa de dones i persones LGTBI en els processos de promoció, implementant mesures que motivin i donin suport al seu desenvolupament professional. Això inclou el desenvolupament de programes específics per donar suport a les seves aspiracions de creixement dins de l'empresa.
- > Garantir la màxima transparència en els processos on es prenen decisions relacionades amb la promoció interna, assegurant que totes les decisions es basin en criteris objectius i verificables.
- > Informar clarament sobre les competències i qualitats que faciliten la promoció a altres llocs de treball, orientant els empleats sobre com millorar les seves possibilitats d'avanç dins de l'empresa.
- > Assegurar que les ofertes i els requisits per a les vacants s'expressin de manera clara i accessible per a tots els empleats, eliminant qualsevol possible ambigüitat.
- > Considerar l'aplicació de mesures de discriminació positiva en els processos de promoció, quan les circumstàncies i les característiques de la vacant ho permetin, per afavorir l'equitat.
- > Implementar un seguiment rigorós, dut a terme per l'equip de Recursos Humans, de la publicació de vacants, assegurant la transparència en tot el procés.
- > Establir un Sistema Intern d'Informació on els empleats amb possibilitats de promoció puguin reportar, amb totes les garanties de protecció del denunciador establertes per la normativa vigent, qualsevol desigualtat de tracte o incompliment dels principis i accions descrits anteriorment.

6.3 MESURES FORMATIVES I UTILITZACIÓ DEL LLENGUATGE

En compliment amb el que estableix la Llei 4/2023, de 28 de febrer, i en el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, l'Entitat es compromet a implementar **accions formatives** destinades a garantir els drets de les persones LGTBI en l'entorn laboral. Aquesta formació se centrarà de manera especial en la promoció de la igualtat de tracte i oportunitats, així com en la prevenció i eliminació de qualsevol forma de discriminació.

La formació és obligatòria i serà rebuda per tota la plantilla de l'Entitat, sense excepcions. Això inclou tant el personal de direcció com els càrrecs intermedis, els quals exerceixen un paper fonamental en la creació i manteniment d'un entorn de treball inclusiu i respectuós. A través d'aquestes accions formatives, es busca sensibilitzar i capacitar tot el personal perquè actuï en consonància amb els principis d'igualtat i no discriminació, fomentant un ambient de treball on totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere, puguin desenvolupar-se plenament i en igualtat de condicions.

El contingut mínim de la formació serà el següent:

- > **Coneixement general i difusió de les mesures planificades:** La formació ha d'incloure una explicació detallada i la difusió de les mesures planificades en l'acord d'empresa que sigui aplicable a l'Entitat. Això assegurarà que tots els empleats estiguin al tant de les polítiques i procediments que han estat establerts per protegir els drets LGTBI, i que comprenguin com aquestes mesures s'integren en el marc més ampli de l'organització.
- > **Conceptes fonamentals i definicions sobre diversitat sexual, familiar i de gènere:** És fonamental que la formació cobreixi els conceptes bàsics i les definicions clau relacionades amb la diversitat sexual, familiar i de gènere, tal com es troben en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, en el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, i en el present Protocol. Aquest coneixement permetrà als empleats entendre millor les realitats i experiències de les persones LGTBI, promovent així una major empatia i una millor pràctica en l'entorn laboral.
- > **Coneixement i difusió del Protocol general per a la prevenció de l'assetjament sexual, laboral i discriminació:** La formació també ha d'abordar el Protocol general per a la prevenció de l'assetjament sexual, laboral i la discriminació, assegurant que tots els empleats coneguin les eines i recursos disponibles per prevenir i combatre aquests comportaments. Aquest punt és crucial per crear un ambient de treball segur i respectuós, on tots els empleats se sentin protegits i recolzats en cas d'enfrontar qualsevol forma d'assetjament o discriminació.

Així mateix, des de l'Entitat s'assumeixen els principis i accions següents:

- > Impulsar accions de formació i sensibilització específiques quan les circumstàncies, incidents o canvis normatius o organitzatius ho requereixin, incloent aquelles que abordin de manera particular les necessitats de les persones LGTBI i altres col·lectius d'especial protecció dins de l'empresa.
- > Adaptar l'horari de les accions formatives per garantir l'assistència de les persones treballadores a jornada parcial o amb reducció de jornada, promovent així la participació equitativa de tota la plantilla en els programes de formació.
- > Oferir formació especialitzada als membres de l'alta direcció del departament de recursos humans, així com a tots els involucrats en els processos de selecció, promoció i formació, garantint que estiguin equipats per promoure la igualtat d'oportunitats i tractar amb sensibilitat i coneixement les qüestions relacionades amb la diversitat sexual i de gènere.
- > Revisar i detectar de manera contínua les necessitats de formació de la plantilla i procedir en conseqüència, elaborant periòdicament un pla de formació que contempli els objectius i principis exposats, amb especial èmfasi en la inclusió i la diversitat.
- > Fomentar i prioritzar que la formació es realitzi dins de la jornada laboral, o que, en qualsevol cas, no interfereixi amb la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores de la companyia, amb especial atenció a aquells amb horaris reduïts o que pertanyen a grups vulnerables.
- > Implementar totes les mesures addicionals necessàries per assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i persones LGTBI, adaptant-se a les necessitats específiques i emergents per promoure un entorn laboral inclusiu, divers i respectuós amb totes les identitats i orientacions.
- > Estimular una comunicació completa, extensiva i clara de la formació relacionada amb les polítiques d'igualtat de l'empresa, de manera que aquesta informació arribi a tota la plantilla i es garanteixi un accés adequat als cursos formatius, assegurant que cap grup, inclosa la comunitat LGTBI, quedi exclòs.
- > Revisar tots els materials formatius dels cursos, tant en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats com en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere. Assegurar-se que tots els continguts s'imparteixin amb una perspectiva de gènere i que s'utilitzi un llenguatge inclusiu, respectuós amb totes les identitats.
- > Garantir la formació contínua de tota la plantilla en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats, posant un especial èmfasi en les polítiques d'igualtat, així com en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere. Això implica oferir capacitacions regulars que reforcin el compromís de l'empresa amb un entorn laboral inclusiu i respectuós per a tothom, assegurant que es cobreixin les necessitats específiques de les persones LGTBI.

Pel que fa a l'**ús del llenguatge**, l'Entitat està fermament compromesa amb la promoció d'un llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat, reconeixent la creixent consciència sobre la importància del seu ús. Com a part d'aquest compromís, s'implementaran mesures orientades a proporcionar a les persones treballadores eines per evitar l'ús d'un llenguatge sexista o discriminatori, amb especial atenció cap a les persones LGTBI.

Entre aquestes mesures, es contempla la presentació a la plantilla d'una Guia de Llenguatge Inclusiu, en compliment amb el que estableix el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, que subratlla la necessitat d'adoptar internament pràctiques que assegurin l'ús d'un llenguatge respectuós i equitatiu.

6.4 ENTORNS LABORALS INCLUSIUS, DIVERSOS I ASSEGURANCES

L'Entitat promou i seguirà promovent l'heterogeneïtat de les plantilles, amb l'objectiu de construir un entorn laboral divers, inclusiu i segur per a totes les persones treballadores. Per assolir aquest fi, s'han implementat, entre altres mesures, protocols de prevenció de l'assetjament laboral, sexual, discriminatori, amb especial atenció a les persones LGTBI, dissenyats per prevenir i erradicar qualsevol comportament que constitueixi una modalitat d'assetjament. Aquests protocols reflecteixen el ferm compromís de l'Entitat amb la protecció dels drets i el benestar de totes les persones, garantint un espai de treball on la diversitat sigui respectada i valorada en totes les seves formes.

7 VIES DE REPORT I COMUNICACIÓ

L'Entitat ha implantat i habilitat un Sistema Intern d'Informació, en compliment amb el que disposa la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció. A través d'aquest Sistema, qualsevol persona, tant interna com externa, pot comunicar de manera confidencial la concurrència d'alguna irregularitat o conducta de risc que afecti la protecció de les persones LGTBI dins de l'Entitat. Aquest mecanisme reforça el nostre compromís amb la transparència, la integritat i la salvaguarda dels drets de totes les persones.

SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ

S'ha implementat una secció especialitzada en assetjament, discriminació i/o violència contra les persones LGTBI dins del Sistema Intern d'Informació de l'Entitat, sota l'administració d'un expert independent i amb el propòsit de garantir una gestió imparcial i tècnica. Aquest mecanisme s'estableix amb la finalitat d'enfortir l'aplicabilitat i eficàcia jurídica del present Protocol, proporcionant als destinataris una via segura i fiable per a la denúncia de possibles infraccions o incompliments normatius, assegurant així el compliment rigorós dels principis establerts i la protecció dels drets afectats.

L'esmentat Sistema Intern d'Informació compleix íntegrament amb els requisits exigits per la normativa aplicable a aquest tipus de sistemes, garantint els més alts estàndards de professionalitat, independència, confidencialitat, registre adequat, protecció de l'informant i mesures efectives per a la prevenció de conflictes d'interès. Aquest sistema es configura amb els següents elements fonamentals:

- > **Incorporació a la pàgina web corporativa:** S'inclou una secció separada d'accés al Sistema Intern d'Informació, accessible tant per al personal propi de l'Entitat com per a tercers externs, assegurant una comunicació fluida i oberta.
- > **Responsable del Sistema Intern d'Informació:** El Responsable desenvolupa les seves funcions de manera independent i autònoma respecte a la resta dels òrgans de l'entitat o organisme. No rep instruccions de cap tipus en l'exercici de les seves funcions i disposa de tots els mitjans personals i materials necessaris per dur-les a terme de manera efectiva.
- > **Procediment de gestió d'informacions:** Aquest procediment es basa en un Protocol de caràcter imperatiu, conforme a l'establert en la Llei 2/2023 de protecció a l'informant, i inclou la identificació dels canals interns d'informació habilitats per l'Entitat, els mecanismes per a la recepció de comunicacions, la determinació de terminis específics per a l'enviament del justificant de recepció, i la resolució de les investigacions internes, entre altres aspectes rellevants.
- > **Compromís de confidencialitat:** Tant els Responsables del Sistema com els membres de la Comissió de Recerca assumeixen un compromís estricte de confidencialitat respecte a qualsevol comunicació rebuda, protegint la informació sensible de caràcter personal i evitant la seva divulgació a tercers no autoritzats.

- > **Política General del Sistema Intern d'Informació:** Aquest document enumera els principis i elements fonamentals del Sistema, establint un marc clar i transparent per al seu funcionament, assegurant el compliment dels més alts estàndards normatius i ètics.

La configuració i gestió del sistema mitjançant la intervenció de professionals externs especialitzats confereix al mateix una independència integral, assegurant la inalterabilitat del contingut de les comunicacions efectuades i garantint una protecció adequada per a l'informant.

En aquest context, es proporcionarà als destinataris del Protocol un enllaç específic que facilitarà l'accés al sistema de manera senzilla i àgil. Tanmateix, és important subratllar que les comunicacions que es realitzin s'han de basar en el principi de bona fe, fonamentant-se en fets o indicis que, de manera raonable, puguin suggerir l'existència d'un comportament que hagi de ser comunicat.

8 PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

8.1 VIA INTERNA

Un cop l'Entitat hagi rebut una comunicació o informació relacionada amb alguna de les conductes descrites en el present Protocol, i havent-se verificat que resulta aplicable l'ús del Sistema Intern d'Informació, es procedirà a la implementació de les següents fases de gestió del procés, d'acord amb el que estableix tant a la Llei 2/2023, de 20 de febrer, com en la Política General del Sistema Intern d'Informació i en el Procediment de Gestió d'Informacions de l'Entitat.

- > **FASE 1 (Recepció de la comunicació):** tal com s'estableix en els procediments anteriors, s'han habilitat diverses vies per a la recepció de comunicacions per part dels informants. La recepció d'aquestes comunicacions serà gestionada pel Responsable del Sistema Intern d'Informació, qui actuarà en estreta coordinació amb el Responsable del Protocol LGTBI. Aquest últim, seguint les directrius del primer, s'encarregarà de coordinar les accions amb els altres protocols i procediments implementats a l'Entitat, assegurant una resposta integral i coherent.
- > **FASE 2 (Investigació):** en cas de recepció i admissió a tràmit de la comunicació presentada, el Responsable del Sistema Intern d'Informació procedirà a constituir la corresponent Comissió d'Investigació, en compliment del Procediment de Gestió d'Informacions, per donar començament a la investigació del cas concret. Així mateix, s'avaluarà la viabilitat de nomenar el RPLGTI com a membre de l'esmentada comissió.

Aquesta recerca es durà a terme respectant, en tot moment, els drets fonamentals de les persones implicades, especialment el seu dret a la intimitat i a la dignitat, així com les garanties exposades en aquest Protocol. A més, en funció de la gravetat de la comunicació, el perfil de les persones involucrades, el risc de conflicte d'interessos i altres factors rellevants, l'Entitat podrà demanar l'assessorament d'un expert extern, qui emetrà un dictamen independent sobre el fons de l'assumpte.

En atenció a la gravetat de l'assumpte, es podrà proposar i valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars, les quals hauran d'estar sempre degudament motivades i documentades per escrit.

Iniciada la investigació, es practicaran les diligències que s'estimin oportunes per comprovar la versemblança dels fets informats, assegurant que tot quedi degudament documentat. Tal com s'estableix en el Protocol de Gestió d'Informacions del Sistema Intern d'Informació, algunes de les principals diligències de recerca podran incloure:

- Entrevistes personals amb l'informant, les persones afectades i qualsevol altre tercer amb implicació en el procediment.
- Sol·licitud d'informes, dictàmens pericials o altres mitjans de prova documental que es considerin pertinents.

- Recaptar tota la informació i documentació necessària de qualsevol nivell organitzatiu de l'Entitat.

> **FASE 3 (Resolució):** Un cop conculsa la fase de recerca, la Comissió elaborarà un Informe vinculant detallant les conclusions obtingudes. En aquest Informe s'haurà de fer referència a la comunicació rebuda, les diligències d'investigació dutes a terme, les mesures cautelars adoptades, les conclusions derivades de la investigació, així com les circumstàncies agreujants o atenuants observades. A més, es proposaran les mesures disciplinàries que es considerin oportunes, i es remetrà immediatament l'Informe a la Direcció de l'Entitat, tot això conforme als protocols i procediments establerts en el Sistema Intern d'Informació de l'Entitat.

De manera detallada, la Comissió de Recerca proposarà de forma motivada:

- La iniciació d'un expedient disciplinari contra la persona implicada, en considerar que la persona informant ha estat víctima d'assetjament sexual, laboral, discriminatori, de conductes que vulneren la integritat moral, física i/o psicològica, o d'assetjament i violència contra persones LGTBI.
- El tancament de l'expedient, en concloure que els fets denunciats no poden ser qualificats com a assetjament sexual, laboral, discriminatori, de conductes que vulneren la integritat moral, física i/o psicològica, ni com a assetjament o violència contra persones LGTBI.

Convé destacar que la fase d'investigació anterior i la seva conclusió mitjançant l'emissió del present Informe es tramitarà de forma urgent i, en qualsevol cas, dins del termini màxim de tres mesos. No obstant això, per causes excepcionals com, per exemple, per la complexitat de l'assumpte, l'esmentat termini podrà ser ampliat de manera motivada i per escrit tres mesos més.

> **FASE 4 (Seguiment):** Un cop recopilada tota la informació i elaborat l'Informe, s'haurà de procedir, segons correspongui, a l'arxiu del cas si s'ha determinat la inexistència d'un supòsit d'assetjament, discriminació o violència contra una persona LGTBI, o a l'adopció de les mesures necessàries conforme a la resolució emesa per la Direcció de l'Entitat. Així mateix, es brindarà suport a la víctima per superar les conseqüències derivades de la conducta denunciada. Tot l'anterior es registrarà adequadament, i la conservació dels expedients es realitzarà conforme al disposat en la legislació aplicable. Finalment, s'avaluarà la necessitat d'implementar mesures correctores addicionals, com el desenvolupament de controls, sessions formatives o de sensibilització, entre d'altres.

8.2 VIA EXTERNA

L'Entitat, juntament amb el seu personal intern o extern relacionat, podrà recórrer a les autoritats competents legalment facultades per rebre aquest tipus de comunicacions i notificacions, així com acudir a la via judicial establerta en la legislació aplicable.

Aquesta opció es pot combinar amb la via esmentada a l'apartat anterior o implementar-se posteriorment. En qualsevol cas, s'aconsella comptar amb l'orientació d'un expert extern en l'àrea específica corresponent.

8.3 GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Els principis rectors i garanties que s'hauran d'apreciar durant el procediment són les següents:

- > **Prohibició de represàlies:** Queda expressament prohibit, i es considerarà nul, qualsevol acte de represàlia, incloses amenaces o intents de represàlia, contra aquelles persones que presentin una denúncia a través dels canals habilitats, actuïn com a testimonis, o col·laborin en una investigació d'assetjament.
- > **Anonimat / Anonimització:** S'adoptaran totes les mesures necessàries per protegir la identitat dels qui participin en el procés, ja sigui com a denunciants, testimonis o subjectes d'investigació. A través de tècniques d'anonimització, s'eliminaran o modificaran les dades que puguin permetre la identificació directa o indirecta dels individus, garantint així la confidencialitat.
- > **Confidencialitat:** Les persones involucrades en el procediment tenen el deure de mantenir una estricta confidencialitat i reserva, sense divulgar ni compartir informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en curs d'investigació, o ja resoltes.
- > **Protecció de la Víctima:** Protecció adequada de la víctima enfront de possibles represàlies, prioritzant la seva seguretat i salut, i considerant les possibles repercussions tant físiques com psicològiques derivades de la situació, especialment en relació amb les circumstàncies laborals que envolten la persona afectada.
- > **Celeritat i diligència:** Velocitat, diligència i promptitud en la investigació i resolució de la conducta denunciada, assegurant que es duguin a terme sense retards indeguts i dins dels terminis establerts per a cada fase del procés, tal com s'especifica en el protocol.
- > **Restitució de les condicions laborals:** Si l'assetjament sofert ha portat a una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa haurà de restituir aquestes condicions al seu estat anterior, si la víctima així ho demana.
- > **Respecte a la Intimitat i Dignitat:** Respecte i preservació de la privacitat i dignitat de les persones involucrades, garantint un tracte equitatiu a totes les parts afectades.

- > **Garantia de contradicció:** Garantia de contradicció per assegurar una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones implicades.
- > **Objectivitat i absència de conflictes d'interès:** Durant el transcurs de la investigació, en el supòsit d'existir qualsevol tipus de conflicte d'interès (personal, familiar, laboral, econòmic, etc.) s'incorporaran els mecanismes de prevenció que detallarà i documentarà la Comissió d'Investigació.
- > **Registre i documentació:** Tota la informació generada durant el procediment serà degudament registrada i documentada. L'accés a aquesta informació estarà limitat exclusivament als responsables involucrats en la investigació, així com en la implementació de mesures preventives, de protecció i de correcció que puguin resultar necessàries.

8.4 COORDINACIÓ AMB ALTRES RESPONSABLES

Per tal de garantir el compliment adequat de totes les normatives aplicables a aquest Protocol, el Responsable del mateix coordinarà amb altres Responsables de compliment normatiu qualsevol acció necessària per a la seva actualització i adaptació a la normativa vigent. En implementar estratègies de coordinació efectives, l'Entitat reafirma el seu compromís amb la prevenció de situacions o conductes que constitueixin assetjament, discriminació o violència contra persones LGTBI, promovent així una cultura de respecte i professionalisme.

9 MESURES CAUTELARS I MECANISMES DE PROTECCIÓ

L'òrgan decisorí encarregat de prendre decisions relacionades amb l'esclariment i investigació dels fets comunicats podrà, considerant la gravetat de l'assumpte, avaluar la necessitat d'adoptar mesures cautelars. Aquestes mesures hauran d'estar sempre documentades per escrit, degudament justificades i aprovades per l'Òrgan d'Administració de l'Entitat.

Les mesures cautelars s'implementaran, prèvia audiència de la part afectada, per tal d'evitar que, durant la tramitació de la investigació, es produeixin danys greus als drets dels destinataris del Protocol de Protecció LGTBI o a la mateixa Entitat. A més, aquestes mesures busquen prevenir la possible destrucció d'informació rellevant. És fonamental destacar que l'adopció de mesures cautelars no implica en cap cas la confirmació de la veracitat de la situació denunciada. Qualsevol acció presa haurà de respectar les garanties del procediment esmentades en apartats anteriors, prestant especial atenció a la protecció de les persones implicades.

Entre les mesures que l'òrgan decisorí podrà adoptar s'inclouen, a mode il·lustratiu, les següents:

- > Prohibició de l'ús d'equipaments electrònics o físics: Es podrà impedir l'ús d'equips que el treballador pogués estar utilitzant i que puguin estar relacionats amb la investigació.
- > Restricció en la participació en activitats organitzades per l'Entitat: L'empleat podrà ser exclòs de participar en activitats i accions dutes a terme per l'Entitat, com ara sessions de formació, durant el període de recerca.
- > Suspensió de l'exercici de les funcions laborals: L'empleat investigat podrà ser suspès temporalment de les seves funcions per evitar possibles interferències amb la investigació.
- > Qualsevol altra mesura que sigui precisa o idònia: Depenent de les circumstàncies del cas, es podran implementar altres mesures que es considerin necessàries per protegir les persones implicades i assegurar una investigació imparcial i segura.
- > Restriccions d'accés a les instal·lacions, seus i dependències de l'Entitat: Es podrà limitar o prohibir l'accés de l'investigat a determinades àrees de l'Entitat per garantir la seguretat i l'entorn adequat durant el procés d'investigació.

10 RÈGIM DISCIPLINARI O SANCIONADOR

L'exercici de la facultat disciplinària de l'Entitat ve conferida a la Direcció de la mateixa per Llei i per Conveni Col·lectiu. Aquesta facultat resultarà d'aplicació quan l'informe realitzat per la Cdl conclouï que s'ha produït una situació contrària al previst en el present Protocol i que atempti contra la integritat moral i/o física o assetjament i violència contra les persones LGTBI.

És important ressenyar en aquest apartat que, en cas que es conclouï que la conducta constitutiva d'assetjament sexual, laboral, discriminatori, conductes que atempten contra la integritat moral i/o física o assetjament i violència contra les persones LGTBI, i, per la seva entitat, pot comportar responsabilitat penal per a l'Entitat, pot ser d'aplicació el règim disciplinari enllaçat amb el Model de Prevenció de Delictes.

Un cop tramès l'informe a la Direcció de l'Entitat, aquesta incoarà un expedient disciplinari en el qual es redactaran els plecs de càrrecs corresponents i els fets rellevants constatats per la Cdl. Seguidament, es donarà trasllat al treballador o treballadora afectat per la comunicació perquè, en un termini de tres dies hàbils, formuli les al·legacions oportunes al respecte. A continuació, la Direcció procedirà:

- A** Al sobreseïment de l'expedient disciplinari en cas de considerar no acreditats els fets motivadors el mateix.
- B** A imposar una sanció disciplinària.
- C** A valorar la revisió del present Protocol i les mesures de prevenció establertes

Aquesta resolució haurà de ser adoptada dins del termini de tramitació i prescripció determinat a nivell intern en consonància amb el que disposa la legalitat vigent aplicada al cas concret, havent d'executar les sancions, mesures i comunicacions aprovades amb la major immediatesa.

En aquest sentit, cal destacar que la vulneració de la llibertat sexual, la realització d'una conducta d'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, o característiques sexuals i l'assetjament sexual o per raó de sexe, es considera un incompliment contractual greu que pot portar aparellada l'extinció del contracte per mitjà del del mecanisme d'acomiadament disciplinari.

No obstant això, aquesta sanció, d'una banda, podrà ser modulada en relació amb la menor o major gravetat de la situació constatada. D'altra banda, la sanció podrà ser modulable i en tot cas, haurà d'estar en consonància amb les disposicions adoptades per l'Entitat en el Règim Disciplinari que li sigui d'aplicació.

Finalment, cal destacar que aquest Règim Disciplinari serà igualment d'aplicació per a l'incompliment i no seguiment de l'establert en el present Protocol.

11 PLA DE COMUNICACIÓ I FORMACIÓ

El present Protocol estarà disponible per a la seva consulta per qualsevol part interessada. A nivell intern, l'Entitat procedirà a la seva comunicació formal, tant de la versió inicial com de les modificacions que puguin realitzar-se en el futur.

Paral·lelament, el Responsable del Protocol LGTBI elaborarà periòdicament un pla de formació enfocat en la conscienciació, sensibilització i prevenció de l'assetjament, la discriminació i qualsevol forma de violència envers les persones LGTBI dins de l'Entitat. Aquest pla prendrà en compte els diferents llocs i relacions professionals existents, a més de considerar el nivell de risc associat a cadascun. Aquest pla haurà de ser inclòs en la partida de gestió de recursos corresponent. Es garantirà, en tot moment, que el Responsable del Protocol LGTBI compti amb els coneixements i l'experiència necessaris per prevenir i evitar l'ocurrència de conductes irregulars i il·lícites.

12 SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ

El present Protocol serà aprovat per l'Òrgan d'Administració de l'Entitat, i qualsevol modificació a aquest document haurà de realitzar-se a través del mateix procediment d'aprovació.

La revisió del Protocol es durà a terme quan sorgeixin circumstàncies que ho requereixin, com canvis normatius, jurisprudencials, organitzatius o operatius, o incidències que puguin afectar la seva eficàcia i validesa.

En qualsevol cas, el Responsable del Protocol LGTBI, amb el suport o assessorament d'un expert extern especialitzat, si és necessari, elaborarà un informe anual de seguiment i actualització de les mesures, accions i principis establerts en el present Protocol, així com dels possibles casos ocorreguts durant l'exercici.

En conseqüència, aquest document romandrà vigent fins que sigui modificat o suprimit en la seva totalitat de manera justificada i degudament comunicada.