

Protocol davant l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere



Secretaria de la Dona, Polítiques LGTBI i Institucional CC00 PV
Grup d'Acció LGTBI de CC00 PV



Amb la col·laboració de



Presentació

En CCOO portem un ampli recorregut treballant en la defensa dels drets i llibertats de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals; la nostra lluita ve de lluny i prova d'això és la consolidació del Grup d'Acció LGTBI de CCOO PV, que ha sigut el motor d'aquest projecte.

Aquest protocol, no és més que la consecució dels nostres compromisos confederals en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació acordats en l'XI Congrés Confederal de País Valencià on renovàvem el nostre compromís amb la incorporació en el Pla d'acció: *Seguir avançant en la defensa dels drets sociolaborals de les persones LGTBI, incorporant propostes específiques en la nostra acció sindical*. De la mateixa manera també hem apostat per incloure en els convenis col·lectius clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, impulsant l'obligatorietat d'introduir protocols que previnguen i lluiten contra la LGTBIfòbia en el treball.

Amb la proposta d'aquest protocol la nostra pretensió és seguir avançant en igualtat i consolidació de drets de les persones LGTBI en el si de les nostres empreses.

Teniu a les mans una eina per a l'acció sindical que serà de gran utilitat per a les finalitats proposades que ens permetrà establir mecanismes per a la prevenció de l'assetjament, s'insisteix en la necessitat de formació i sensibilització tant de la direcció d'empresa com de la representació legal de treballadores i treballadors i de la plantilla, així com facilitar la incorporació de mecanismes per a la denúncia i procediments a seguir.

Som conscients que "si s'identifica el problema, és més fàcil posar solució", per això és necessària la identificació de conductes lgtbifòbiques i també tenim l'obligació de negociar procediments que siguin coneguts, publicitats i compartits per eradicar-les. Aquest protocol està pensat per facilitar als comitès d'empresa, a les direccions de les empreses i a les treballadores i als treballadors l'eina adequada per a prevenir, evitar i/o sancionar les conductes discriminatòries, vexatòries i/o ofensives.

Que les empreses siguin un lloc lliure de lesbofòbia, bifòbia, homofòbia, transfòbia és també responsabilitat nostra. Per això és necessària la complicitat de les nostres organitzacions federals i territorials per introduir el protocol en futures plataformes o propostes per a la negociació col·lectiva.

Índex

1. Declaració de principis
 2. Àmbit d'aplicació
 3. Definicions
 4. Mesures de prevenció
 5. La reclamació o denúncia de la situació d'assetjament
 6. Procediment d'actuació
 - 6.1. Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere
 - 6.2. Principis rectors i garanties del procediment
 - 6.3. Intervinents
 - 6.4.- Desenvolupament del procediment
 - 6.4.1. Mesures cautelars
 - 6.4.2. Procediment informal
 - 6.4.3. Procediment formal
 - 6.4.4. Mesures complementàries
 7. Tipificació
 - 7.1. Circumstàncies agreujants
 8. Seguiment i avaluació del protocol
 9. Disposicions finals
- ANNEX I: Glossari
- ANNEX II: LGTBfòbia
- ANNEX III: Sol·licitud d'inici del procediment formal
- ANNEX IV: Consentiment

1-Declaració de principis

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el desenvolupament lliure 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.

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 de compliment obligat 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 les dones en l'ocupació (2006/54/CE), que prohibeix la discriminació en l'ocupació.

D'altra banda, l'Estatut dels treballadors disposa de manera específica el dret al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat de tota persona treballadora, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, davant de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Per tot això, _____(nom de l'empresa) així com la representació legal de la plantilla subscriuen aquest protocol amb el compromís explícit i ferm de no tolerar al si de l'empresa cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament sexual o per raó de sexe, 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 la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que poguera presentar-se al si d'aquesta. En aquest cas, l'empresa farà un ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

A causa que es poden donar casos de doble assetjament (lesbianes, les transsexuals, les bisexuals), aquest protocol està relacionat amb el Protocol davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, aquests dos protocols es complementen i l'estructura de les comissions que d'aquests deriven són iguals per tal de no duplicar-les en els casos de doble assetjament.

2-Àmbit d'aplicació

1. Les disposicions s'apliquen a les persones que treballen en _____ (**nom de l'empresa**), independentment del vincle jurídic que les unisca a aquesta i, per tant, és d'aplicació no només a la plantilla laboral sinó també a qualsevol altre personal que poguera tenir una relació assimilable, sempre que desenvolupen la seua activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.
2. També ha de ser d'aplicació als treballadors i les treballadores de les empreses subcontractades per _____ (**nom de l'empresa**), 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, presten els seus serveis en aquesta i resulte implicat personal de l'empresa.
3. Finalment, també ha de ser d'aplicació a aquelles persones que no formen part de/d' _____ (**nom de l'empresa**) però que s'hi relacionen en raó del seu treball: clients/es, proveïdors/es i persones que sol·liciten un lloc de treball.
4. En cas que resulte implicat personal alié a l'empresa, s'ha de donar coneixement del succés a les seues empreses respectives, perquè siguin aquestes les que prenguen les mesures que creguen oportunes.
5. A més, queda sota l'empara d'aquest protocol tota persona compresa en els apartats 1 i 2 , la relació de la qual amb _____ (**nom de l'empresa**) haguera conclòs (sota qualsevol manera jurídica), i que invoque aquest procediment en un termini de tres mesos des de la data en què va acabar aquesta relació.

3-Definicions

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere d'una persona que tinga la finalitat o provoqe l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat o la seua integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest ha de ser considerat com a assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere i/o d'expressió de gènere. Això ha de ser considerat com una conducta discriminatòria.

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

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar en 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 de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.

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

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

- **Assetjament descendent:** aquell l'autor o l'autora del qual té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap a subordinat/ada).
- **Assetjament ascendent:** aquell l'autor o l'autora del qual es troba subordinat jeràrquicament a la víctima (de subordinat/ada a cap).
- **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).

4-Mesures de prevenció

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

- 1.- Divulgació i comunicació del Protocol a tota la plantilla. Igualment s'ha de lliurar aquest protocol al personal de nova incorporació en l'empresa.
- 2.- Incloure la prevenció, l'actuació i l'eradicació de casos d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere en el programa de formació de l'empresa.
- 3.- La representació de la plantilla ha de participar, donar suport i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.
- 4.- Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, inculcant a tots els treballadors i les treballadores els valors d'igualtat

- de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
- 5.- Afavorir la integració del personal de nou ingrés, per evitar situacions d'aïllament mitjançant un seguiment del treballador o de la treballadora no només en el seu procés d'acollida inicial, sinó amb posterioritat a aquest. L'empresa s'ha de fer ressò de les circumstàncies personals o culturals de la treballadora o del treballador incorporat i les ha de tenir en compte per contribuir a la seua integració.
 - 6.- 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 continga una visió LGTBfòbica o incite a la LGTBfòbia.
 - 7.- Quan es detecten conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la direcció de l'empresa s'ha d'adreçar immediatament a la persona responsable d'aquest col·lectiu/equip, amb la finalitat d'informar-la 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.
 - 8.-Garantir la privacitat en tots els espais públics (banys, dutxes, vestuaris...)

5-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 aquest protocol:
 - a) Qui, es considere víctima d'una conducta d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.
 - b) Qui tinga coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere. En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de demanar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament ofesa per prosseguir el procediment.
 - c) Les organitzacions sindicals amb representació en _____ (**nom de l'empresa**), sempre que acrediten, per a això, el consentiment exprés i escrit de la persona ofesa.
 - d) Qui reba qualsevol instrucció que implique la discriminació per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.
2. _____ (**nom de l'empresa**) proporcionarà a les parts implicades en reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament per raó de l'orienta-

ció sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere, l'assistència que corresponga.

3. La reclamació o denúncia s'ha de fer per escrit en tot cas, d'acord amb el formulari que s'inclou com a annex III, i l'ha de signar la persona o organització que la formula.
4. La comunicació ha d'adreçar-se a qualsevol membre de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere.
5. _____ (nom de l'empresa) posarà a disposició de la víctima immediatament, en cas necessari, suport mèdic i psicològic, a través de mitjans propis o a través de recursos externs.

6- Procediment d'actuació

6.1. Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere

a) Composició: La Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere ha d'estar formada per un màxim de quatre persones d'entre les persones integrants de la Comissió d'Igualtat, de manera paritària entre l'empresa i la representació legal de la plantilla. D'igual manera s'ha de nomenar, de manera paritària, el mateix nombre de membres suplents.

En cas que fóra impossible constituir la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere per falta de personal, o bé perquè no hi ha Comissió d'Igualtat, l'empresa i la representació legal de la plantilla, de manera paritària, poden designar com a membres de la Comissió altres persones. El requisit imprescindible per al seu nomenament és tenir formació en igualtat i, específicament, en el tractament, prevenció i actuació davant de l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.

b) Formació: És requisit imprescindible per formar part de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere (titular i/o suplent) posseir formació, amb un mínim de deu hores presencials, pel que fa a igualtat i, específicament, quant al tractament, la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.

c) Incompatibilitats: En cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant- denunciat/ada) tinguera quant a qualsevol persona integrant de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere, una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estiguera adscrit/a en el mateix departament o àrea, la persona integrant del comitè afectat ha de quedar automàticament invalidada per formar part d'aquest procediment concret i ser substituïda per la persona suplent prèviament designada.

Si una persona integrant d'aquesta Comissió és denunciada o és denunciant, queda impedida per intervenir en qualsevol altre procediment fins a la completa resolució del seu propi cas.

La incompatibilitat d'una persona integrant de la Comissió per actuar en un procediment concret pot ser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona integrant de la Comissió o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés. En cas de discrepància, la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguitment del Conveni/ Comissió d'Igualtat, una vegada escoltades les parts, ha de resoldre d'acord amb el seu millor criteri.

d) Funcions de la Comissió:

- Prestar suport, assessorament i orientació a les persones que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.
- Rebre totes les denúncies per assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere .
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb allò establert en aquest protocol, per a la qual cosa ha de disposar per part de l'empresa dels mitjans escaients i tenir accés a tota la informació que poguera tenir relació amb el cas. Cal que tinga accés lliure a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar la col·laboració que se li requereix per part de la Comissió.
- Recomanar i gestionar davant del Departament de Personal les mesures cautelars que crega convenients.
- Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que ha d'incloure els mitjans de prova del cas, els seus agreujants possibles o atenuants i, en el seu cas, proposició de les accions disciplinàries oportunes en l'àmbit de l'empresa.
- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere .
- Vetllar per las garanties compreses en aquest protocol.
- Qualsevol altres que es pogueren derivar de la naturalesa de les seues funcions i d'allò que es disposa en aquest protocol.

6.2.- Principis rectors i garanties del procediment

a) Respecte i protecció a les persones: Cal procedir amb la discreció escaient per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències s'han de realitzar 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·liciten, 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 han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació. La Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'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 investigació 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 escaients.

d) Contradicció: El procediment garanteix una audiència imparcial i un tractament 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'haguera concretat en un menyscapse de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir-la en les seues 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 instància de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere -o qualsevol dels seus membres- o de la víctima, les mesures que crega pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut de les treballadores i dels treballadors afectades. 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 s'adopti, ha de tenir el consentiment de la víctima i ser comunicada a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere per a constància en l'expedient del cas.

g) Prohibició de represàlies: Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguen com a testimonis o ajuden o participen en una investigació 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 la víctima o altres persones de la plantilla que hagueren intervingut en el procés.

i) Assegurança: La Direcció de l'empresa constituirà una garantia, a través d'una pòlissa d'assegurança, que cobrisca l'eventual responsabilitat civil en què puguen incórrer les persones que componen la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere.

6.3 Intervents

Són parts en aquest procediment:

- **La persona denunciant**, que és qui tenint coneixement dels fets, presenta la denúncia.
- **La víctima**, qui pot coincidir o no amb la persona denunciant, que és qui ha patit o pateix la conducta d'assetjament.
- **La Comissió d'Atenció a l'Assetjament** per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere, que és l'òrgan que s'estableix per a l'atenció i la investigació de la denúncia, així com la proposta d'adopció de mesures corresponents.
- **La direcció de l'empresa** que és l'encarregada d'adoptar les mesures esmentades.

6.4.- Desenvolupament del procediment

S'estableixen dos procediments que poden seguir les persones denunciants, sense perjudici de l'ús per part de la víctima de les vies administratives, judicials o qualssevol altres que cregui oportunes.

6.4.1 Mesures cautelars

En els casos de denúncies d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere, fins al tancament del procediment, ja siga la modalitat informal, ja siga la formal, i sempre que hi haja indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere

ha de sol·licitar cautelarment la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi d'oficina, mobilitat funcional...) que crega oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas. Aquestes mesures, en cap cas, poden comportar per a la víctima un perjudici o menyscapse en les seues condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes, incloses les condicions salarials.

En els casos que la mesura cautelar siga separar la víctima de la persona agressora mitjançant un canvi de lloc de treball, és la víctima qui decideix si el realitza ella o la persona agressora i el Departament ha de facilitar en tot moment que el trasllat d'una o altra persona es realitze tan ràpid com es puga.

6.4.2 Procediment informal

Si la persona denunciant així ho entén, es pot intentar resoldre el problema de manera informal en un primer moment. Fins i tot és possible que siga suficient que s'explique a la persona que mostra el comportament indesitjat, que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, o que interfereix en el treball i que deixi de realitzar-la.

La persona denunciant pot comunicar el problema, verbalment o per escrit, a qualsevol integrant de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere, qui realitza les funcions d'assessor/a. Entre les funcions d'aquest/a assessor/a en aquesta primera fase es troba informar i assessorar la persona denunciant sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que puga emprendre així com la proposició a la Direcció de l'empresa de la conveniència o no d'adoptar mesures cautelars, en aquells casos que les circumstàncies ho aconsellen. En qualsevol cas, tant la persona que presumptament està patint assetjament com la persona denunciada poden ser assistides per la representació legal de la plantilla en totes les fases del procediment.

Si la persona denunciant és diferent a la persona que presumptament està patint una situació d'assetjament (des d'ara, persona afectada), aquesta s'ha d'incorporar en aquest primer contacte amb la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere, a través de l'assessor/a, per analitzar els fets denunciats i confirmar o no la denúncia presentada per la persona denunciant.

Una vegada ratificada la denúncia si escau, l'assessor o l'assessora disposa de dos dies laborables per entrevistar-se en primer lloc amb la persona afectada i, posteriorment, amb la persona denunciada. En l'entrevista amb la persona denunciada, l'assessora o l'assessor l'ha d'informar que el seu comportament no és ben rebut i que és contrari a les normes de l'empresa.

La finalitat última d'aquest procediment és assolir la interrupció de les actuacions constitutives d'assetjament i arribar a una solució per ambdues parts.

En el termini màxim de set dies laborals des que es rep la denúncia, l'assessor o l'assessora ha de donar per finalitzat el procediment mitjançant la redacció d'una acta amb les conclusions assolides en aquest procediment:

- Acord entre les parts: fi del procés i, si s'escau, adopció de les mesures que es determinen.
- No acord: el procediment informal esdevé el pas anterior a l'inici del procediment formal.

S'han de lliurar còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en el cas que no coincidisca amb la persona denunciant), a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa, a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere i, si s'escau, a la Comissió d'Igualtat.

En qualsevol cas, si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada, o aquesta és incomplida per la persona agressora, pot presentar denúncia a través del procediment formal.

6.4.3 Procediment formal

Si el procediment informal no dóna resultats o la persona denunciant entén que, per la gravetat dels fets, no escau a aquest tipus de procediment, s'ha d'iniciar el procediment formal.

Aquest procediment s'ha d'iniciar mitjançant la presentació d'un escrit adreçat a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere. En aquest escrit ha de constar el nom i els cognoms de la persona denunciant, els de la persona afectada (si no coincideix amb els de la part denunciant), així com els de la persona denunciada. Així mateix, ha de constar el detall dels fets, dates, durada i freqüència d'aquests, lloc(s) on s'han produït, i proves que cal presentar (documents, testimonis, etc.).

Una vegada rebuda la denúncia, la Comissió disposa d'un termini màxim de dos dies hàbils per reunir-se i iniciar les investigacions preliminars.

La Comissió ha d'establir el desenvolupament del procediment formal, atenent les pautes següents:

- Valorar novament la necessitat d'adoptar mesures cautelars, com ara apartar les parts implicades mentre que es desenvolupa la instrucció.

Traslladar aqueixa necessitat a la direcció de l'empresa perquè, si així ho creu oportú, adopte aquestes mesures cautelars.

- Obtenir tota la informació que considere necessària sobre l'entorn de les parts implicades.
- Determinar les persones que han de ser entrevistades, atenent fonamentalment a les propostes de la persona afectada i de la persona denunciada.
- Dur a terme les entrevistes, obtenint de les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació que calga per a la instrucció del procediment d'investigació; informar les persones entrevistades que la informació a la qual tinga accés en el curs de la instrucció del procediment i les actes que es redacten són tractades amb caràcter reservat i confidencial; advertir a les persones entrevistades que tot allò que es declare és confidencial, tant per la seua part com per part de les persones integrants de la Comissió, per la qual cosa se'ls ha d'indicar que no han de revelar a ningú el contingut de l'entrevista.
- Redactar actes de totes les reunions i entrevistes que se celebren, garantint confidencialitat total i reserva del seu contingut. Aquestes actes, signades per les persones intervinents, queden en poder de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere.
- Determinar les proves que s'han de practicar, establir el procediment per a la seua obtenció i practicar les proves que es determinen custodiant-les com cal.
- Si seguim allò establert a l'article 96.1 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, s'estableix en aquest procediment l'anomenada "inversió de la càrrega de la prova" si es presenten per la part denunciant suficients indicis de l'existència d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o de l'expressió de gènere, corresponent a la part denunciada provar l'absència de discriminació, aportant una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seua proporcionalitat.

Una vegada finalitzada la instrucció, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere ha de redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual ha d'indicar les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i instar la Direcció de l'empresa que adopte alguna de les mesures següents:

- Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció apreciada, sanció i la seua graduació. En el supòsit que no es

proposen el trasllat forçós o l'acomiadament de la persona agressora, s'han de proposar les mesures oportunes perquè aquesta i la víctima no convisquen en el mateix ambient laboral, i té la víctima l'opció de romandre en el seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un trasllat. Aquest trasllat no pot comportar un detriment en les seues condicions laborals.

- Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol. Si es tanca l'expedient però amb declaració expressa sobre la bona fe de la denúncia, la persona afectada pot sol·licitar el trasllat d'oficina o departament, sense que comporte un detriment en les seues condicions laborals.

S'han de lliurar còpies de l'Informe a la persona denunciant, a la persona afectada, (en el cas que no coincidira amb la persona denunciant), a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa, a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere i, en el seu cas, a la Comissió d'Igualtat.

Tant la fase d'instrucció com la redacció de l'Informe per part de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere té una durada màxima de quinze dies hàbils.

Finalment, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere ha de supervisar la imposició i el compliment efectiu de les sancions motivades per casos d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere, i ser informada d'aquests extrems, conforme s'apliquen per part de la Direcció de l'empresa.

6.4.4 Mesures complementàries

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

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

7- Tipificació

Es considera com a falta lleu l'ús de llenguatge que pugui ser ofensiu o discriminatori per raó de l'orientació sexual, de la identitat de gènere i/o de l'expressió de gènere. La reiteració d'aquesta falta esdevé en falta greu o molt greu.

Depenent de les circumstàncies del cas l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere o els comportaments contraris a la llibertat sexual dels treballadors i de les treballadores és considerat com a falta greu o molt greu.

La violació de la confidencialitat dels permisos per intervenció quirúrgica per a reassignació sexual es considera falta molt greu.

Les conductes de represàlia contra una persona que haja presentat queixa o denúncia interna d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere, o contra una persona que haja col·laborat en la investigació constitueixen una falta molt greu.

Les sancions que cal aplicar han de ser les establertes en el Conveni col·lectiu o norma superior vigent en cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

7.1. Circumstàncies agreujants

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si s'escau, pogueren imposar-se, s'han de tenir com a circumstàncies agreujants les següents:

- Que la persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.
- Que la víctima patisca algun tipus de discapacitat, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haja patit greus alteracions psicològiques, mèdicament acreditades.
- Que la víctima estiga en període de prova o tinga un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.
- Que l'assetjament es produísca durant el procés de selecció de personal.
- Que s'exercisquen pressions i/o represàlies sobre la víctima, testimonis o persones del seu voltant laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o dificultar la investigació.

- Que es tracte d'un assetjament descendent.
- Que siga per ordre.
- Que siga en període d'eleccions a la representació legal de la plantilla.

8-Seguiment i avaluació del protocol

La Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere i/o l'Expressió de Gènere ha d'efectuar un seguiment d'aquest protocol. A l'efecte, ha de realitzar les funcions següents:

- 1) S'ha de reunir anualment per revisar les denúncies d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere, i elaborar un informe conjunt de les seues actuacions, el qual ha de ser lliurat a la Direcció de l'empresa i, si s'escau, a la Comissió d'Igualtat i a la RLT, i del qual es dona publicitat a la totalitat de la plantilla. Aquest informe ha de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.
- 2) Elaborar un informe anual per assegurar l'eficàcia i la confidencialitat del protocol i adaptar-lo si es considera escaient.

9-Disposicions finals

Primera.- La regulació i els procediments establerts en aquest protocol no impedeixen que, en cada moment, es puguem promoure i tramitar qualsevol altra acció per exigir les responsabilitats administratives, socials, civils o penals que, si escau, corresponguen.

Segona.- Tant la Direcció de Recursos Humans com la representació legal i sindical de la plantilla haurien de proporcionar informació i assessorament de les persones treballadores que així ho requerisquen sobre el tema d'aquest protocol i les maneres de resolució quant a l'assetjament.

Tercera.- El contingut d'aquest protocol és de compliment obligat i entra en vigor juntament amb el Pla d'igualtat. S'estableix una validesa d'X anys, i s'adquireix el compromís de revisar el seu funcionament a la fi d'aquest període.

ANNEX I

Glossari

Sexe biològic: consta d'uns caràcters primaris, com els testicles i els ovaris, i uns de secundaris, com la barba i els pits.

Intersexual: persona amb caràcters sexuals d'ambdós sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

Identitat de gènere (o identitat sexual): consideració de la pròpia persona com a home, com a dona o les dues. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés identitari pot ser dinàmic i sofrir variacions. Pot ocórrer que la identitat de la persona no coincidisca amb la que li atorguen els altres.

Expressió de gènere: manera en què una persona comunica la seua identitat de gènere a altres a través de conductes, la seua manera de vestir, pentinats, veu, característiques personals, interessos o afinitats.

Orientació sexual: fa referència a l'objecte del desig sexual.

Rol de gènere: construcció social del que implique ser home o dona en la societat. Hi ha una transmissió cultural de la definició de comportament, actuació social, formes de vestir-se, de relacionar-se socialment en públic. Fa una definició a la pertinença de ser home o dona, sense donar espai a altres visions més amples de la persona. Segons això hi ha dos gèneres, gènere masculí i gènere femení, no es dona cabuda a res més. El gènere és una construcció social i per tant varia segons cultures i moments històrics.

Pràctiques sexuals: les pràctiques sexuals que cadascú preferim dur a terme durant una relació sexual. No estan determinades pel rol de gènere ni per l'orientació sexual.

Androcentrisme: és la manera de concebre el món des d'un punt de vista masculí, donant-li un valor hegemònic a allò que té a veure amb la masculinitat. Com a constructe social tot allò relatiu a masculí està apoderat i sobrevalorat, en canvi allò que és femení està infravalorat o devaluat.

LGTBI: és l'acrònim emprat per referir-se col·lectivament a les persones **Lesbianes**, **Gais**, **Bisexuals**, **Transsexuals** i **Intersexuals**.

Homosexualitat: l'orientació sexual es presenta cap a persones del mateix sexe.

Heterosexualitat: l'orientació sexual es presenta cap a persones de diferent sexe.

Bisexualitat: la bisexualitat és l'orientació sexual dels qui senten atracció sexual, emocional i/o romàntica cap a persones de més d'un gènere i/o sexe, no necessàriament al mateix temps, ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell, ni amb la mateixa intensitat. Actualment es parla de *pomosexualitat* (o sexualitat postmoderna), *pansexualitat* i *omnisexualitat*, per fer referència a aquest concepte.

Pansexualitat: l'orientació sexual es presenta com una capacitat de sentir-se atretes per les persones deixant a banda la sexualitat d'aquestes, i posant la seua atenció, bàsicament, en com són interiorment, és a dir, en els seus sentiments, en la seua manera de ser, de comportar-se o de relacionar-se.

Gai: home homosexual.

Lesbiana: dona homosexual.

Conductes o pràctiques homosexuals: són aquelles relacions eròtiques que es donen entre dues persones del mateix sexe. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per gais, lesbianes i bisexuals, però també es donen en persones heterosexuals. Cal no confondre el que es fa amb el que s'és. La pràctica sexual no té perquè implicar una vivència en l'orientació sexual homosexual.

Conductes o pràctiques heterosexuals: són aquelles relacions eròtiques que es donen entre dues persones de diferent sexe. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per persones heterosexuals i bisexuals, però també es donen en persones homosexuals. Cal no confondre el que es fa amb el que s'és. La pràctica sexual no té perquè implicar una vivència en l'orientació sexual heterosexual.

Transsexual: és aquella persona la identitat sexual de la qual, no coincideix amb la que li marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuants, ni amb la identitat que altres li suposen. Per aconseguir a viure d'una manera coherent amb el seu sentiment i per aconseguir l'aspecte del sexe que senten

com a propi poden usar medicaments, hormones o sotmetre's a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual. S'ha d'usar la destinació i no l'origen per definir la persona transsexual, serà masculina si la transformació és de dona a home, o femenina si la transformació és d'home a dona.

Transgènere: la identitat sexual d'aquestes persones no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuants, ni amb la identitat que altres li suposen. Aquestes persones no creuen que hagen de passar per un procés de reassignació quirúrgic ni hormonal. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

Travestí: persona que sent satisfacció o li agrada vestir-se com a persona de l'altre sexe. Aquesta conducta no implica una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seua identitat sexual.

Transformista: persona que es vesteix com a persona de l'altre sexe però no per satisfacció ni perquè li agrada, sinó per motius professionals. Aquesta conducta no implica una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seua identitat sexual.

Trans: terme més global i general per abraçar totes les diferents mirades sobre persones que no se senten identificades amb un determinat gènere o sexe assignat en totes les seues variants.

Cissexual (o cisgènere): és aquella persona la identitat sexual de la qual, coincideix amb el gènere biològic en nàixer. S'utilitza habitualment com a terme oposat a transsexual.

Procés de transició: Procés personal i únic d'autoafirmació de la pròpia identitat que persegueix l'adaptació progressiva a la identitat de gènere sentida. Correspon a cada persona decidir en quin moment inicia aquest procés. Mai ha d'usar-se el terme "canvi de sexe".

Efeminat o tenir ploma: home amb gestos, posats o altres trets externs con-

siderats socialment com més propis de dones. Aquest terme està relacionat amb l'aparença i no al·ludeix ni a l'orientació sexual ni a la identitat sexual. Aquesta paraula s'usa amb connotacions despectives.

Marimacho: dona amb gestos, posats o altres trets externs considerats socialment com més propis d'homes. Aquest terme està relacionat amb l'aparença i no al·ludeix ni a la orientació sexual ni a la identitat sexual. Aquesta paraula s'usa amb connotacions despectives.

Eixir de l'armari: acte mitjançant el qual la persona LGTBI reconeix públicament davant la resta la pròpia sexualitat. Aquest procés està marcat per una gran por al rebuig. L'eixida de l'armari normalment es realitza gradualment, i no ha de realitzar-la en tots els àmbits de la seua vida, pot estar dins de l'armari amb la família i fora de l'armari amb els amics, també ho ha de fer cada vegada que es troba en un àmbit nou (nova feina, nous companys...).

Queer: originalment era un insult dirigit a persones homosexuals; ara s'utilitza com una autodefinició política/sexual de qui no encaixa dins de les expectatives sexuals majoritàries.

Assetjament laboral: l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra/es que actuen davant aquella/es des d'una posició de poder -no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics -, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbe la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les seues necessitats d'organització; i representa tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la salut.

Mobbing: assetjament laboral.

Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

com a conseqüència de la seua relació amb una persona o un grup LGBTI.

Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transsexual o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, d'assetjament o de represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

ANNEX II LGTBfòbia

Heterosexisme (o heteronormativitat): es dóna per fet, sense qüestionar-ho, que la norma a seguir és l'heterosexualitat, és a dir, que tothom ha de ser heterosexual. Aquesta situació provoca pensar que tot el que no és heterosexual és "anormalment diferent" i pot provocar rebuig o discriminació. És una manera de violència.

Homofòbia: es refereix a l'aversion, l'odi, la por, el prejudici o la discriminació contra homes o dones homosexuals, encara que també s'inclou les altres persones que integren la diversitat sexual, com és el cas de les persones bisexuals i les transsexuals. L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals, fins i tot violents, enquadrables amb altres trastorns de la salut psíquica. L'homofòbia està lligada amb la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones.

Lesbofòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació al lesbianisme o a les lesbianes, actituds de rebuig, por irracional cap a les dones lesbianes.

Bifòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la bisexualitat o a les persones bisexuals.

Transfòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la transsexualitat o a les persones trans.

Intersexualfòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la intersexualitat o a les persones intersexuals.

Plomofòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació contra les persones amb ploma o a tindre ploma.

Monosexualisme: creure que tothom és homosexual o heterosexual. És una actitud bifòbica.

La LGTBfòbia és una actitud hostil que percep l'orientació sexual no heterosexual, la transsexualitat i la intersexualitat com a contrària, diferent, inferior, pitjor o anormal i les persones que ho practiquen són percebudes com a diferents, males, rares, malaltes, amorals o antinaturals.

Hi ha diferents graus de LGTBfòbia, que van des d'una molt baixa intensitat, com una actitud d'indiferència o de negació de les persones LGTBI, fins a una alta agressivitat, que es manifesta en una violència física i verbal.

La LGTBfòbia pot ser exercida individualment o col·lectivament, inclús hi ha la **LGTBfòbia institucional**, que pot anar des de lleis que no preveuen la igualtat fins a dictaminar lleis que castiguen, persegueixen o penalitzen amb la pròpia vida persones LGTBI.

L'insult, tan directe o indirecte és la manera més comuna de manifestar la LGTBfòbia. La injúria és un ultratge que qualsevol persona LGTBI ha patit al llarg de la vida: l'insult, sentir-se anormal, sentir-se rebutjada o estigmatitzada.

Articularem diverses maneres de LGTBfòbia:

LGTBfòbia cognitiva: és la creença que les persones LGTBI són antinaturals, amorals, pecaminoses i/o les fa inferiors i/o indesitjables.

LGTBfòbia afectiva: són sentiments de rebuig que afloren en determinades persones en relacionar-se (o imaginar-se que es relacionen) amb persones LGTBI. El rebuig sol ser al contacte físic, sentir-se incòmodes amb persones LGTBI, o de mostres d'afecte entre persones LGTBI. Són les persones que diuen "sentir fàstic" o "repulsió" cap a les persones LGTBI.

LGTBfòbia liberal: es permet l'expressió de la diversitat sexual en l'àmbit privat, però en cap cas accepta que es faça en l'espai públic.

LGTBfòbia conductual: està en connexió amb els comportaments cap a les persones LGTBI. Aquest comportament es pot manifestar de moltes maneres, des del grau més lleu de l'acudit fàcil fins al més greu de l'agressió física.

També és pot classificar la LGTBfòbia de la manera següent:

LGTBfòbia externalitzada: és aquella en la qual es donen conductes verbals i físiques (LGTBfòbia conductual), així com emocionals (LGTBfòbia afectiva) que poden portar a algun tipus d'abús cap a les persones LGTBI.

LGTBfòbia internalitzada: és l'assimilació mitjançant l'educació heterosexual que les conductes d'orientació sexual i identitat de gènere són negatives. Aquesta afecta tant les persones heterosexuales com les persones LGTBI, aquestes últimes poden tindre greus problemes d'autoestima que porta a una invisibilització personal.

La LGTBfòbia engloba les fòbies següents: homofòbia, lesbofòbia, bifòbia, transfòbia, plomofòbia i intersexualfòbia.

En l'àmbit del treball, es poden donar altres maneres de LGTBfòbia, com un acomiadament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (encara que s'intenta dissimular); o la pressió, mitjançant *mobbing*, a la treballadora o al treballador afectat, perquè siga ella o ell qui acabe abandonant l'empresa; o no habilitar els espais públics, perquè puga tenir intimitat una treballadora o un treballador trans; la publicació en els cens del centre de treball amb l'assignació a un determinat sexe, que en moltes ocasions no aporta cap informació de vital importància.

ANNEX III

Sol·licitud d'inici del procediment formal

Sol·licite l'inici del procediment formal del Protocol davant l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o expressió de gènere.

Sol·licitant:

Persona afectada:

Descripció dels fets:

Proves (testifical, documental, etc.):

Data:

Signatura de la persona sol·licitant (o segell):

Signatura de la persona afectada:

A/ Comissió d'Atenció a l'Assetjament per Raó de l'Orientació Sexual, la Identitat de Gènere o Expressió de Gènere

ANNEXE IV

Consentiment

La persona _____ dóna el seu consentiment a _____
_____ perquè iniciï el procediment formal del Protocol davant l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o expressió de gènere.

