

PROTOCOL D'ACTUACIÓ

DAVANT LA VIOLÈNCIA I L'ASSETJAMENT EXERCITS CONTRA PERSONES LGTBI EN L'ÀMBIT LABORAL



FUNDACIÓ
EDUCATIVA
COR DE MARIA

Adreça: Fundació Educativa Cor de Maria

NIF: G66335753

Data i versió del document: 24/01/2025. V1

Elaborat per CIPDI. Antoni Ruiz Carrillo. Advocat ICAB 15059.

Referència	FUND.EDU.CORDEMARIA -PROT- PREV-ASSETJ-LGTBI
Data d'aprovació	
Òrgan d'aprovació	
Altres normes que desenvolupa	Codi de conducta
Normes que substitueix	Cap
Autor	Antoni Ruiz Carrillo
Data d'aprovació del text vigent	
Data d'aplicació	

CONTROL DE MODIFICACIONS

Versió	Data	Òrgan d'aprovació	Autor	Resum de canvis
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

TAULA DE CONTINGUTS

1. EL PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI EN L'ÀMBIT LABORAL.....	4
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ.	4
3. DEFINICIONS.	5
4. NORMATIVA D'APLICACIÓ.	7
Article 14. Igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en l'àmbit laboral.....	7
Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI a l'empresa.	7
Article 4, 2 c) de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre:.....	8
Article 14 h) e i) de la Llei de l'Estatut Bàsic del treballador Públic, aprovat pel Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.	8
5. MESURES PLANIFICADES.....	8
6. COMISSIÓ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.	9
7. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DE PROCEDIMENT.	10
8. INTERVINENTS.	11
9. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.	11
9.1. Procediment preliminar. Adopció de mesures urgents, cautelars o preventives.	11
9.2. L'expedient informatiu.	12
10. TIPIIFICACIÓ.....	14
11. SEGUIMENT.	14
12. VIGÈNCIA.....	14
ANNEX I. MODEL DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.....	15
ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA.....	16
ANNEX III. MODEL DE CONSENTIMENT.	17

1. EL PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLENCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI EN L'ÀMBIT LABORAL.

S'han de crear espais segurs en els centres de treball per tal d'eliminar el factor de risc en les condicions de treball de les persones treballadores LGTBI.

De vegades, els drets laborals de les persones treballadores LGTBI es poden veure vulnerats de diferents maneres: des de les "bromes inofensives" fins als comportaments discriminatoris que s'acaben convertint en situacions d'assetjament per causa de l'orientació sexual, identitat i/o de l'expressió de gènere.

La dignitat de la persona passa indiscutiblement pel reconeixement de la identitat i l'orientació sexual del col·lectiu. Un ambient de treball segur i lliure de fòbia a les persones LGTBI és aquell on totes les persones del col·lectiu (lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals) es puguin sentir segures.

En aplicació d'allò que disposa l'article 15 de 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, aquest protocol té com a objectiu establir la base del procediment per erradicar la fòbia a les persones LGTBI del centre.

La fòbia a les persones LGTBI pot haver nascut com a conseqüència d'un acte discriminatori concret o puntual, o d'una situació que es mantingui en el temps de manera freqüent i repetitiva.

Sovint, les víctimes d'aquesta discriminació pateixen depressió, baix estat d'ànim, baixa autoestima, aïllament social, ansietat, fòbia social, por a anar a treballar, baix rendiment laboral, pensaments suïcides o culpabilitat entre d'altres.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ.

El contingut del protocol s'ha d'aplicar a: les persones que treballen, usuaris dels serveis i als prestadors, independentment del vincle jurídic que els vinculi a l'entitat i, per tant, s'ha d'aplicar, no solament a la plantilla laboral, sinó també als usuaris i a qualsevol altra persona que pugui tenir una relació assimilable.

També s'ha d'aplicar a les persones que no formen part de l'entitat, però que es relacionin amb

ella. En cas de resultar implicat personal aliè a l'entitat, la situació s'haurà de posar en coneixement del seu ocupador, per què adopti la mesura que consideri oportuna.

El protocol s'aplicarà també a les situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball, com a resultat d'aquest, en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball (assetjament virtual o ciberassetjament), a les instal·lacions proporcionades per la persona ocupadora i en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball i viceversa.

3. DEFINICIONS.

Assetjament discriminatori: és qualsevol comportament o conducta que es faci amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat, per raons d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a un grup familiar.

Assetjament laboral: el constitueix l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de manera reiterada en el temps, vers una o més persones treballadores, per part d'altra/es que actua davant d'aquella/es des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica, sinó en termes psicològics, amb el propòsit de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència s'ha de donar en el si d'una relació de treball que constitueixi un atemptat contra la dignitat de la persona i/o un risc per a la seva salut.

Bifòbia: La constitueix tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància vers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o per ser percebudes com a tals.

Discriminació directa: Té lloc quan una persona hagi sigut, sigui, o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en una situació anàloga o comparable, per motius d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere, o pertinença a grup familiar.

Discriminació indirecta: Té lloc quan una disposició, criteri o pràctica, aparentment neutres, puguin ocasionar un desavantatge particular a persones per motius d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere.

Discriminació múltiple i interseccional: Es dona quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes a la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació. Hi ha discriminació interseccional quan

concorren o interactuen diverses causes generant una forma específica de discriminació.

Discriminació múltiple: Es dona quan, a més de discriminació per motiu d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a grup familiar, una persona pateix simultàniament discriminació per un altre motiu recollit a la legislació europea, nacional o autonòmica. Específicament, s'ha de tenir en compte que, a la possible discriminació per expressió d'identitat de gènere, orientació afectiva-sexual o pertinença a grup familiar, es pugui sumar la pertinença a determinats col·lectius, com els dels immigrants.

Discriminació per associació: Es dona quan una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una altra persona, grup o família LGTBI.

Discriminació per error: Es dona quan 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.

Expressió de gènere: Manifestació que fa una persona de la seva identitat sexual.

Persona trans: Persona que té una identitat documentada diferent de la que tenia quan va néixer.

Família LGTBI: És un grup en el que un o més dels seus integrants són persones LGTBI, incloent dins d'aquest grup, les famílies homoparentals, és a dir, les integrades per persones homosexuals, les bisexuals, les transgènere entre d'altres, amb descendents menors d'edat que estan de manera estable sota la guarda, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat.

Homofòbia: Actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància vers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Identitat sexual: Vivència interna i individual del sexe com la sent cada persona, independentment del sexe que tenia quan va néixer.

Intersexualitat: La condició de les persones que van néixer amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, que no es corresponen amb les nocions dels cossos masculins o femenins establerts socialment.

LGTBIfòbia: Actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància vers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o per ser percebudes com a tals.

Mesures d'acció positiva: Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures s'han d'aplicar mentre es donin situacions de discriminació i han de ser raonables

i proporcionades en relació als mitjans i als objectius que persegueixin.

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 d'un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir, o denunciar la discriminació o l'assetjament al que està sotmesa la persona que ha posat una denúncia.

Transfòbia: Actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància vers les persones trans pel fet de ser-ho, o per ser percebudes com a tals.

Victimització secundària: es produeix quan es causa un perjudici a les persones LGTBI, sent víctimes de discriminació, assetjament o represàlia, que pateixen conseqüències addicionals d'una atenció inadequada per part dels responsables administratius, institucions de salut, policia o qualsevol altre agent implicat.

4. NORMATIVA D'APLICACIÓ.

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 i Real Decret 1026/2024 de 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

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

Promoure i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats i prevenir, corregir i eliminar tota forma de discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei en matèria d'accés a l'ocupació, afiliació i participació en organitzacions sindicals i empresarials, condicions de treball, promoció professional, accés a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional.

Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI a l'empresa.

Les empreses de més de 50 treballadors hauran de comptar, en el termini de 12 mesos a partir de l'entrada en vigor de la llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i convingudes amb la representació legal de les persones treballadores.

El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparà reglamentàriament.

Article 4, 2 c) de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre:

Dret a no ser discriminats directa o indirectament per a l'ocupació, o si ja estan treballant, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Article 14 h) e i) de la Llei de l'Estatut Bàsic del treballador Públic, aprovat pel Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Al respecte de la seva intimitat, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, morals i laborals.

Dret a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

5.MESURES PLANIFICADES.

- a) Notificació i posada a disposició del contingut del protocol a tota la plantilla, sense excepció.
- b) Promoure un ambient de treball basat en els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de no discriminació dels treballadors LGTBI. Per això es precis establir criteris clars i concrets per a garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.
- c) Els acords d'empresa regularan criteris per a la classificació, promoció professional i ascensos, de manera que no comportin discriminació directa o indirecta a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat,

garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

- d) S'ha de promoure la heterogeneïtat de les plantilles per tal d'aconseguir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs.
- e) S'ha de garantir a totes les persones treballadores poder gaudir, en condicions d'igualtat, dels permisos que estableixin els convenis o acords col·lectius, per a l'assistència a metges o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.
- f) Prohibició de manifestacions i insinuacions que siguin contràries als principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de no discriminació i que incitin a la fòbia a les persones LGTBI.
- g) Quan es detectin conductes de fòbia contra les persones LGTBI la direcció de l'empresa es dirigirà a la persona o persones responsables d'aquesta conducta per a informar-les de les obligacions i de les conseqüències del seu incompliment i posarà el protocol d'actuació a disposició de la persona afectada.
- h) Formació, sensibilització i llenguatge: les organitzacions han d'integrar als seus plans de formació, mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació ha d'anar dirigida a tota la plantilla. Ha de tenir, com a mínim, el següent contingut:
 - Coneixement general i difusió del conjunt de mesures LGTBI planificades.
 - Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere, contingues a la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
 - Coneixement i difusió del present protocol.

6. COMISSIÓ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

S'ha de constituir de manera paritària entre la representació legal dels treballadors i l'empresa.

Formació: Per a formar part de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, es indispensable disposar de formació en matèria d'igualtat, especialment en relació a tractament, prevenció i actuació vers l'assetjament per raó

d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Incompatibilitats: No poden ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment, o interès directe o indirecte en el procés concret. Qualsevol persona pot manifestar la incompatibilitat per formar part de la comissió .

Termini: La comissió s'ha de reunir al dia següent al de la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat.

Funcions de la comissió: Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i:

- Dur a terme la investigació d'acord amb el protocol. L'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que tingui relació amb el cas. També ha de tenir accés a les dependències del centre. La plantilla ha de col·laborar amb la comissió, prèvia notificació a la direcció.
- Proposar les mesures cautelars que consideri adients al departament de personal.
- Elaborar un informe de conclusions dirigit a la direcció sobre el cas d'assetjament investigat. Ha d'incloure els mitjans de prova del cas, pronunciament sobre agreujants i atenuants i, si escau, incloure una proposta d'accions disciplinàries.
- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Donar suport, assessorament i orientació als treballadors que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

7. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DE PROCEDIMENT.

Confidencialitat: les persones que intervinguin en el procediment han de guardar secret i observar en tot moment el deure de confidencialitat respecte tota la informació, especialment la de caràcter reservat, a la que hagin tingut accés.

Diligència i agilitat: la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser gestionades

sense dilacions indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que s'han de fer constar a la diligència d'obertura.

Respecte i protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades oferint un tractament just a totes les parts implicades.

Contradicció: el procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

Restitució de les víctimes: si l'assetjament s'hagués concretat en un perjudici de les condicions laborals de la víctima, se li han de restituir les mateixes condicions, si la víctima ho demana .

Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que facin una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació d'assetjament.

8.INTERVINENTS.

- La víctima, que pateix o ha patit una situació d'assetjament.
- La persona denunciada que presumptament ha comès l'assetjament.
- Testimonis, persones que han presenciat els fets.
- Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere
- La direcció de l'empresa.
- La participació d'assessoria externa, previ acord entre la comissió i l'empresa.

9.PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.

9.1. Procediment preliminar. Adopció de mesures urgents, cautelars o preventives.

Aquesta fase és potestativa i, quan la denunciant ho demani, té per objecte interrompre les situacions

d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

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

Rebuda la queixa o la denúncia, primerament, la comissió d'atenció ha d'entrevistar la persona afectada, i, després, a la persona denunciada. A les entrevistes s'informarà a la víctima i a l'infractor dels seus drets, opcions, mesures i accions que poden emprendre.

El procediment preliminar ha de tenir una durada màxima de cinc dies laborables a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia. La comissió d'atenció donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia i indicant la consecució, o no, de la finalitat del procediment i, si escau, proposant les actuacions que estimi convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu.

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

- L'acord entre les parts: fi del procés i, si escau, adopció de les mesures que es determinin, o,
- Sense acord: el procediment informal es converteix en el pas anterior a l'inici del procediment formal.

S'informarà de la conclusió del procediment preliminar a la representació legal de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, que hauran de guardar secret sobre la informació a la que tinguin accés.

9.2. L'expedient informatiu.

S'inicia quan es formuli la denuncia a través d'un escrit dirigit a la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia obliga al denunciant a col·laborar en totes les proves i actuacions que s'acordin per la presa de dades i investigació del cas. La denúncia pot presentar-se per la persona afectada o per qui aquesta autoritzi, mitjançant el procediment acordat i davant la persona que es determini de la comissió encarregada del procés d'investigació. En cas que la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per a iniciar les actuacions del protocol.

Rebuda la denúncia, la comissió d'atenció disposarà de 2 dies hàbils per iniciar les investigacions

tenint en compte que ha de:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars i les preventives.
- Obtenir tota la informació que calgui per a esclarir els fets.
- Fer entrevistes a les persones implicades.
- Informar a les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
- Organitzar totes les actes de les reunions i testimonis del contingut de totes les entrevistes que es facin durant la investigació.
- Redactar un informe de l'assetjament investigat. En aquest informe s'han d'exposar les conclusions i la proposta dirigida a la direcció sobre les següents mesures:
 - Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Mesures per tal la persona assetjadora i la persona afectada no convisquin al mateix espai laboral.
 - Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'assetjament.

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia que s'ha fet servir, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si escau.

- La decisió adoptada s'haurà de comunicar, per escrit, a la víctima i a la persona denunciada, que hauran de preservar la confidencialitat de la informació a la que tinguin accés.

Si de la investigació efectuada resulta la concurrència d'indicis d'assetjament, l'empresa podrà adoptar altres mesures complementàries, com ara:

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

L'expedient informatiu haurà de resoldre's en un termini màxim d'un mes.

10. TIPIFICACIÓ.

Es consideraran faltes lleus:

- Fer servir o manifestar expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es consideraran faltes molt greus:

- La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBI.
- La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe.
- Les represàlies, enteses com el tracte advers, que rep una persona a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinat a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

11. SEGUIMENT.

Quan s'hagi tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la comissió d'atenció haurà de fer un seguiment dels acords adoptats i verificar el compliment i/o el resultat de les mesures adoptades.

Amb el resultat d'aquest seguiment s'elaborarà un informe que recollirà les mesures a adoptar per evitar que els fets causants del procediment continuïn produint-se. També s'ha de comprovar si s'han implementat totes les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'informe s'ha de remetre a la direcció, a la representació legal i/o sindical dels treballadors, al responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat.

12. VIGÈNCIA.

El Protocol d'actuació per la prevenció de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI en l'àmbit laboral tindrà una durada de 4 anys des del moment de la seva signatura.

ANNEX I. MODEL DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.

La Fundació Educativa Cor de Maria manifesta que rebutja tot tipus de comportament i conducta que sigui constitutiva d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, amb la finalitat d'assegurar que totes les persones treballadores pertanyents al col·lectiu LGTBI gaudeixin d'un entorn de treball lliure de LGTBIfòbia on prevalgui el principi d'igualtat i de no discriminació.

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

La Fundació Educativa Cor de Maria assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència d'aquest protocol, amb indicació de la necessitat del seu estricte compliment, a les empreses a les quals desplaci el seu propi personal, així como a les empreses de les que procedeixi el personal que treballa a la Fundació Educativa Cor de Maria. Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.

Amb la finalitat de garantir un entorn de treball lliure de LGTBIfòbia, l'empresa i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència, qualsevol situació d'assetjament que pugués presentar-se.

A ____ a ____ de ____ de 202__

(Signatura de la persona responsable de la Fundació).

ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA

DENÚNCIA PER ASSETJAMENT DEGUT A ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

A LA COMISSIÓ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

1.- PERSONA AFECTADA:

2.- PERSONA DENUNCIADA:

3.- FETS QUE DENUNCIA (descripció cronològica i detallada dels fets, persones implicades, origen del conflicte, lloc on van succeir els fets, etc.)

4.- ALTRA INFORMACIÓ (Testimonis, proves):

SOL·LICITO:

L'obertura del procediment d'investigació pel coneixement d'actes que poden ser constitutius d'assetjament per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i demano que se m'informi de les actuacions que es practiquin, així com de la resolució que s'acordi.

A _____, a ____ de ____ de 202__

Signat:

ANNEX III. MODEL DE CONSENTIMENT.

(Nom de la persona) _____ dona el seu consentiment a _____
_____ perquè s'iniciï el procediment formal
contemplat al Protocol contra l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o
expressió de gènere.



C/ Sant Agustí, 1, 1º-1ª · 08301 Mataró · (Barcelona)
www.cipdi.com

© Antoni Ruiz Carrillo

ADVOCAT ICAB. 15059

DIRECTOR DE CIPDI ®