


	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 1 de 19

INDEX

- I. OBJECTIUS
- II. ÀMBIT D'APLICACIÓ
- III. DEFINICIONS:
- IV. PRINCIPIS I GARANTIES
- V. MESURES PREVENTIVES
- VI. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA
- VII. VIGÈNCIA I AVALUACIÓ
- I. ANNEX: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

Elaborat i revisat: Gerència Recursos Humans		Aprovat: Signat	
		Data	21 de maig 2024

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 2 de 19

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el lloc de treball.

Fundació Privada Atendis té el compromís d'erradicar les situacions d'assetjament en l'entorn laboral.


Aquest protocol, recull les actuacions per prevenir, detectar, investigar i resoldre les situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere a l'entitat. Així mateix, el protocol determina les actuacions i responsabilitats dels agents que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

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

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

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 enfront d' ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, enfront de l' assetjament per raó d' origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en el marc de la Comissió d'igualtat formada per representants de l'entitat i representants de les persones treballadores.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 3 de 19

Principis Generals

En els casos d'assetjament objecte d'aquest protocol, ateses les característiques de les situacions personals que s'han de tractar i els agents implicats que hi intervenen, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, orientació sexual o identitat i expressió de gènere, religió, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.
- Principi d'indemnitat de la persona que activa el protocol, de tal manera que aquest fet no li pugui suposar cap perjudici, tret que, un cop finalitzat el procés tècnic d'investigació, es determini que, de manera intencionada, ha aportat dades o testimonis falsos.


Conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

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

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

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

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	

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

Plumofòbia: aversió, odi, por, prejudici i discriminació contra les persones amb ploma o a tenir ploma.

Monosexisme: creure que tothom és homosexual o heterosexual. És una actitud bifònica.

La LGTBIfòbia és una actitud hostil que prohibeix l'orientació sexual no heterosexual, la transsexualitat i la intersexualitat com a contrària, diferent, inferior, pitjor o anormal ja les persones que el practiquen i / o ho són, com diferents, males, rares, malaltes, amorals o antinatural.

La LGTBIfòbia pot ser exercida individualment o col·lectivament, fins i tot existeix la LGTBIfòbia institucional, que pot anar des de lleis que no contempen la igualtat fins a dictaminar lleis que castiguen, persegueixen o penalitzen amb la pròpia vida persones LGTBI

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


LGTBIfòbia cognitiva: és la creença que les persones LGTBI són antinatural, amorals, pecaminoses i/o les fa inferiors.

LGTBIfòbia afectiva: són sentiments de rebuig que afluïren 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.

LGTBIfòbia liberal: Es permet l'expressió de la diversitat sexual en l'àmbit privat però en cas accepta que es faci a l'espai públic

LGTBIfòbia 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 del xiquet fàcil fins al més greu de l'agressió física.

També es pot classificar la LGTBIfòbia de la següent manera:

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 5 de 19

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

LGTBIfòbia 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 tenir greus problemes d'autoestima que porta a una invisibilització personal.

La LGTBIfòbia englobi les següents fòbies: homofòbia, lesbofòbia, bifòbia, transfòbia, plumofòbia i intersexualfòbia.

VIII. OBJECTIUS


L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'entitat.

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tots/es els/les professionals en matèria d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Garantir la salut, la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades

IX. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de Fundació Privada Atendis. És d'aplicació a totes les persones treballadores de l'entitat i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, així com voluntaris, dugui a terme activitats o presti serveis a Fundació Privada Atendis.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 6 de 19

X. DEFINICIONS:

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

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

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

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


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

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

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

Sexe biològic: consta d'uns caràcters primaris, com els testicles i els ovaris, i 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

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 7 de 19

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

Expressió de gènere: Mode en què una persona comunica la seva identitat de gènere a altres a través de conductes, la seva 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 implica 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. Defineix la pertinença de ser home o dona, sense donar espai a altres visions més àmplies 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 forma de concebre el món des d'un punt de vista masculí, donant-li un valor hegemònic en el qual té a veure amb la masculinitat. Com a constructe social tot el relatiu a masculí està empoderat i sobrevalorat, en canvi allò que és femení està infravalorat o devaluat.


LGBTI: és l'acrònim utilitzat 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 alhora, ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell, ni amb la mateixa intensitat. Actualment es parla de pomosexualitat (o sexualitat post-moderna), 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 part la sexualitat de les mateixes, i posant la seva atenció, bàsicament, en

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 8 de 19

com són interiorment, és a dir, en els seus sentiments, en la seva 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 heterosexuales. Convé no confondre el que es fa amb el que s'és. La pràctica sexual no té per què implicar una vivència en l'orientació sexual homosexual. **Conductes o pràctiques heterosexuales:** Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre dues persones de diferent sexe. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per persones heterosexuales i bisexuals, però també es donen en persones homosexuals. Convé no confondre el que es fa amb el que s'és. La pràctica sexual no té per què implicar una vivència en l'orientació sexual heterosexuale.

Transsexual: És aquella persona on la seva identitat sexual no coincideix amb la que li marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que d'altres li pressuposen. Per aconseguir viure d'una forma 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 de fer servir el destí i no l'origen per definir el transsexual, serà masculí si la transformació és de dona a home, o femení si la transformació és d'home a dona.

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

Travesti: Persona que sent satisfacció o li agrada sentir-se com a persona de l'altre sexe. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seva 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 suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seva identitat sexual.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 9 de 19

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

Cissexual o cisgènere: És aquella persona en la qual la seva identitat sexual coincideix amb el gènere biològic en néixer. 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 s'ha de fer servir el terme "canvi de sexe"

Afeminat o tenir ploma: Home amb gestos, poses o altres trets externs considerats socialment com a més propis de dones. Aquest terme està relacionat amb l'aparença i no al·ludeix ni a l'orientació sexual ni la identitat sexual. Aquesta paraula es fa servir amb connotacions despectives.

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


Sortir de l' armari: Acte mitjançant el qual la persona LGTBI reconeix públicament davant els altres la seva pròpia sexualitat. Aquest procés està marcat per una gran por al rebuig. La sortida de l'armari normalment es realitza gradualment, i no l'ha de realitzar en tots els àmbits de la seva 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 (nou treball, 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.

Discriminació per associació: situació en la qual una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.

Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transsexual o intersexual, per 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, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 10 de 19

intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per a les actuacions d'altres agents implicats.

XI. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança de l'entorn de l'entitat.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Diligència i celeritat


- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 11 de 19

- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

XII. MESURES PREVENTIVES


L'objectiu principal de l'entitat és evitar l'aparició dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, abans d'iniciar un procés d'actuació. És per això, que durant la vigència del present Protocol es portaran a terme les següents mesures preventives:

- Divulgació del Protocol. Es garanteix el coneixement del present Protocol a totes les persones treballadores, es farà divulgació a través de correu electrònic, és garantirà una còpia física a tots els centres/departaments i s'entregarà una còpia a totes les persones treballadores que ho sol·licitin.
- Sensibilització. L'entitat es compromet a sensibilitzar als/les professionals tant en les definicions de les diferents tipologies d'assetjament i les seves manifestacions, així com el procés d'actuació establert en aquest Protocol. En aquest sentit, l'entitat té la voluntat de que les persones treballadores formin part activa de l'evitació i denúncia d'aquells casos que puguin considerar-se com assetjament laboral i altres discriminacions. Per això, les persones treballadores poden, en qualsevol moment realitzar suggeriments per escrit a través de l'adreça de correu: rrhh@atendis.cat
- El/la Responsable del departament de RRHH de l'entitat i membre de la Comissió d'Igualtat, assistirà a la suposada víctima d'assetjament i coordinarà el procés d'actuació.

XIII. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

Quan es produeix una situació d'assetjament, hi ha dues vies de resolució: interna (entitat) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

El procediment de l'entitat es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 12 de 19

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables (excloent caps de setmana i festius), s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit, correu electrònic o conversa.


La comunicació es presenta a la persona de referència, Responsable de RRHH, les seves dades de contacte són rrhh@atendis.cat , 93.717.10.02

Les funcions de la persona de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIONI DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 13 de 19

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació.

La Comissió d'investigació serà una comissió interna, creada ad hoc per a cadascuna de les denúncies, constituïda per:


- Persona de referència, Responsable de RRHH
- Director/a de centre i/o centres, secció o departament afectats pel cas d'assetjament psicològic (en cas que sigui persona suposadament assetjadora, s'assignarà una direcció o responsable de centre no implicat)
- 1 membre del comitè del comitè d'empresa

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius, tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denúncia es presenta al Responsable de RRHH, les seves dades de contacte són rrhh@atendis.cat, 93.717.10.02.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 14 de 19

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'entitat, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.


Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb les persones denunciades.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 15 de 19

- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions
 - Mesures correctores (valorar si s'ha produït falta lleu, greu o molt greu segons el nostre reglament disciplinari intern i aplicar les mesures correctores si s'escau)

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a Gerència.


Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, Gerència emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
 - adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció o altres).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

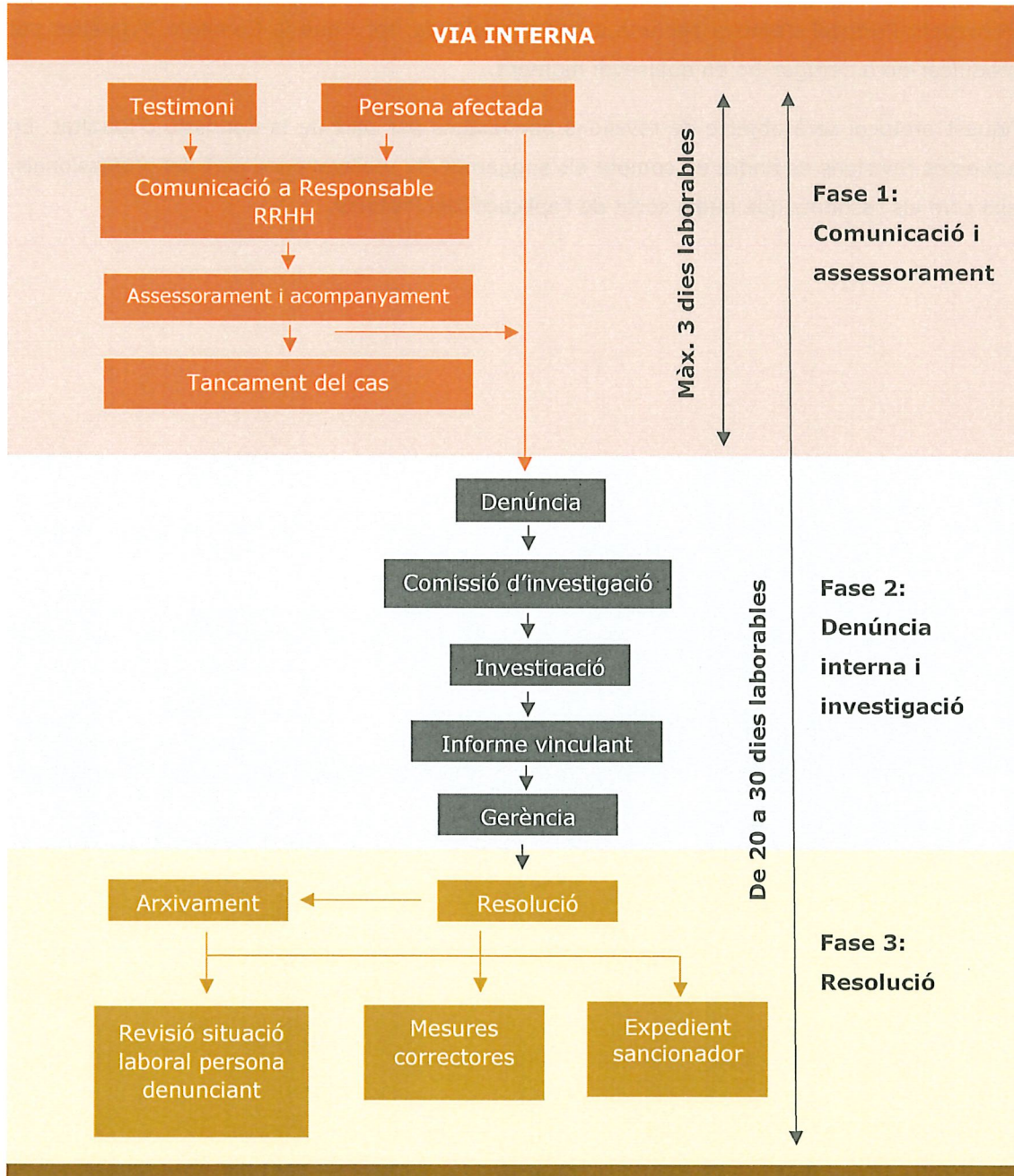
	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 16 de 19


Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en conveni col·lectiu, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

MESURES CAUTELARS I/O PREVENTIVES




	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 18 de 19

XIV. VIGÈNCIA I AVALUACIÓ

El present Protocol s'aprova per una duració indefinida, tot i que la Comissió d'Igualtat pot modificar-ho o derogar-ho en qualsevol moment.

Aquest protocol serà objecte de revisions periòdiques per part de la Comissió d'Igualtat. En aquestes revisions es tindrà en compte els suggeriments realitzats per part del professionals, així com els resultats que hagin sortit de l'aplicació del Protocol.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-07 Rev.0 - Maig 24
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. COL·LECTIU LGTBI	Pàgina 19 de 19

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

Protocol d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Centre de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

Càrrec

Centre de treball

Relats dels fets

(concretar el motiu, adjuntant-hi documentació, si escau)

_____, a ____ de _____ de _____