



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ
DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA
CONTRA LES PERSONES LGTBI**

ÍNDEX

Compromís	pàgina 2
Presentació i àmbit d'aprovació	pàgina 2
Objectius	pàgina 2
Àmbit d'aplicació	pàgina 3
Definicions	pàgina 3
Principis i garanties	pàgina 4
Drets i obligacions	pàgina 5
Prevenició	pàgina 6
Procés d'intervenció	pàgina 6
Seguiment i avaluació	pàgina 10
Informació a la plantilla	pàgina 11
Model de denúncia interna	pàgina 12

1. COMPROMÍS

L'assetjament suposa un atemptat contra la seguretat, la dignitat i la salut de les persones i s'ha instal·lat en les relacions laborals, per això s'ha fet necessari establir una normativa a les empreses per a la prevenció i eliminació de les conductes d'assetjament.

La conscienciació i la col·laboració son essencials per impedir i perseguir aquest tipus de comportaments.

El Consell Esportiu del Baix Llobregat manifesta el seu compromís per prevenir, evitar, resoldre i, si cal, sancionar els possibles assetjaments discriminatoris per raó de d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals que es puguin produir en l'àmbit d'aplicació, com a requisit per garantir la dignitat, integritat e igualtat de tracte i oportunitats en tots els nivell de l'empresa.

2. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D' APROVACIÓ

El Consell Esportiu del Baix Llobregat, és una entitat privada, d'interès públic i social, sense afany de lucre, amb personalitat jurídica pròpia manifesta el seu compromís per aconseguir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment, lliures de situacions de violència, d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això pel que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant les situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva o individual, cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa.

Aquest protocol, ha sigut revisat per la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

3. OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria de violència, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
2. Disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per poder atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i diligència deguda, i dins dels termes que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament i violència davant l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'entorn laboral.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplicarà a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del Consell Esportiu del Baix Llobregat, incloent per tant a totes les persones treballadores del Consell Esportiu del Baix Llobregat i també a qualsevol persona que, encara que depengui d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis en la empresa indicada.

5. DEFINICIONS

Assetjament LGBTIfòbic: qualsevol comportament, verbal o físic, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, en funció de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals, en particular que es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- **Discriminació directa:** Situació en la qual es troba una persona o grup al qual en forma part, que hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que altres en la mateixa situació o anàloga, per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- **Discriminació indirecta:** Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres provoquen o poden provocar que una o diverses persones estiguin en una posició d'inferioritat en referència a la resta per raó de la seva orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- **Discriminació múltiple i interseccional:** Es produeix quan una persona es discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol per a la igualtat de tracte i la no discriminació. Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes, generant una forma específica de discriminació.
- **Assetjament discriminatori:** Qualsevol conducta realitzada que obeeixi a alguna de les causes de discriminació previstes a la Llei 15/2022 de 12 de juliol, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en qual s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Discriminació per associació i discriminació per error:** Existeix la discriminació per associació quan una persona o grup que en forma part, rep un tracte discriminatori per la relació que tenen amb una altra, per motiu d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. La discriminació per error està basada en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
- **Represàlia discriminatòria:** Tracte advers o d'efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència d'una queixa, reclamació, demanda o recurs de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual es sotmesa o ha estat sotmesa.

L'assetjament es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre superior i subordinat/da (assetjament vertical ascendent-descendent) i es poden produir en el centre de treball o fora del centre de treball, si té relació amb la feina, i aquelles situacions que es poden produir entre persones del CEBLLOB i persones externes, com per exemple empreses col·laboradores.

6. PRINCIPIS I GARANTIES

El procés d' intervenció garanteix:

a) Respecte i protecció

- S' actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades
- Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l' entorn de l' empresa

b) 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.

c) Dret a la informació

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

d) Suport de persones formades

- L' empresa comptarà amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment, podent ser una persona experta per part de l' empresa i una altra per la representació sindical.

e) Diligència i celeritat

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

f) Tracte just

- Es garanteix l' audiència imparcial i un tracte 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' aclariment dels fets denunciats.

g) Protecció davant de possibles represàlies

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

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

h) Col·laboració

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

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins a la seva finalització hi ha indicis d'assetjament o discriminació, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció proposaran a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (per exemple: canvi de lloc de treball, reordenació del lloc de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salaris de la persona assetjada.

Aquestes mesures segons cada cas, es podran aplicar tan a la persona presumptament assetjada com a la persona presumptament assetjadora.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament o discriminació amb efectes sobre la salut poden demanar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de riscos laborals.

Si es produeix un dany a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica, s'ha de considerar accident de treball.

7. DRETS I OBLIGACIONS

Obligacions per part de l'empresa

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - no ser discriminades per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.
 - integritat física o psíquica i una adequada política de seguretat i higiene .
 - respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral segur que eviti l'assetjament i discriminació.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i LGTBIfòbia.

Persones treballadores: drets i obligacions

1. Drets: Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.

2. Obligacions: Tothom té obligació de tractar amb respecte a totes les persones que tenen una relació laboral amb l'empresa i quan s'activi una denúncia han de cooperar en la seva investigació.

Representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores a contribuir en la prevenció de l'assetjament i discriminació.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
3. Estar informades i participar en la investigació de qualsevol cas, denuncia i/o indicati d'assetjament.

8. PREVENCIÓ

Amb la finalitat d'evitar les situacions que poguessin induir a l'assetjament en l'entorn laboral, es tindran en compte, entre d'altres, aquestes directrius:

- **Respecte:** Es promourà un ambient de respecte i correcció en el lloc de treball. Queda prohibides les expressions i actituds insultants, humiliants o intimidatòries.
- **Comunicació:** No es permeten actituds que tendeixin a l'aïllament o a la reducció normal de comunicació entre les persones de la plantilla.
- **Reputació:** Es prohibeix tota actitud dirigida al descrèdit o pèrdua de la reputació laboral o personal de qualsevol persona de la plantilla.
- **Discreció en la reprensió:** Les comunicacions que tendeixin a rectificar la conducta d'una persona o a cridar-li l'atenció per un inadequat acompliment laboral, es faran de forma reservada.
- **No arbitrariedad:** Queda prohibida una distribució arbitrària o abusiva que no es pugui atendre en el temps de treball o que suposi un buidatge de funcions.
- **Uniformitat i equitat:** L'aplicació dels mecanismes de control de treball i seguiment del rendiment serà uniforme i equitatiu, tenint en compte les circumstàncies personals.
- **Evitació de la fustigació:** Es prohibeix qualsevol tracte advers com a conseqüència de presentar reclamacions o demandes destinades a impedir la discriminació o a exigir l'acompliment efectiu del principi d'igualtat.

Aquestes accions per a la prevenció han estat negociades entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores i també es proposen:

- Dur a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fullets informatius, cartells...).
- Aplicar mesures disciplinàries severes.

9. PROCÉS D'INTERVENCIÓ

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

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 d'investigació (fase 2), si escau. Aquesta fase, que té una durada màxima de 3 dies laborables, 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 un cop passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic, conversa o al Canal Ètic habilitat a la web.

La comunicació rebuda es presenta a la persona de referència, Rocío Toré Luna, i les seves dades de contacte són: jugaverdplay@cebllob.cat.

Les funcions de la o les persones 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/preventives.

Els resultats d' aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia (en aquest cas la empresa podrà adoptar mesures cautelars provisionals com a mesura de protecció a la persona denunciant que es poden aplicar tant a la denunciant com a la denunciada, simultàniament o no).
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'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts (en aquest cas la empresa podrà adoptar mesures cautelars provisionals com a mesura de protecció a la persona denunciant que es poden aplicar tant a la denunciant com a la denunciada, simultàniament o no).
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 realitzar cap acció.

La o les persones de referència són responsables de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generessin 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 poder emetre un informe vinculant sobre l'existència, o no, d'una situació d'assetjament o violència, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes es crea una comissió d' investigació.

La comissió d' investigació estarà formada per la o les persones de referència, i:

- En representació de l'empresa: dues persones pertanyents una de l' àrea de RRHH i una altra de Prevenció de Riscos Laborals.
- Per la part sindical: una persona membre de la comissió d' igualtat, del comitè d' empresa, etc... participant tots els sindicats que tinguin representació a l' empresa, de forma rotativa o a elecció de la persona assetjada.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada o per la valoració de la persona de referència d'assetjament sexual de la empresa. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fomentin les situacions d' assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar 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 es tingui coneixement. Segons el que s' estableix en el principi de confidencialitat, dins de 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 persona suposadament assetjadora, per preservar la seva identitat.

L'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació es realitzarà com a molt tard al cap de 15 dies laborables, ampliables a 20 dies laborables.

La denúncia es pot de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s' adjunta com a annex 1 o a través del Canal Ètic de denúncies que l' empresa facilita a la web corporativa.

La denúncia es presenta a jugaverdplay@cebllob.cat o www.cebllob.cat .

La Comissió d' investigació estudia a fons les denúncies d' assetjament en el marc de l' empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si cal, sobre les intervencions i pot proposar les 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 informar-la del procediment i de les possibles vies d' actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan prou ben relatats els fets, s' ha de demanar que es faci un relat adicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar les i els possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre informe vinculant:

- Si hi ha indicis d'assetjament proposant si escau, mesures cautelars.
- Si no hi ha indicis d'assetjament proposant si escau, mesures per a resoldre el possible conflicte laboral.

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

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

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/s i assetjadora/s.
- Relació nominal de les persones que han participat en la recerca 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 garantir la confidencialitat, el resum d' aquesta actuació no ha d' indicar qui fa la manifestació, si no si es 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 una o més persones assetjades.
 - Si s' acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte a 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
 - Amb indicis d'assetjament proposar si escau, mesures cautelars.
 - Sense indicis d'assetjament proposar si escau, mesures per a resoldre possible conflicte laboral.

La Comissió d' investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generen en aquesta fase. L' empresa posa a disposició els mitjans necessaris per a aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a (la direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a molt al cap de 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències prou 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 a canvi de lloc de treball, de centre de treball i, si escau, l'obertura d'un expedient sancionador, fent constar la falta i el grau de sanció)
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxivament de la denúncia.
- Si es detecta i comprova fefaentment que s'aporten dades incorrectes o inconsistents per perjudicar a alguna de les parts al llarg del tractament del cas, s'incoarà expedient disciplinari a les persones responsables d'aquests fets.

En la resolució s'ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i de la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament o violència que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/s conveni/s d'aplicació, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció, com si no, s'ha de fer una revisió de la avaluació de riscos laborals en la qual ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'empresa es reunirà amb la representació de les persones treballadores una vegada a l'any per fer avaluació i seguiment del Protocol d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i que es podrà realitzar en el si de la comissió de prevenció de riscos laborals que es pugui crear en un futur.

Els indicadors desagregats per identitat de gènere que utilitzem són:


1. Nombre de persones treballadores que han fet comunicació per assetjament o discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en el lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en el lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.

3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han dut a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llistat de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s' han dut a terme a l' empresa durant l' any.

11. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

En la fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través del correu electrònic corporatiu.

Anualment s'informarà de les accions realitzades i es recordarà el Protocol, garantint que sigui accessible per poder-lo consultar.

	MODEL DE DENUNCIA INTERNA Protocol per a la prevenció i la gestió de l'assetjament o discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i característiques sexuals		
	Data:	Lloc:	Tasca:

Dades de la persona denunciada

Noms i cognoms	
Nom sentit	
DNI	
Sexe	Edat
Lloc de treball	
Telèfon	
Adreça electrònica	

Dades de la persona afectada (denúncia)

Noms i cognoms	
Nom sentit	
DNI	
Sexe	Edat
Lloc de treball	
Telèfon	
Adreça electrònica	

Relat dels fets (indicar dates, llocs, durada, freqüència, mitjans....)

--

Testimonis (indicar noms i cognoms)

1.-
2.-
3.-

Qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel què fa a la protecció de dades de caràcter personal.

Signatura del/la responsable que rep la denúncia

Signatura de la persona que denuncia

--	--