

ESCOLA EL CIM

PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT I
LA DISCRIMINACIÓ LGTBI

Terrassa 2025

Índex

1. MESURES PER ACONSEGUIR LA IGUALTAT DE LES PERSONES LGTBI I PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

1.1 MARC LEGAL

1.2 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

1.3 DEFINICIONS I EXEMPLES

1.4 MESURES PER ACONSEGUIR LA IGUALTAT DE LES PERSONES LGTBI

2. ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT

2.1 ÀMBIT D'APLICACIÓ

2.2 VIGÈNCIA

2.3 Procediment de garantia

3. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

3.1 Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament

3.2 L'inici del procediment: la queixa o la denúncia

3.3 La fase preliminar o procediment informal

3.4 L'expedient informatiu

3.5 La resolució de l'expedient d'assetjament

3.5 Seguiment

4. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

5. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA A L'ESCOLA EL CIM

1.MESURES PER ACONSEGUIR LA IGUALTAT DE LES PERSONES LGTBI I PROTOCOL DE ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT.

1.1 MARC LEGAL

Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de les persones LGTBI.

Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses.

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present 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 l'atenció de l'assetjament o violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.

1.2 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'objectiu del present protocol és donar compliment a la llei esmentada establint un conjunt de mesures per assolir la igualtat real i efectiva i el de garantir els drets de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, i intersexuals (d'ara endavant LGTBI) a l'empresa. Establint alhora, un procediment pel qual donar llera a les denúncies que puguin formular-se per assetjament.

L'empresa pretén mostrar el rebuig profund a qualsevol forma de discriminació. En l'àmbit d'aquest acord, sota el principi de la prevenció i actuació, es desenvolupen un conjunt de mesures planificades i protocol d'actuació, sense perjudici de les adaptacions que calgui emprendre un cop sigui publicat el reglament esmentat per la llei que el sustenta.

1.3 DEFINICIONS I EXEMPLES

Per ser un apartat extens de la llei la que fa referència a definicions, en aquest protocol s'acorda fer una referència única a la definició de LGTBIfòbia fent constar la resta de definicions relacionades, a la llei Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de les persones LGTBI.

Segons la llei 4/2023 de 28 de febrer, LGTBIfòbia és tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

A títol d'exemple, es relacionen les conductes següents que no són excloents d'altres:

- Conductes discriminatòries (directes o indirectes) o el tracte desfavorable a algú amb motiu de l'orientació sexual o expressió de gènere.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'algú per raó de la seva orientació sexual o expressió de gènere, com ara la utilització de comentaris desqualificatius basats en generalitzacions ofensives a col·lectius de diversitat sexual.
- Referir-se a una dona transsexual/home transsexual, utilitzant el llenguatge en gènere masculí o femení respectivament.

1.4 MESURES PER ACONSEGUIR LA IGUALTAT DE LES PERSONES LGTBI

Visibilitzar el compromís de la Direcció amb la diversitat, implicant a tots els nivells de l'orientació perquè continuïn sent un element de transformació a l'escola.

- Difondre peces de comunicació que donin a conèixer campanyes institucionals els dies: 17 de maig Dia Internacional contra la lgbtífòbia i 28 de juny Dia de l'Orgull Lgtbi.

- Difusió entre la plantilla de les mesures per a la igualtat de les persones lgtbi i protocol d'actuació davant de l'assetjament.
- Elaboració de campanyes d'informació i sensibilització a la plantilla, a través de cursos de formació o jornades informatives, sobre diversitat sexual.
- Oferir una àmplia difusió i comunicació de la política i actuacions de l'empresa sobre el contingut del present protocol que garanteixin el coneixement de tota la plantilla i de les noves incorporacions i sensibilització als valors de respecte sobre els quals s'inspira.

2.ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT

2.1 ÀMBIT D'APLICACIÓ.

La qüestió rellevant, a l'hora de marcar l'àmbit de protecció d'aquest protocol, és la relació de causalitat entre l'assetjament i la feina: aquell no s'hauria produït si la persona no hagués prestat serveis a l'escola.

Per tant, les mesures i els procediments aprovats s'aplicaran a les persones que prestin serveis a l'Escola el Cim independentment del tipus de relació contractual que ostenten (contracte directe, personal subcontractat, personal contractat a través d'empreses de treball temporal, personal d'empreses proveïdores, personal autònom amb contracte mercantil, etc.) i a totes aquelles usuàries dels nostres serveis o instal·lacions (clients, visitants, etc.).

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol no el determina ni el lloc físic, ni la jornada laboral.

2.2 VIGÈNCIA.

La durada del present protocol serà de quatre anys, adquirint les parts el compromís de revisar el seu funcionament i desenvolupament anualment.

2.3 Procediment de garantia

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del present protocol hauran de respectar la dignitat de les persones evitant cometre conductes constitutives d'assetjament. Qualsevol persona pot presentar una queixa escrita o verbal relativa a aquests tipus d'assetjament d'acord amb el procediment que a continuació es regula. En compliment de la Llei 2/2023 de 20 de febrer, de protecció de les persones informants, queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho. Aquesta prohibició s'estendrà per un termini mínim de 2 anys després de la presentació de la denúncia, prorrogables en cas que així s'estimi.

3.PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents:

Presentació de queixa o denúncia.

Reunió de la comissió instructora del protocol d'assetjament

Termini màxim: 5 dies laborables des de la recepció de la queixa.

Fase preliminar (potestativa)

Termini màxim: 7 dies laborables.

Expedient informatiu.

Termini màxim: 10 dies laborables prorrogables per altres 3.

Seguiment

Termini màxim: 30 dies naturals.

3.1 Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament

Es crearà una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que estarà formada per tres persones designades per la direcció del centre quan hagi rebut la notificació o hagi detectat la possible agressió.

L'objectiu de la comissió és gestionar el coneixement obtingut de l'experiència i de la anàlisi de la informació per tal de millorar la resposta i la prevenció.

La seva funció principal és determinar l'aplicació de mesures cautelars oportunes per evitar que continuïn aquelles conductes que van desembocar en la denúncia i/o notificació, vetllant per la seguretat i integritat de les parts implicades.

Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per això que en cas de concórrer 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, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de la persona esmentada o persones de la comissió.

Adicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 5 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en aquest protocol per presentar-lo.

Al si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

3.2 L'inici del procediment: La queixa o denúncia

A l'Escola el Cim, la directora és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, d'acord amb aquest protocol, es pugui interposar per les persones que presten serveis en aquesta escola.

Les persones treballadores de l'Escola el Cim han de saber que, excepte mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació, aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a qui s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes. L'Escola el Cim garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que puguin presentar-se de forma secreta, que no anònima, per escrit i sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la queixa. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Es posa a la disposició de les persones treballadores de l'empresa el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa.

La presentació per la víctima sexual o per raó de sexe, o per qualsevol treballadora o treballador que tingui coneixement de la mateixa, del formulari corresponent per correu electrònic a l'adreça habilitada sobre això o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta a l'apartat següent.

3.3 La fase preliminar o procediment informal

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi sobre això la víctima.

La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç, aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i assolir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor/a o ambdues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, 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. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

No obstant això, la comissió instructora, atesa la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, cosa que comunicarà a les

parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora.

En cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà la direcció de l'empresa.

Així mateix, s'informarà la representació legal de treballadores i treballadors, la persona responsable de prevenció de riscos laborals i de la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés.

En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i es faran servir els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

3.4 L'expedient informatiu

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no es pugui resoldre no obstant haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora farà una investigació en què es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sense perjudici d'allò disposat en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de l'Escola el Cim adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu a les condicions laborals de les persones implicades.

Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció

de l'Escola el Cim separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò del que pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i de recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

La investigació haurà de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recollides concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes; fins i tot, en cas que sigui molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no existir assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment a la direcció de l'Escola el Cim a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

Al si de la comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, si no, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant al denunciador i/o a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al denunciat, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos a la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional respecte de tota la informació a què tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i la persona responsable de prevenció de riscos laborals.

En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de l'Escola el Cim procedirà a:

a) Arxivar les actuacions, aixecant acta sobre això.

b) Adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que pot adoptar l'empresa en aquest sentit, les següents:

- a. Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'escola.
- b. Sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'escola o, si és el cas, a l'article 54 ET.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El canvi de lloc o jornada.
2. La suspensió de sou i feina.
3. La limitació temporal per ascendir.
4. L'acomiadament disciplinari.

En cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció de l'enllaç contractual, l'adreça de l'Escola el Cim mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o al nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, i és necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'escola.

La direcció de l'Escola el Cim adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
 - Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
 - Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
 - Suport psicològic i social a la persona assetjada.
 - Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per recuperar-los.
 - Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en IT durant un període de temps prolongat.
-
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, adreçades a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.

3.5 Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el

procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

4.DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor en la data prevista donant compliment de la llei 4/2023, de 28 de febrer de 2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI.

Aquest procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

5.MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

- I. Persona que informa dels fets
- II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament
- III. Dades de la persona agressora

Persona que ha patit l'assetjament:

Altres (especificar):

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus de contracte/ vinculació laboral:

Telèfon:

Correu electrònic:

Domicili a efectes de notificacions:

Nom i cognoms:

Grup/ categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

IV. Descripció dels fets

V. Testimonis i/o proves

VI. Sol·licitud