



**Protocol per a la prevenció i l'abordatge de
l'assetjament i discriminació per raó d'orientació
sexual, identitat de gènere, expressió de gènere,
característiques sexuals i diversitat familiar**

Responsable:

Comissió d'Igualtat

Realitzat per:

Associació Les Corts per la Inserció Laboral

Data: Novembre 2025

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA.....	3
2. NORMATIVES / MARC LEGAL.....	4
3. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	5
4. OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	6
5. VIGÈNCIA, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PROTOCOL.....	8
6. RESPONSABILITATS, DRETS I OBLIGACIONS.....	9
7. DEFINICIÓ I EXEMPLES D'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE.....	11
Discriminació per orientació sexual	11
Discriminació per identitat de gènere	12
8. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ.....	12
9. COMISSIÓ INSTRUCTORA PELS CASOS D'ASSETJAMENT	14
10. FASES DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	16
FASE 0: Actuacions prèvies a la denúncia.....	16
FASE 1: Activació del protocol	16
FASE 2: Instrucció i investigació	18
FASE 3: Resolució	19
FASE 4: Seguiment.....	21
DIAGRAMA.....	21
11. INTERSECCIONALITAT I INTERACCIONS AMB ALTRES PROTOCOLS.....	24
ANNEXES.....	25
ANNEX 1: MODEL DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA PERMANENT	26
ANNEX 2: MODEL DE DESIGNACIÓ DEL CANAL DE DENÚNCIES.....	28
ANNEX 3: INFORME D'ASSETJAMENT	30
ANNEX 4: MODEL D'ACTA DE SEGUIMENT DE MESURES DESPRÉS DE LA RESOLUCIÓ.....	31
ANNEX 5: MODEL DE CONSTITUCIÓ DE COMISSIÓ INSTRUCTORA CONJUNTA (ENTRE EMPRESES).....	33

1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA

L'empresa Associació Les Corts per la Inserció Laboral, manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de qualsevol comportament discriminatori per raó d'orientació, identitat sexual o expressió de gènere.

Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest protocol.

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

Aquest protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'Igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

2. NORMATIVES / 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 dels drets de les persones LGTBI.
- Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995)

3. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Associació Les Corts per la Inserció Laboral manifesta el compromís ferm amb la creació d'un entorn laboral segur, respectuós i igualitari, en què cap persona es vegi sotmesa a cap comportament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, ja siguin aquestes característiques reals, percebudes o associades. Aquestes conductes vulneren la dignitat de les persones, afecten negativament la salut, el benestar i el desenvolupament professional, i constitueixen una forma de violència incompatible amb els valors de l'organització.

L'empresa no tolerarà ni permetrà cap manifestació d'assetjament, i es comprometrà a prevenir activament aquest tipus de situacions, a protegir les persones afectades, a investigar amb diligència qualsevol fet comunicat i a sancionar de manera proporcionada i garantista les conductes acreditades.

Així mateix, l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral recorda que totes les persones que integren l'organització —i molt especialment les que exerceixen funcions de responsabilitat o supervisió— tenen el deure:

- Actuar sempre des del respecte i la igualtat.
- Evitar comportaments, comentaris o actituds que puguin resultar ofensius, humiliants o intimidatoris.
- No ignorar ni minimitzar situacions de possible assetjament.
- Posar en coneixement els fets de què es tingui constància o sospita.
- Oferir suport a les persones que poguessin estar patint-ho.

Aquest protocol estableix el procediment que cal seguir per garantir una resposta institucional eficaç davant de denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, d'acord amb la legislació vigent. Totes les actuacions es regiran pels principis de confidencialitat, protecció de les persones implicades, diligència deguda, imparcialitat, respecte a la presumpció d'innocència i prohibició de represàlies.

4. OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

OBJECTIUS

L'objecte d'aquest protocol és facilitar informació i orientacions per conèixer i entendre què és l'assetjament i la discriminació a les persones LGTBI, com prevenir-los i quines són les vies efectives per a la protecció i la resposta en el marc de l'empresa.

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, l'empresa Associació Les Corts per la Inserció Laboral implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'assetjament per orientació, identitat o expressió de gènere. Aquest protocol garanteix donar compliment tant a la normativa legal prèviament esmentada, com al que disposen els convenis col·lectius aplicables a l'organització.

En definitiva, els objectius del protocol són:

- Garantir que totes les persones que formin part de l'organització tinguin una eina clara, accessible i eficaç per denunciar i abordar aquestes situacions.
- Prevenir, detectar, investigar i, si escau, sancionar qualsevol conducta de naturalesa no desitjada o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, que atempti contra la seva dignitat o creï un entorn laboral hostil, humiliant, degradant, ofensiu o intimidatori.
- Protegir els drets fonamentals de les persones implicades, i assegurar-ne la integritat, la seguretat i el benestar durant tot el procediment.
- Complir les obligacions legals que té l'empresa en matèria de prevenció, actuació i reparació davant l'assetjament.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és aplicable a totes les persones que formen part de l'entorn laboral de l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral, amb independència de la modalitat del seu vincle contractual o professional. Això inclou:

- Persones treballadores de la plantilla, amb independència de la seva modalitat contractual.
- Personal en pràctiques, formació o programes d'incorporació laboral.
- Persones subcontractades, col·laboradores, consultores o autònomes que prestin serveis per a l'empresa.

- Proveïdors, clientela habitual, representants sindicals i qualsevol altra persona vinculada per una relació laboral o comercial contínua.

També s'aplicarà a situacions en què, encara que la persona presumptament responsable no pertanyi directament a l'empresa, els fets tinguin lloc en el marc de l'activitat professional o es produeixin en espais, canals o contextos vinculats amb l'organització.

Aquest protocol s'activarà davant de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe que puguin ocórrer:

- Al lloc de treball habitual o a qualsevol de les instal·lacions de l'empresa.
- En espais compartits com a menjadors, lavabos, sales comunes, vestuaris, etc.
- Durant desplaçaments, viatges, esdeveniments, formacions, dinars d'empresa o altres activitats professionals, encara que es facin fora de les instal·lacions.
- En comunicacions relacionades amb la feina, incloses les realitzades per mitjans electrònics o plataformes digitals (correu electrònic, missatgeria instantània, reunions virtuals, etc.).
- A allotjaments o residències facilitades per l'empresa.
- En trajectes entre el domicili i el centre de treball quan estiguin organitzats o gestionats per l'empresa.

En els casos en què la persona presumptament responsable pertanyi a una empresa externa o entitat col·laboradora, l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral s'adreçarà a l'organització corresponent per sol·licitar una actuació immediata i, si no obté resposta, es reserva el dret de revisar o suspendre la relació mercantil o professional. Per últim, queden exclosos d'aquest protocol:

- Els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, que es regularan pel protocol específic de l'empresa.
- Els casos d'assetjament laboral (assetjament psicològic) sense component discriminatori, regulats pel seu protocol corresponent.

En cas de dubte, la persona o comissió instructora valorarà quin és el protocol aplicable o si escau la derivació a una altra via interna o externa.

5. VIGÈNCIA, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PROTOCOL

El període de vigència o durada del protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament i discriminació LGTBI+, així com els terminis per a la seva revisió, seran els determinats al Conveni col·lectiu d'aplicació i al RD 1026/2024.

El present protocol es revisarà en els següents supòsits:

1. En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant l'assetjament i discriminació LGTBI+.
2. Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
3. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball o organització.
4. Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació i/o assetjament LGTBI+ o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

6. RESPONSABILITATS, DRETS I OBLIGACIONS

Totes les persones que formen part de l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral, sigui quina sigui la seva funció o vincle professional, tenen dret a desenvolupar la seva activitat en un entorn laboral lliure d'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar ~~sexu~~. ~~De la mateixa manera, tenen l'obligació de contribuir a la creació i el manteniment d'aquest entorn.~~

A continuació, es detallen les responsabilitats i els deures específics dels diferents actors implicats:

Personal directiu i comandaments intermedis

Els qui exerceixen funcions de supervisió o direcció tenen una responsabilitat reforçada en la detecció, prevenció i actuació davant de possibles situacions d'assetjament. En concret, han:

- Actuar amb respecte, promovent un clima laboral segur i no discriminatori.
- Detectar possibles indicis o comportaments inadequats al seu entorn immediat.
- Actuar amb rapidesa davant de qualsevol situació que pugui constituir assetjament, comunicant-la per les vies establertes.
- Garantir la protecció i confidencialitat de la persona afectada.
- Col·laborar activament en els procediments interns d'investigació, quan se'ls requereixi.

Representació legal de la plantilla (RLT)

La representació de la plantilla, en el marc de les seves funcions legals, haurà de:

- Col·laborar en les accions de sensibilització i prevenció.
- Contribuir a detectar situacions de risc i traslladar-les als òrgans responsables.
- Donar suport a les persones que poguessin estar patint una situació d'assetjament, si així ho sol·liciten.
- Participar, si escau, en l'avaluació i el seguiment del protocol o en les comissions d'igualtat si així es regula.

Conjunt de la plantilla

Totes les persones que formen part de l'organització tenen l'obligació de:

- Tractar amb respecte i dignitat les companyes i companys.
- Evitar comportaments o comentaris que puguin resultar ofensius, humiliants o discriminatoris.
- No ignorar situacions que puguin constituir assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.
- Informar, per les vies adequades, si tenen coneixement d'una possible situació d'assetjament.
- Mantenir la confidencialitat respecte a qualsevol procediment en què es vegin implicades com a part o com a testimoni.
- Cooperar de bona fe amb qualsevol instrucció o investigació interna derivada d'aquest protocol.

Drets de les persones implicades en un procediment

Tota persona que interposi una denúncia, o que es vegi implicada en qualitat de part o testimoni, té dret a:

- Ser tractada amb respecte, imparcialitat i confidencialitat.
- Ser informada sobre els seus drets, el desenvolupament del procediment i les mesures que l'afecten.
- Estar acompanyada per una persona de confiança durant el procediment.
- Rebre protecció davant de possibles represàlies.
- Accedir a recursos de suport si ho requereix (jurídic, psicològic o d'un altre tipus).

7. DEFINICIÓ I EXEMPLES D'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE

Discriminació per orientació sexual

La **discriminació per orientació sexual** es defineix com a qualsevol comportament, directe o indirecte, que minvi la igualtat de tracte cap a una persona a causa de la seva atracció emocional, afectiva, sexual o romàntica cap a persones d'un mateix gènere, de diferents gèneres o de cap. Això pot incloure comportaments que afectin la dignitat, la integritat física o psicològica, o que generin un entorn laboral intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Diferència entre assetjament i discriminació

- **Assetjament:** Consisteix en conductes reiterades o extremadament greus que busquen intencionalment afectar una persona per la seva orientació sexual. Exemple: burles contínues, exclusió deliberada o amenaces.
- **Discriminació:** fa referència a un tracte desigual o desfavorable que, encara que no sigui reiterat, vulnera els drets d'una persona en l'àmbit laboral. Exemple: negar ascensos o drets laborals per ser LGTBI.

EXEMPLES DE DISCRIMINACIÓ:

- Negar beneficis o drets laborals a causa d'un model de família no tradicional.
- Desqualificar aportacions professionals de manera sistemàtica.

EXEMPLES D'ASSETJAMENT:

Verbal

- Realitzar comentaris despectius o burles relacionades amb l'orientació sexual.
- Preguntar sobre la vida sexual o preferències de manera intrusiva i no pertinent.
- Propagar rumors sobre la vida personal o les relacions de la persona afectada.

No verbal

- Mirades hostils o de menyspreu dirigides reiteradament cap a la persona.
- Distribuir contingut ofensiu com memes, gràfics o missatges que reforcin estereotips.

Físic

- Acostaments intimidants amb intenció de generar por.
- Exclusió deliberada en activitats laborals o de formació.

Discriminació per identitat de gènere

La **discriminació per identitat de gènere** es defineix com a qualsevol acció que desqualifiqui, exclogui o vulneri els drets d'una persona per no identificar-se amb el gènere que se li va assignar en néixer. Això inclou actituds, comentaris o decisions que limitin la seva participació plena i igualitària a l'entorn laboral.

Diferència entre assetjament i discriminació

- **Assetjament:** Conductes reiterades o greus dirigides específicament a menyscar una persona per la seva identitat o expressió de gènere. Exemple: referir-se constantment a una persona per un nom o pronom incorrecte malgrat les sol·licituds de correcció.
- **Discriminació:** Accions puntuals que generin desigualtat o perjudici, com ara restringir oportunitats de desenvolupament o negar drets.

EXEMPLES DE DISCRIMINACIÓ:

- No permetre a una persona trans fer servir el bany d'acord amb la seva identitat de gènere.
- Assignar tasques de menor rellevància o fora de la descripció laboral a causa de la seva identitat de gènere.

EXEMPLES D'ASSETJAMENT:

Verbal

- Fer comentaris despectius o qüestionaments sobre l'aparença o la transició de gènere.
- Realitzar acudits o burles que reforcin estereotips de gènere.

No verbal

- Ignorar deliberadament la participació d'una persona trans en reunions o projectes laborals.
- Crear o compartir imatges o missatges que ridiculitzin persones trans o no binàries.

Físic

- Negar l'accés a espais o instal·lacions segons la identitat de gènere.
- Exclusió física en activitats laborals o socials relacionades amb la feina.

8. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

Les actuacions desenvolupades en el marc d'aquest protocol es regiran pels principis següents:

Prevenció i sensibilització. Es promourà la formació de tota la plantilla en la matèria i es garantirà la informació i accessibilitat dels procediments i mesures.

Respecte i protecció a les persones. Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat, així com la seva integritat física i moral. Les actuacions han de realitzar-se amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

Confidencialitat de les dades i respecte i protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

Agilitat, diligència i celeritat. La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

Prohibició de represàlies. 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 a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

Restitució de les víctimes. Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.

Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes. S'ha de vetllar en tot moment per la no interrupció del dret al treball de la persona denunciant i s'ha de proporcionar suport a les víctimes d'assetjament o discriminació per orientació, identitat o expressió de gènere, i s'ha de contemplar, si s'escau, l'aplicació de mesures cautelars durant la instrucció dels procediments.

9. COMISSIÓ INSTRUCTORA PELS CASOS D'ASSETJAMENT

Es constitueix una **Comissió instructora i de seguiment** per a casos d'assetjament que està formada per tres persones (dades a l'Annex apart):

- Representant de la Comissió Igualtat
- Representant Departament de Gestio Professionals
- Membre de la Representació Legal de la Plantilla

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars la següent persona:

- Representant del Comitè de Seguretat i Salut Laboral

Les persones que componen la Comissió instructora hauran de reunir les següents condicions:

- Tenir formació acreditada en matèria d'igualtat i LGTBI.
- Disposar de coneixements en procediments disciplinaris i marc jurídic aplicable.
- No mantenir cap relació jeràrquica, personal o professional amb les persones implicades.
- Garantir la confidencialitat, imparcialitat i independència durant tot el procediment.

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa 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 d'aquesta persona 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.

En el si de la comissió s'investigarà, immediata i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, reclamació o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les denúncies, reclamacions i recerques es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb

la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

10. FASES DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Aquest protocol s'activa exclusivament a través de la presentació formal d'una denúncia, seguint el procediment que es descriu als apartats següents. No obstant això, es reconeix que en determinades situacions es poden fer passos previs d'orientació o recerca de suport, que no constitueixen activació formal del protocol, però que l'empresa atindrà amb la deguda confidencialitat i sensibilitat.

FASE 0: Actuacions prèvies a la denúncia

Abans d'activar formalment el protocol, qualsevol persona que formi part de l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral pot sol·licitar **informació, assessorament o acompanyament** en relació amb situacions que generin malestar o dubtes sobre si poden constituir assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

Aquestes actuacions encara no constitueixen l'activació del protocol, però es consideren fonamentals per garantir un entorn laboral segur i l'accés efectiu als drets de totes les persones. Entre les possibles accions s'hi inclouen:

- Consultes confidencials per conèixer si una situació concreta pot encaixar en els supòsits previstos al protocol.
- Sol·licitud d'orientació sobre els drets, les opcions disponibles i les mesures de protecció possibles.
- Valoració preliminar del nivell de risc, especialment si es percep vulnerabilitat o desprotecció.

Aquestes actuacions podran ser ateses per personal de referència designat per l'empresa (com l'agent d'igualtat, personal tècnic de RRHH o membres de la comissió d'igualtat), sempre garantint la **confidencialitat** i el **tracte respectuós** a totes les persones implicades.

En cap cas la persona serà obligada a formalitzar una denúncia, llevat que es detecti una situació de risc imminent, reincidència greu o possible delictes, cas en què l'empresa activarà d'ofici les mesures necessàries per protegir la persona afectada i avaluar els fets d'acord amb el seu deure de diligència.

FASE 1: Activació del protocol

El protocol s'activa mitjançant la presentació formal d'una denúncia.

Qui ha de comunicar una possible conducta d'assetjament?

- La persona afectada, que és qualsevol persona receptora de les conductes

d'assetjament que tingui lloc dins de la institució, independentment del vincle que hi hagi.

- Qualsevol persona o persones de la institució que adverteixen una situació d'assetjament.

Com i a qui va dirigida la comunicació?

Aquesta denúncia s'haurà d'adreçar a la comissió instructora permanent establerta a aquest efecte.

La denúncia haurà de presentar-se a través del **Canal ètic** habilitat per l'empresa, que garanteix:

- La possibilitat de presentar la denúncia de manera confidencial o anònima, a elecció de la persona denunciant.
- La protecció de la identitat de totes les persones implicades.
- La seguretat de la informació i la traçabilitat del procediment.
- La possibilitat de fer la denúncia per escrit, a través de mitjans digitals o presencials.

Quin és el contingut de la denúncia?

La denúncia haurà de recollir, en la mesura del possible:

- Identificació de la persona denunciant (excepte si voleu mantenir l'anonimat).
- Dades de la persona presumptament responsable.
- Descripció detallada dels fets: dates, llocs, context, durada, freqüència i possibles testimonis.
- Qualsevol altra informació que faciliti la valoració preliminar dels fets.

Com es decideix si s'admet la denúncia?

Un cop rebuda la denúncia, la persona o comissió instructora valorarà la seva **admissió o inadmissió a tràmit** en un termini màxim de **7 dies laborables**, notificant aquesta decisió a la persona denunciant, quan sigui identificable. En aquest mateix termini, es comunicarà també les primeres mesures de protecció o cautelars que s'adoptin, si escau.

La decisió d'inadmissió ha d'estar motivada degudament, i es pot basar en la manca de competència, inexistència de fets constitutius d'assetjament o insuficiència manifesta d'informació, sense perjudici d'oferir orientació o remetre altres procediments interns.

Es poden adoptar mesures cautelars?

Un cop admesa la denúncia, la persona responsable de la instrucció del cas podrà proposar l'adopció de **mesures cautelars** adreçades a:

- Protegir la persona denunciant davant de possibles represàlies o situacions de vulnerabilitat.
- Evitar el contacte o l'exposició directa entre les parts durant la tramitació del procediment.
- Garantir el desenvolupament adequat, imparcial i confidencial del procés d'investigació.

Aquestes mesures tindran caràcter **provisional, preventiu i no sancionador**, i s'aplicaran en base a criteris de proporcionalitat, necessitat i respecte a la integritat de les persones.

En cap cas les mesures cautelars s'apliquen sobre la possible víctima, llevat que aquesta ho sol·liciti expressament. Si s'han d'adoptar mesures com ara canvis de torn, grup, ubicació o funcions, es prioritzarà que recaiguin sobre la persona denunciada, a fi de no traslladar l'impacte del procediment a la persona afectada.

Entre les mesures cautelars que es podran adoptar es troben:

- Reorganització de funcions o tasques.
- Modificació temporal d'ubicació física, grup de treball o supervisor/a.
- Prohibició de contacte entre les parts implicades, tant de manera presencial com virtual.
- Suspensió cautelar de funcions, especialment si hi ha relació jeràrquica o dependència directa.
- Qualsevol altra mesura raonable per evitar riscos o interferències en el procediment.

Aquestes mesures podran ser proposades per la persona instructora i validades per la direcció de l'empresa o l'òrgan competent, garantint-ne la documentació i revisió periòdica adequada.

FASE 2: Instrucció i investigació

La investigació dels fets serà duta a terme per la **Comissió instructora**, malgrat que també serà possible l'externalització de la investigació, en funció de la naturalesa del cas, la seva complexitat o la necessitat de garantir més objectivitat.

Durant la fase d'instrucció es faran totes les actuacions necessàries per aclarir els fets denunciats, respectant els drets fonamentals de les dues parts i evitant qualsevol forma

de revictimització.

Aquestes actuacions podran incloure:

- Entrevistes amb la persona denunciant (i la possible víctima si no fos la denunciant), amb la persona denunciada i amb possibles testimonis, respectant en tot moment el seu dret a ser acompanyades per una persona de confiança.
- Recull i anàlisi de documents, comunicacions, enregistraments o qualsevol altre element probatori disponible, sempre conforme a la legalitat vigent.
- Revisió del context organitzatiu si cal, per valorar elements estructurals o antecedents rellevants.

La instrucció haurà de garantir:

- El **dret a ser informades** de manera clara sobre els fets objecte d'anàlisi.
- El **dret a presentar al·legacions, proves o testimonis**.
- El **dret a la defensa** i al tracte respectuós de totes dues parts.

Tota la informació obtinguda durant la instrucció tindrà caràcter confidencial i no podrà ser difosa ni comunicada a persones alienes al procediment. Qualsevol vulneració d'aquest deure de confidencialitat podrà ser objecte de sanció disciplinària.

FASE 3: Resolució

Finalitzada la fase d'instrucció, la Comissió instructora elaborarà un **informe tècnic** o un **informe pericial** que constituirà la base per a la resolució de l'expedient.

L'informe haurà de contenir, almenys, els apartats següents:

- **Antecedents:** exposició succinta dels fets denunciats i de les parts implicades.
- **Metodologia:** descripció de les actuacions realitzades durant la instrucció (entrevistes, anàlisi documental, altres diligències).
- **Fets provats:** relació dels fets que es considerin acreditats després de la valoració de les proves disponibles.
- **Valoració:** anàlisi tècnica dels fets provats en relació amb les definicions d'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar recollides al protocol i a la normativa aplicable.
- **Conclusions i dictamen pericial:** determinació de si existeix assetjament o no d'acord amb el marc jurídic vigent.

Principis que ha de complir l'informe:

- **Imparcialitat:** ha de basar-se exclusivament en els fets i proves recollides, sense emetre judicis de valor personals sobre les persones implicades.
- **Motivació:** ha de justificar de manera raonada les seves conclusions.
- **Claredat:** ha d'emprar un llenguatge tècnic comprensible, evitant ambigüitats.
- **Confidencialitat:** l'informe tindrà caràcter reservat i només serà accessible a les persones que intervinguin formalment en la resolució del cas.

Resolució del procediment

Sobre la base de l'informe tècnic, l'òrgan competent a l'empresa (direcció general) dictarà una **resolució motivada en el termini de 3 dies laborables** que podrà determinar:

- **L'arxiu de l'expedient**, si no es consideren acreditats els fets denunciats o si no constitueixen assetjament conforme a la normativa vigent.
- **L'adopció de mesures disciplinàries** d'acord amb el règim intern o el conveni col·lectiu aplicable, en cas d'acreditar-se una conducta d'assetjament.
- **La remissió de l'expedient al Ministeri Fiscal**, en cas que es detectin indicis raonables de comissió d'un delict.

La resolució haurà de ser notificada, de forma confidencial i respectuosa, tant a la persona denunciant com a la persona denunciada, indicant:

- El resultat de la investigació.
- Les mesures adoptades, si escau.
- La possibilitat d'interposar recursos o reclamacions internes, si escau.

Termini màxim de resolució

El procediment complet, des de l'admissió a tràmit de la denúncia fins a la notificació de la resolució, s'haurà de concloure en un termini màxim de **tres mesos**, llevat de causa justificada que haurà de ser degudament documentada.

Conductes fraudulentament o denúncies malicioses

El protocol garanteix el dret de totes les persones a presentar denúncies de bona fe sobre situacions d'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, fins i tot en aquells casos en què els fets no puguin ser finalment acreditats.

No obstant això, si durant el procediment s'arribés a acreditar que una denúncia ha estat

interposada **de forma deliberadament falsa, amb coneixement de la seva falsedat o amb ànim de perjudicar una altra persona**, es podran adoptar les mesures disciplinàries que corresponguin conforme a la normativa interna i al conveni col·lectiu aplicable.

En cap cas es considerarà maliciosa una denúncia que, malgrat no haver pogut ser acreditada després de la instrucció, s'hagi presentat amb base en fets que la persona denunciant considerava veritables raonablement en el moment de la seva comunicació.

L'empresa actuarà sempre amb **diligència i prudència** per a protegir tant el dret a la denúncia efectiva com el dret a la defensa i a l'honor de totes les persones implicades.

FASE 4: Seguiment

Seguiment individual dels casos

Un cop tancat cada expedient, i en un termini no superior a **trenta dies naturals**, la persona instructora o l'òrgan de seguiment designat realitzarà una **valoració del compliment i efectivitat de les mesures adoptades**.

D'aquest seguiment se n'aixecarà una **acta confidencial** que recollirà:

- El grau d'execució de les mesures acordades.
- La constatació de la no repetició dels fets denunciats.
- Les mesures addicionals que cal adoptar en cas de persistència del risc o insuficiència de les accions inicials.

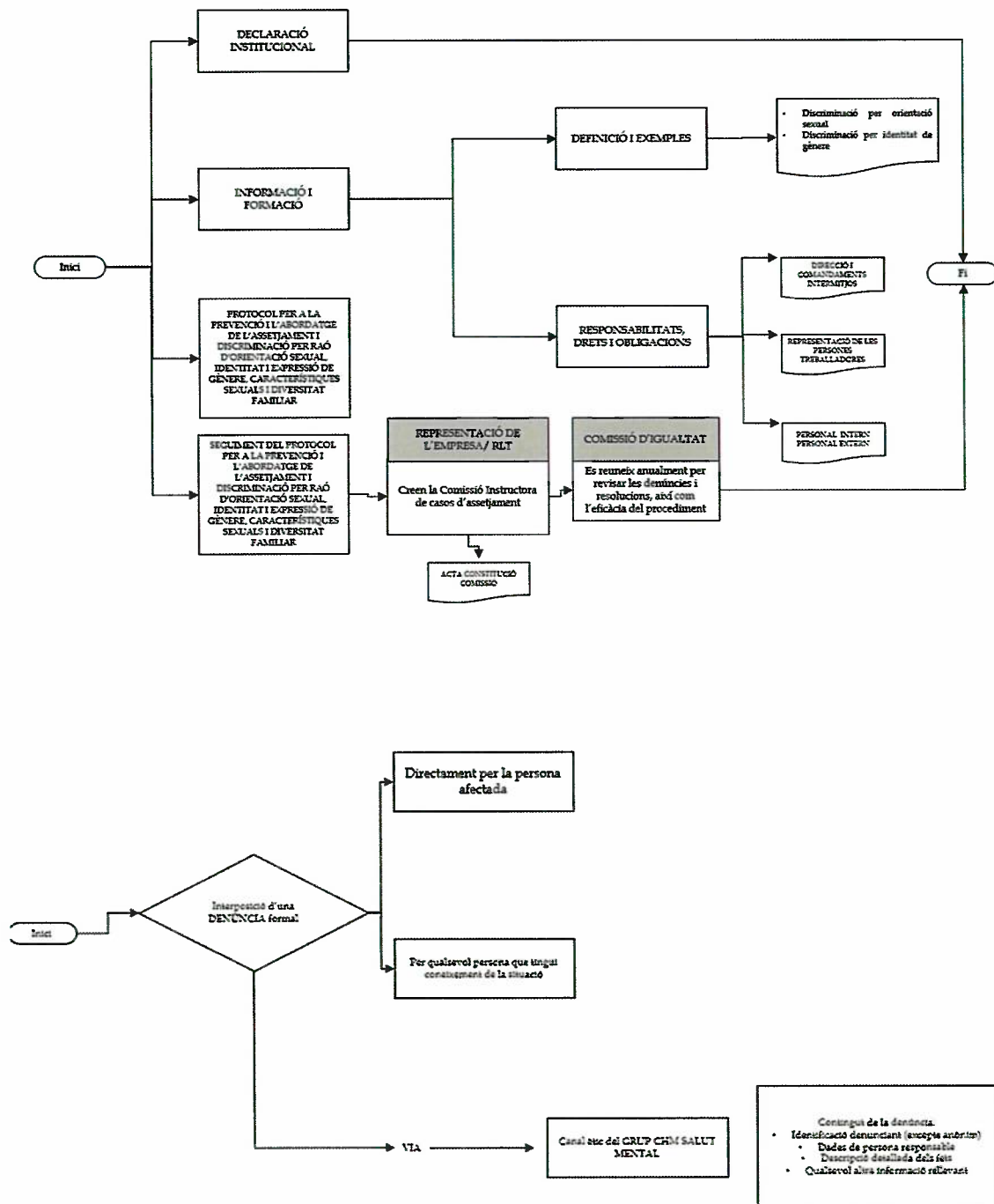
Aquesta acta serà remesa, sota mesures estrictes de confidencialitat, a la direcció de l'empresa i, si escau, a la representació legal de la plantilla i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, si escau.

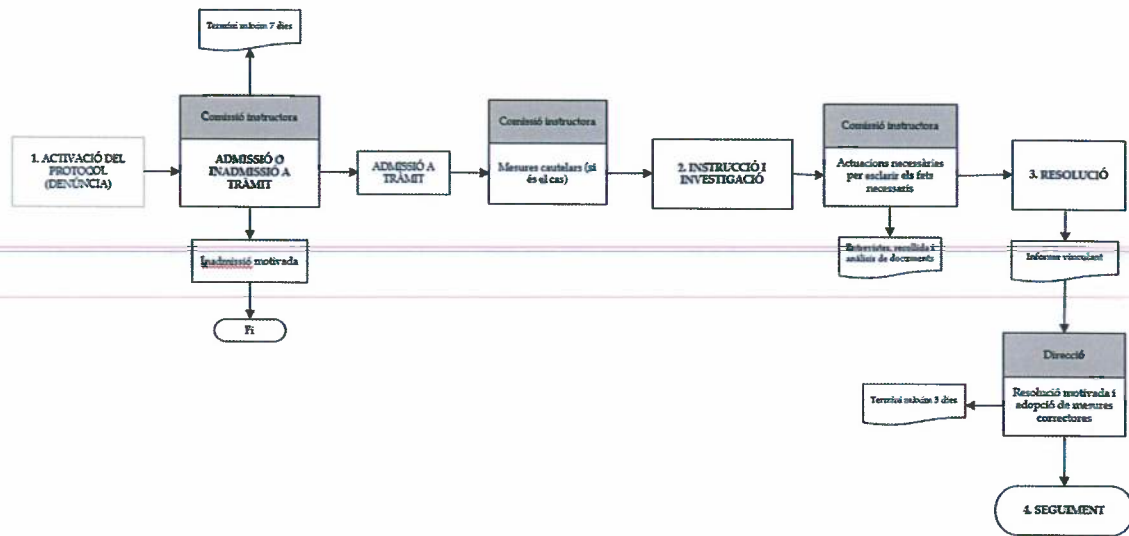
Conservació de documentació

Tota la documentació generada en el marc de l'aplicació del protocol (denúncies, informes d'investigació, actes de seguiment, comunicacions internes, material probatori) serà conservada durant un període de **deu anys** des del tancament de l'expedient.

DIAGRAMA

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





11.INTERSECCIONALITAT I INTERACCIONS AMB ALTRES PROTOCOLS

La interseccionalitat reconeix que una persona pot ser objecte de múltiples formes de discriminació o assetjament que interactuen entre si i agreugen l'impacte en la seva dignitat i benestar. En l'àmbit laboral, això pot incloure situacions on l'assetjament a una persona LGTBI també impliqui altres tipus de discriminació, com ara assetjament sexual o per raça, ètnia, edat o discapacitat.

Procediment en casos de discriminació interseccional

1. Detecció del cas:

- En rebre una queixa o denúncia, la persona responsable ha d'avaluar si els fets reportats involucren més d'un tipus de discriminació o assetjament.
- Identificar les interaccions entre les diferents formes d'assetjament o discriminació i considerar l'impacte agreujat sobre la persona afectada.

2. Aplicació de protocols relacionats:

- Si s'identifiquen altres tipus d'assetjament, com ara assetjament sexual, s'activaran els procediments específics establerts als protocols corresponents.
- La investigació i les mesures preventives i correctives s'han d'integrar per abordar totes les formes de discriminació implicades i assegurar una resposta coordinada.

3. Garantia de suport integral:

- Proporcionar suport psicosocial i legal adequat a la persona afectada, tenint en compte les necessitats específiques derivades de la combinació de les discriminacions patides.
- Garantir que la persona afectada participi en el procés i que es respectin els seus drets i privadesa.

ANNEXES

A [Ciutat], a [Data].

Constitució de la Comissió Instructora Permanent per a la gestió de procediments d'assetjament

De conformitat amb el que disposa el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar de l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral, es constitueix la **Comissió Instructora Permanent** amb la finalitat de:

- Gestionar i tramitar els procediments de denúncia formal per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.
- Garantir el compliment dels principis de diligència deguda, imparcialitat, confidencialitat, respecte a la presumpció d'innocència, protecció i no revictimització.

Composició de la Comissió Instructora Permanent:

Nom i cognoms: [Integrant 1]

Càrrec: [Ex.: Tècnic/a de RRHH / Responsable d'Igualtat]

Formació específica: [Formació en igualtat, prevenció de violència sexual, LGTBI, procediments disciplinaris]

Nom i cognoms: [Integrant 2]

Càrrec: [Ex.: Assessoria jurídica / Consultoria externa / Un altre]

Formació específica: [Idem]

Nom i cognoms: [Integrant 3]

Càrrec: [Ex.: Delegat/ada de prevenció o personal tècnic especialitzat]

Formació específica: [Idem]

(Afegir tants membres com calgui segons la mida i les necessitats de l'empresa.)

La composició de la comissió garantirà:

- La independència funcional respecte de les persones implicades en els procediments.
- La presència equilibrada de dones i homes, sempre que sigui possible.
- La formació específica en matèria d'igualtat, violència sexual, LGTBI i gestió de procediments d'investigació.

Funcions de la Comissió:

- Recepció formal de les denúncies quan escaigui.
 - Valoració de l'admissió o la inadmissió a tràmit de les denúncies rebudes.
 - Proposta de mesures cautelars per a la protecció de les persones afectades.
 - Designació o validació de la persona instructora en cada cas concret, si escau.
-
- Seguiment del procediment fins a la resolució.
-
- Elaboració de propostes de millora i seguiment anual del protocol.

Signatura de l'empresa:

[Nom i càrrec de qui signa en representació de l'empresa]

Firmes de les persones integrants:

[Nom i cognoms de cada integrant]

A [Ciutat], a [Data].

Designació del canal intern de denúncies en matèria d'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

De conformitat amb el que estableix la **Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives**, i en el marc del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar de l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral, es formalitza la designació del canal intern de denúncies per a la recepció i tramitació raó de sexe.

Característiques del canal:

- **Mitjà habilitat:** [Correu electrònic segur, plataforma digital específica, aplicació interna, etc.]
- **Adreça** / **URL:** <https://www.suiteadeplus.com/web/canal-etico/registro?id=7909CHMLC>
- **Accessibilitat:** Disponible per a totes les persones treballadores, persones en pràctiques, col·laboradores i qualsevol altra que mantingui relació professional amb l'empresa.
- **Modalitat:** Permet la presentació de denúncies **confidencials** i, si escau, **anònimes**.
- **Responsable de gestió:** [Nom i càrrec de la persona o unitat responsable del canal]

Funcions del canal de denúncies:

- Recepció segura de comunicacions de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Garantia de confidencialitat de la identitat de la persona denunciant, la persona denunciada i qualsevol altra persona implicada.
- Adopció de mesures de protecció per evitar represàlies contra la persona denunciant.
- Registre i traçabilitat segura de totes les comunicacions rebudes.

Mesures de seguretat adoptades:

- Xifratge de les comunicacions.

-
- Accés restringit únicament a la persona responsable de la gestió del canal.
 - Conservació segura de la documentació durant el temps establert legalment.

Aquesta designació tindrà efectes a partir de la data indicada i es mantindrà vigent fins a nova actualització o substitució formalment comunicada.

Signatura de l'empresa:

[Nom i càrrec de qui signa en representació de l'empresa]

Data de denúncia interna:

Data d'informe d'assetjament:

Nom de l'Agent d'Igualtat:

Dades de la persona que denuncia:

Nom i cognoms:

DNI:

Càrrec o lloc de treball que ocupa a l'empresa:

Empresa:

Centre de treball:

Dades de la persona presumptament assetjadora:

Nom i cognoms:

DNI:

Càrrec o lloc de treball que ocupa a l'empresa:

Empresa:

Centre de treball:

Síntesi dels fets:

Conclusions de l'entrevista a la persona que presenta la denúncia interna:

Conclusions de l'entrevista als testimonis:

Conclusions de l'entrevista a la persona denunciada:

Conclusió a la qual arriba la persona que realitza la investigació:

Decisió:

A [Ciutat], a [Data].

Acta de seguiment de mesures adoptades després de la resolució d'expedient d'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

En compliment del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar de l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral, i amb motiu del tancament de l'expedient relatiu a la denúncia presentada en data [dd /mm/ aaaa], es realitza aquesta acta de seguiment de les mesures adoptades.

Dades de l'expedient:

- **Codi o referència interna de l'expedient:** [Número o codi assignat]
- **Data de resolució del procediment:** [dd /mm/ aaaa]
- **Persones afectades:** [Inicials o dades codificades] (protegir sempre la confidencialitat)

Mesures adoptades a la resolució:

- [Indiqueu breument: Exemple, canvi de grup de treball, reorganització de funcions, sanció disciplinària, prohibició de contacte, etc.]

Resultat del seguiment (30 dies després de la resolució):

- Verificació del compliment efectiu de les mesures adoptades: [Sí/No/Parcial – Detallar]
- Existència de nous incidents o situacions relacionades: [Sí/No – Detallar si existissin]
- Necessitat d'adoptar mesures addicionals: [Sí/No – Detallar si és el cas]

Observacions:

- [Espai per registrar qualsevol comentari rellevant sobre l'entorn, la protecció de les persones implicades o l'impacte de les mesures adoptades.]

Responsables de l'elaboració de l'acta:

- [Nom i càrrec de qui fa el seguiment]

Signatures:

Signatura de la persona responsable del seguiment:

[Nom i càrrec]

Signatura de la persona responsable de la unitat de recursos humans o igualtat (opcional):

[Nom i càrrec]

Confidencialitat:

El contingut d'aquesta acta té caràcter reservat i només podrà ser consultat per les persones autoritzades expressament, garantint en tot moment la protecció de les dades personals de les parts implicades.

Associació Les Corts per la Inserció Laboral i [Nom de l'empresa externa/col·laboradora]
A [Ciutat], a [Data].

Constitució de comissió instructora conjunta per a la gestió d'un procediment d'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar entre persones de diferents empreses

En relació amb la denúncia presentada en data [dd /mm/ aaaa], que involucra persones pertanyents a l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral i [NOM EMPRESA 2], s'acorda la constitució d'una comissió instructora conjunta, per tal de:

- Investigar de manera imparcial els fets denunciats.
- Protegir totes les persones implicades, garantint la seva integritat, dignitat i drets.
- Adoptar les mesures cautelars, correctives o disciplinàries que corresponguin en els seus àmbits de competència respectius.

Composició de la comissió:

- Per l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral:
 - Nom i càrrec: [Exemple: Tècnic/a d'Igualtat, Responsable de RRHH]
 - Formació específica: [Formació en igualtat, violència sexual, procediments disciplinaris]
- Per [Nom Empresa 2]:
 - Nom i càrrec: [Idem]

(Es podrà designar una tercera persona neutral o externa si les dues parts ho acorden.)

Aplicació normativa:

- **Protocol d'actuació aplicable:**
 - S'acorda que el procediment d'investigació regirà el Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de [Nom de l'Empresa], pel que fa a la gestió de la denúncia, la investigació i les mesures de protecció.
- **Conveni col·lectiu aplicable per a eventuais sancions:**
 - Les mesures disciplinàries que poguessin derivar-se seran adoptades conforme al Conveni Col·lectiu de l'Associació Les Corts per la Inserció

Laboral respecte del seu personal i al Conveni Col·lectiu de [Nom de l'Empresa 2] respecte del seu, aplicant-se les normes internes de règim disciplinari respectives.

Cada empresa actuarà en el seu propi àmbit de competència, sense perjudici de la coordinació i la col·laboració mantinguda per a la investigació dels fets.

Principis rectors:

- Actuació independent, objectiva i respectuosa amb els drets fonamentals.
- Confidencialitat estricta de tota la informació manejada.
- Prohibició de represàlies contra les persones implicades.
- Coordinació entre les empreses per a la protecció efectiva de les persones afectades.

La comissió romandrà vigent únicament durant la tramitació d'aquest cas, cessant les seves funcions una vegada conclosa la investigació i tramès informe corresponent.

Signatura de la representació de l'Associació Les Corts per la Inserció Laboral:

[Nom i càrrec]

Signatura de la representació de [Nom Empresa 2]:

[Nom i càrrec]

