

**PROTOCOL
PER A LA
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ
CONTRA
L'ASSETJAMENT I LA DISCRIMINACIÓ LGTBI
A L'ACIDH**

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DE L'ACIDH EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA DISCRIMINACIÓ LGTIBI.....	3
2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTIBI.....	5
2.1. La tutela preventiva davant l'assetjament i discriminació	5
2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament i discriminació de les persones LGTIBI.	
2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament i discriminació contra les persones LGTIBI	
2.1.3. Normativa aplicable	
2.2. El procediment d'actuació	8
2.2.1. Determinació de la comissió instructora.	
2.2.2. L'inici del procediment: la queixa o denúncia.	
2.2.3. La fase preliminar o procediment informal.	
2.2.4. L'expedient informatiu o procediment formal.	
2.2.5 La resolució de l'expedient d'assetjament.	
2.2.6. Seguiment.	
3. DURACIÓ. OBLIGATORIETAT DEL COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR.....	14
ANNEX 1 - MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA	16
ANNEX 2 - DIAGRAMA PROCÉS.....	18

1.- COMPROMÍS DE L'ACIDH EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA DISCRIMINACIÓ CONTRA LES PERSONES LGTIBI

Amb el present protocol, l'Associació Catalana d'Integració i Desenvolupament Humà (endavant ACIDH) manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament i discriminació contra les persones LGTIBI.

En adoptar aquest protocol, l'ACIDH vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant l'assetjament i discriminació contra les persones LGTIBI, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses i/o organitzacions, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten els seus serveis o col·laboren amb l'organització, tals com persones en formació en pràctiques, voluntaris, clients i proveïdors, entre d'altres.

Així mateix, l'ACIDH assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les que envii el seu propi personal així com a les empreses de les que procedeix el personal que treballa en l'Entitat. Així, l'obligació d'observar allò disposat en aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de sanció de la direcció de l'entitat i, per tant, l'ACIDH no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa/organització competent a l'objecte de que adopti les mesures oportunes i, en el seu cas, sancioni a la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació contractual que uneix a ambdues organitzacions/empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament i discriminació contra les persones LGTIBI que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com resultat del mateix:

- a) en el lloc de treball, inclús en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els llocs on s'hagi contractat a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja personal i en els vestuaris;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);

- e) en l'allotjament proporcionat directament per l'entitat;
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol dona compliment a tot el que exigeix la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, el RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

En efecte, l'ACIDH en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament i discriminació – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'entitat –, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de quantes mesures siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que a aquest respecte es puguin plantejar, així com per resoldre segons procedeixi en cada cas.

Barcelona, 11 de juny de 2024



Sra. Pia Ferrer Jeremias
Presidenta
ACIDH



Sr. Lluís Pedrerol Durall
Secretari
ACIDH

2.- CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el que s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins el moment, l'ACIDH implanta un procediment de prevenció i actuació davant d'assetjament i discriminació contra les persones LGTBI, que ha estat negociat i acordat per l'Assemblea General de l'entitat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament i discriminació. A tal fi, aquest protocol uneix tres tipus de mesures establertes en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament i discriminació contra les persones LGTBI i la identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant l'assetjament i discriminació per donar via a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives davant l'assetjament i discriminació i en el seu cas, el règim disciplinari.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA DAVANT L'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ

2.1.1.- Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament i discriminació contra les persones LGTBI.

L'ACIDH formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'entitat i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol d'assetjament resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament i discriminació contra les persones LGTBI que puguin manifestar-se a l'ACIDH.

L'ACIDH, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament i discriminació contra les persones LGTBI en la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta a diversos interessos jurídics entre els que destaca la dignitat de la persona com positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, però, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un mal a altres interessos jurídics diferents tals com la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc..., però tot i així serà sempre per definició contrari a la dignitat.

En l'àmbit de l'ACIDH no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament i discriminació contra les persones LGTBI en qualsevol de les seves manifestacions. L'entitat sancionerà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti o toleri. Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots i totes els que conformem l'ACIDH, així com d'aquelles persones que prestin serveis en ella. En especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant lo exposat anteriorment, d'entendre que està essent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament i/o discriminació contra les persones LGTBI, qualsevol persona treballadora o vinculada a l'entitat disposarà de la possibilitat de, mitjançant una queixa o denúncia, activar aquest protocol com procediment intern, confidencial i ràpid en ares a la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament i/o discriminació, l'ACIDH sancionerà a qui correspongui, comproment-se a fer servir tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries, sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

2.1.2. Definicions i conductes constitutives d'assetjament i discriminació contra les persones LGTBI

Entre d'altres conceptes, l'art. 3 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI estableix definicions i conductes que poden ser constitutives d'assetjament i discriminació:

- a) Discriminació directa: Situació en la que es troba una persona o grup en que s'integra que sigui, hagi estat o pugués ser tractat de manera menys favorable que altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- b) Discriminació indirecta: Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre ocasiona o pot ocasionar a una o varies persones una desavantatge particular respecte a les altres per raó d'orientació sexual, e identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- c) Discriminació múltiple: Es produeix discriminació múltiple quan una persona es discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dos o més causes de les

- previstes en aquesta llei i/o per altre causa o causes de discriminació prevista en la Llei 5/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació (com per exemple ser una persona immigrant o d'ètnia gitana).
- d) Discriminació interseccional: Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses a la discriminació múltiple generant una forma específica de discriminació.
 - e) Assetjament discriminatori: Qualsevol conducta realitzada per raó d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a grup familiar, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el que s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
 - f) Discriminació per associació: Existeix discriminació per associació quan una persona o grup en el que s'integra, degut a la seva relació amb altres persones en les que concorre alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, es objecte d'un tracte discriminatori.
 - g) Discriminació per error: La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecte al voltant de les característiques de la persona o persones discriminades.
 - h) LGTBIfobia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
 - i) Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
 - j) Bifòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
 - k) Transfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho o se percebudes com a tals.
 - l) Inducció, ordre o instrucció de discriminar: És discriminatori tota inducció, ordre o instrucció de discriminar. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altre persona una actuació discriminatòria.

2.1.3. Normativa aplicable

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI al seu art. 15 estableix:

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la

atención del acoso o la violencia contra las personas LGTIBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors al seu art. 4.2.c) estableix:

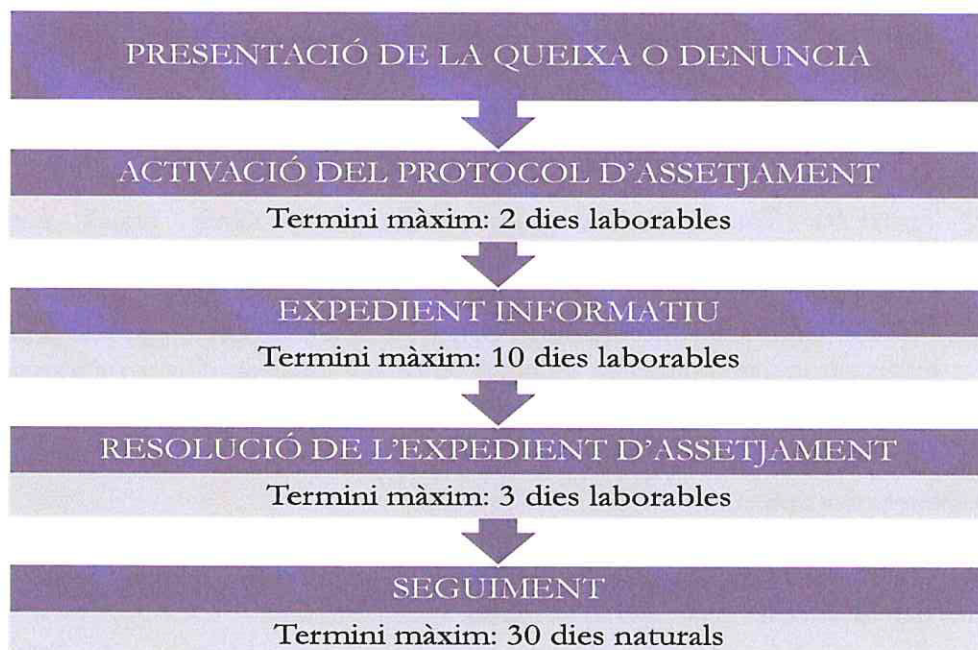
Article 4. Drets laborals.

2. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

2.2.- PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

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



2.2.1.- Determinació de la comissió instructora pels casos d'assetjament.

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament i discriminació contra les persones LGTIBI que està formada per cinc persones:

- Sr. Ferran Duran Azema – Junta Directiva
- Sra. Silvia Garcia Nogué – Gerent Gestió ACIDH
- Sra. Paquita Roldan Redondo – Tècnica Igualtat
- Sra. Georgina Bernal Zamora – Comitè d'Empresa
- Sra. Olga Ochoa – Tèctic/a Prevenció Riscos Laborals - SEBRA - Servei de Prevenció Laboral

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

- Sra. Leticia Perales – Comitè d'Empresa

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

La comissió tindrà una duració de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, pel 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 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-les en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 2 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

En el si d'aquesta comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament i/o discriminació contra les persones LGTBI. 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 a la intimitat i honorabilitat de les persones.

2.2.2.- L'inici del procediment: la queixa o denúncia.

La Sra. Paquita Roldan Redondo, Tècnica Igualtat, és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les persones treballadores i persones vinculades a l'ACIDH han de saber que, excepte dolo o mala fe per la interposició de denúncies falses, 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 la que s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes, l'ACIDH garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, l'ACIDH habilita el compte de **correu electrònic, igualtatacidh@acidh.org**, al que només tindran accés la persona encarregada de tramitar la queixa i les persones que integren la comissió instructora i l'objecte de la qual és únicament i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o queixes. 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 en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la queixa i/o els membres de la Comissió Instructora. Amb el fi de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'entitat i de la resta de persones que integren la comissió instructora.

Es posa a 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 de la situació d'assetjament i/o discriminació, o per qualsevol treballadora o treballador que tingui coneixement de la mateixa, del formulari corresponent per correu electrònic a l'adreça habilitada al respecte o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta en l'apartat següent.

2.2.3.- La fase preliminar o procediment informal.

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi al respecte la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per a 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 a la persona afectada, podent també entrevistar al presumpte agressor/a o a ambdues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una duració màxima de dos dies laborables a contar 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, en el seu cas, 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 podrà tenir accés a ell la citada comissió.

No obstant l'anterior, la comissió instructora, donada la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, cosa la qual 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 el 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 a la direcció de l'entitat que continuarà vetllant pel compliment del protocol.

Així mateix, s'informarà a la representació legal de treballadores i treballadors, si hi ha, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la que tinguin accés. En tot cas, a l'objecte 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.

2.2.4.- L'expedient informatiu.

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

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

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

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de l'ACIDH adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament i/o discriminació, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborables de les persones implicades. Al marge d'aquestes mesures cautelars, la direcció de l'ACIDH separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima i supervisarà i/o limitarà l'ús de mitjans de comunicació (e-mail, whatsapp, videoconferència, entre d'altres

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 que tingui accés.

Volem destacar que l'entitat oferirà tots els suports, entre els que es troba la figura del facilitador, i realitzarà totes les adaptacions necessàries en el procediment per el supòsit de que la víctima sigui un/a treballador/a amb discapacitat. El seu assistent judicial o notarial, si escau, podrà acompanyar-lo en tot el procediment qui haurà de guardar sigil sobre la informació a que 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 recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

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

Si de la prova practicada i/o recollides es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà a l'entitat a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent inclús, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament i/o discriminació, la comissió farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada no cap apreciar la concurrència de cap conducta contrària a la norma.

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'ACIDH 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 sigui possible i, en defecte, 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 portaran a terme amb tacte i amb el degut respecte tant a la/el denunciant i/o a la víctima, els quals 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 al procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional al respecte de tota la informació a la que tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a deu dies laborables. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més.

2.2.5.- La resolució de l'expedient d'assetjament.

La direcció de l'ACIDH un cop rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, essent la única capacitada per a decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciant, a la persona denunciada i a la comissió instructora, que hauran de guardar sigil sobre la informació a la que tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la direcció de l'entitat, la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborables. En aquestes comunicacions, a l'objecte de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i es faran servir codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

En funció dels resultats anteriors, la direcció de l'ACIDH procedirà a:

- a) arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
- b) adoptar quantes mesures estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. De manera exemplificativa poden assenyalar-se entre les decisions que pugui adoptar l'empresa en aquest sentit, les següents:
 - a. separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.
 - b. sense perjudici d'allò establert en el punt anterior, si procedeix i en funció dels resultats de la investigació, es sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, al seu cas, a l'article 54 E.T.

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

1. el trasllat, desplaçament, canvi de lloc de treball, jornada o ubicació.
2. la suspensió de treball i sou.
3. la limitació temporal per a ascendir
4. l'acomiadament disciplinari.

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

La direcció de l'ACIDH adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i portarà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

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

2.2.6 .- Seguiment.

Un cop tancat l'expedient i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora estarà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar pel supòsit de que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'entitat, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, si escau, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades al procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

3.- DURACIÓ, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR.

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor el 11/06/2024 data d'aprovació per part de l'Assemblea General de l'ACIDH, en el seu defecte, a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa, a través d'una reunió informativa i per e-mail, mantenint-se vigent durant 4 anys.

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el pla d'igualtat en el que s'integrarà.

El present 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.

ANNEX 1 - MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

1. Persona que informa dels fets.

<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Persona que ha patit l'assetjament<input type="radio"/> Altres (Especificar) _____ _____

2. Dades de la persona que ha patit assetjament.

Nom: _____
Cognoms: _____
DNI: _____
Lloc de feina: _____
Típus contracte/ Vinculació laboral: _____
Telèfon: _____
E-mail: _____
Domicili a efectes de notificacions: _____

3. Dades de la persona denunciada.

Nom i cognoms: _____
Grup/ categoria professional o lloc de feina: _____
Centre de treball: _____
Nom de l'empresa: _____

4. Descripció dels fets.

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant els fulls numerats que siguin necessaris, incloent dates en les que van tenir lloc els fets sempre que sigui possible.

5. Persones conexas dels fets i/o proves.

En cas de que hagi testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol medi de prova que consideri oportú (indicar quins):

6. Sol·licitud.

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS ASSETJAMENT O DISCRIMINACIÓ) davant (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï procediment previst al protocol

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa davant l'assetjament i/o discriminació contra les persones LGTBI en l'àmbit laboral de l'ACIDH.

ANNEX 2 - DIAGRAMA PROCÉS

