

PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQ+

A. PRESENTACIÓ

La Fundació Guttman manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament contra les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Així com, el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions.

Davant aquest compromís, s'ha elaborat aquest protocol que preveu les actuacions per prevenir, detectar i resoldre els casos d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar que es puguin produir en el si de la institució.

Per tant, qualsevol tipus de discriminació és una prioritat i un compromís actiu per la Fundació Guttman, en coherència i donant compliment al que estableix el RD 1026/2024. Ja des de l'any 2005 el Patronat de l'organització va manifestar la seva voluntat de vetllar perquè tothom rebi les mateixes oportunitats de treball i de promoció.

B. VIGÈNCIA

Aquest protocol ha estat aprovat en el si de la Comissió Negociadora i, entrarà en vigor amb la seva aprovació. La Comissió de Seguiment i Avaluació del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar serà l'òrgan encarregat de fer les modificacions que s'estimin pertinents d'acord amb les necessitats de la Fundació Guttman o, les modificacions legislatives.

L'aprovació d'aquest protocol implica i substitueix íntegrament altres protocols en aquesta matèria.

La seva vigència serà fins a la data finalització del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar o inferior, si s'escau, sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat.

C. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de la Fundació Guttman.

Atès que l'instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions dins de la mateixa empresa, aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de qualsevol cas d'assetjament.

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones treballadores i combatre qualsevol tipus de discriminació és una prioritat i un compromís de la Fundació Guttman.

El protocol, de caràcter obligatori ¹, determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

¹ Article 15.1 de la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Per consegüent, els objectius del present protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar a tots i totes els/les professionals en matèria d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar, per tal de fomentar la cultura preventiva de l'assetjament en tots els àmbits de l'organització.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn laboral en què les persones respectin mútuament la seva integritat, diversitat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin casos d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Establir mesures correctives envers les persones usuàries, col·laboradores, ...

D. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les persones vinculades a l'organització i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a Guttmann.

En aquesta línia, queden incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, tals com les persones que realitzen voluntariat, les persones en pràctiques i les persones usuàries (pacients i famílies) de serveis que presta l'organització.

Per tant, tenint en compte el que s'indica, s'ha informat a les empreses subcontractades de l'existència del protocol i que les previsions que conté hi són aplicables en tots els aspectes a través del Codi de Conducta per Entitats Proveïdores i Col·laboradores.

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre professionals de l'Institut Guttmann i professionals que no tinguin un vincle laboral amb l'organització, s'aplicaran els mecanismes de coordinació entre empreses. Per tant, haurà comunicació recíproca del cas, entre les direccions d'ambdues empreses, es constituirà la Comissió d'investigació ad hoc a fi que s'apliqui el procediment corresponent i s'executin les mesures correctores que es considerin convenients.

E. APROVACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Aquest document s'elabora i consensua en el marc de la Comissió Negociadora del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar, amb el coneixement i l'aval de la Direcció de la Fundació Guttmann.

Després de la seva aprovació es farà difusió i formació de la seva publicació al Portal de Transparència i al gestor documental, on estarà a l'abast de tothom.

La Direcció de la Fundació Guttmann es reunirà amb la Comissió de seguiment del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar, un cop l'any, per fer el seguiment del protocol, recollint informació quantitativa i qualitativa en relació als següents indicadors:

1. Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol.
2. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).

3. Nombre de persones que han fet una consulta d'assessorament per assetjament o violència de persones LGTBIQ+ i diversitat familiar al lloc de treball, com a percentatge de persones treballadores.
4. Nombre de persones que han fet una denúncia per assetjament o violència de persones LGTBIQ+ i diversitat familiar al lloc de treball, com a percentatge de persones treballadores.
5. Tipologia de situacions d'assetjament o violència de persones LGTBIQ+ i diversitat familiar que s'han detectat a l'organització.
6. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme durant l'any.
7. Nombre de casos resolts.

Per fer aquest seguiment, la Fundació Guttman disposa d'un registre de denúncies on s'inscriuen tots els casos d'assetjament denunciats, en format digital i encriptat, amb accés restringit a les persones que designi la Direcció.

F. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I GARANTIES

La Fundació Guttman assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament o violència a persones LGTBIQ+ i diversitat familiar en la seva organització. Per tant, el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció: S'actuarà amb la màxima discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (persones afectades, testimonis, persones denunciades, etc.).

Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades: La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació: Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment d'aquest protocol, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

Suport de persones formades: A fi de garantir el correcte funcionament d'aquest procediment, l'organització es compromet que les persones que intervinguin estaran formades en la matèria objecte d'aquest protocol. Per això, tant a la fase prèvia com a la de denúncia es garanteixen els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

Diligència i celeritat: La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just: El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies: Totes les persones implicades de bona fe en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració: Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se, de prestar la seva col·laboració i de garantir la confidencialitat.

Judicialització: La persona afectada podrà acudir a la via judicial, ja que l'assetjament està tipificat com a delictes².

G. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, DE LES PERSONES TREBALLADORES I DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

Obligacions de l'organització

1. Garantir a les persones que estiguin incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol els següents drets:
 - A no ser discriminades.
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i salut.
 - Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

Drets i obligacions de les persones treballadores o qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a Guttman

1. Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Participar en la difusió i en les accions de sensibilització, juntament amb la Fundació Guttman.

H. MESURES PREVENTIVES

És obligació de la direcció ser proactiva en:

- Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament i de discriminació, protegint el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.
- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació.
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-les.

² Article 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

I. COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL

L'exercici d'una bona comunicació facilita la transferència de coneixements i ajuda a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones:

- Les persones amb responsabilitats directives o de comandament, així com la representació legal de les persones treballadores.
- Les persones que integren la plantilla, qualsevol que sigui la forma de contractació laboral.
- Les persones amb responsabilitat directa en el procediment.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser: fàcil d'entendre, accessible, adequada, coherent amb el conjunt de polítiques i programes de l'empresa, sostinguda al llarg del temps, acordada amb la representació legal de les persones treballadores.

El canal de difusió prioritari serà la Intranet corporativa, però es reforçarà amb altres eines de comunicació com poden ser les sessions informatives i les accions formatives incloses en el Programa de Formació.

El Programa de Formació específic serà el següent:

- Formació especialitzada, per a les persones amb un rol específic en el procediment, inclosa la representació legal de les persones treballadores.
- Formació periòdica a totes les persones que integren la plantilla i que estarà inclosa al Programa de Formació Continuada de la Fundació Guttmann.

En el procés d'acollida de noves incorporacions (persones treballadores, voluntàries, en formació o subcontractades) o qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a Guttmann, s'informarà d'aquest protocol i on es pot consultar.

L'objectiu d'aquestes accions de comunicació i formació serà sensibilitzar a les persones, abans esmentades, de la importància de mantenir un entorn respectuós amb la llibertat i la dignitat de les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar.

J. PROCÉS D'INTERVENCIÓ

El procés d'intervenció començarà amb la denúncia, però en alguns casos, i a petició de la persona afectada, pot haver una fase prèvia d'assessorament.

FASE PRÈVIA: Assessorament

Aquesta fase es voluntària i, exclusivament, té la finalitat d'informar i assessorar envers el procediment a la persona afectada. Per tant, no activa automàticament la denúncia.

Aquest assessorament el pot demanar la persona afectada o qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament, a les persones de referència que són:

- Persones membres de la Comissió del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar.

El resultat d'aquesta fase pot ser:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia.
3. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia a través d'una altre persona en la que delegui, mitjançant autorització expressa, a través del Model de consentiment per autoritzar a la delegació de la denúncia.

FASE 1: Denúncia interna i investigació

Per tal de garantir la confidencialitat i el respecte a les persones implicades, la Fundació Guttmann disposa d'un canal de denúncies ([Link Canal Denúncies](#)) que posa a disposició de l'organització com a medi per tal de denunciar els casos d'assetjament.

Aquest canal és públic i conegut per les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest document i està gestionat per una empresa externa. Les denúncies seran secretes i confidencials.

A les denúncies es demanarà la següent informació:

- a) Dades d'identificació de la persona denunciant.
- b) Identificació de la/les persona/persones denunciada/des.
- c) Descripció dels fets que es denuncien.
- d) Identificació de possibles testimonis, si hi haguessin.
- e) Aportació de possibles proves documentals, gràfiques i/o audiovisuals, si hi haguessin.
- f) Altres.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat precís i concret, aportant el màxim d'evidències possibles.

Les denúncies seran rebudes pel Gestor Extern (despatx d'advocats Cuatrecasas, especialistes en canals de denúncia) amb l'objectiu de forçar la independència, confidencialitat, protecció de dades i secret de les comunicacions i, afavorir i promoure una cultura ètica i transparent dins l'organització.

El Gestor Extern realitzarà una anàlisi preliminar per verificar l'entitat de la informació, la suficiència i versemblança de la mateixa, la credibilitat del denunciant i la rellevància dels fets reportats, determinant si aquests poden ser constitutius d'alguna infracció.

En funció del resultat que ofereixi l'anàlisi preliminar, el Gestor Extern adoptarà alguna de les següents decisions:

1. Emissió d'un informe jurídic al/la Responsable Intern del Canal de Denúncies recomanant la inadmissió de la denúncia i el seu arxiu en els següents supòsits:
 - a. Quan els fets reportats a la denúncia no constitueixin cap infracció.
 - b. Quan la denúncia sigui una mera reproducció d'una altra anterior prèviament inadmesa o degudament investigada, sense que s'aporti informació nova.
 - c. Quan el contingut de la denúncia resulti manifestament irrellevant o els fets reportats resultin inversemblants o el denunciant manqui totalment de credibilitat.
 - d. Quan la informació sigui insuficient per procedir amb qualsevol actuació addicional.
2. Emissió d'un informe jurídic al/la Responsable Intern del Canal de Denúncies recomanant l'arxiu de la denúncia, en el supòsit que la denúncia no versí sobre possibles fets o conductes irregulars, il·lícites o delictives.
3. Emissió d'un informe jurídic al/la Responsable Intern del Canal de Denúncies recomanant l'admissió de la comunicació i incoació del corresponent expedient

d'investigació quan hi hagi indicis que s'hagi comès una actuació o comportament irregular, il·lícit o delictiu.

En aquest cas, el Gestor extern liderarà la Comissió en la que participi. En la resta de Comissions d'Investigació, serà la Direcció la que designarà la persona que la lideri.

La Comissió d'Investigació, **que es constituirà en un termini màxim de 3 dies laborables** i, amb una composició mínima de quatre persones, de manera paritària, que estarà formada ad hoc per a cada cas, definirà l'estratègia a seguir en la investigació interna i desenvoluparà la mateixa.

Les funcions de la Comissió seran les següents:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjunta.
- Entrevistar-se amb les persones relacionades amb el cas (persona denunciant, persona denunciada, testimonis i pèrits, si s'escau).
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre informe vinculant amb les conclusions de la Comissió.

Les persones que formen la Comissió d'investigació, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, pel que en cas de concórrer algun tipus de parentesc per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb la/es persona/es afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que encara que concorrin aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades per al procediment, la recusació de la persona o persones de la Comissió.

En finalitzar aquesta fase d'investigació, la Comissió d'investigació emetrà informe vinculant amb les seves conclusions. El resultat d'aquest informe podrà ser el següent:

- a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
- b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas s'informarà a la Direcció i s'arxivarà la denúncia.

Durant aquesta fase d'investigació, la documentació la custodiarà la persona que lidera la Comissió i, una vegada tancada, es digitalitzarà i s'encriptarà tenint accés exclusivament els/les professionals que designi la Direcció com a persona/es encarregada/es del registre de denúncies.

Aquesta fase del procés haurà d'estar substanciada **en un termini màxim desitjable deu dies laborables**.

FASE 2: Resolució

En aquesta fase la **Comissió d'Investigació** elaborarà un informe vinculant, tenint en compte les evidències, suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, que traslladarà a l'Àrea de Persones.

Des de l'**Àrea de Persones**, es recolliran les conclusions de l'informe i es procedirà segons:

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: s'informarà a la Direcció i s'arxivarà la denúncia.
- Si hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: recomanarà incoar un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i

l'adopció de les mesures correctores i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, en el que ha de constar la graduació de la falta i el grau de sanció, d'acord amb el conveni vigent de referència aplicable a cada persona treballadora.

En el cas de persones sense vincle laboral, es valorarà la continuïtat de la seva relació amb l'organització.

Aquestes recomanacions, juntament amb l'informe emès per la Comissió seran traslladats a la **Direcció**, que emetrà una resolució del tancament del cas que contingui el seu resultat i, si s'escau, les mesures cautelars i/o preventives.

Es tramitarà una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la persona denunciada.

El procediment haurà de ser àgil, eficaç i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procés es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb el degut respecte, tant a la persona denunciant com a la persona denunciada.

FASE 3: Seguiment

Una vegada tancat el procediment i, **en un termini no superior a tres mesos**, des de la resolució, la Comissió d'investigació realitzarà un seguiment per verificar que no hi ha hagut continuïtat de la situació d'assetjament denunciada i, per tant, les mesures adoptades han estat efectives, remetent informe a la Direcció.

També, cal recordar que es pot optar per la via externa mitjançant la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

K. EXEMPLES D'ASSETJAMENT O VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI+

- Atempten contra la dignitat de les persones LGTBIQ+ i de la diversitat familiar.
- Configuren espais hostils o intimidatoris en l'àmbit laboral.
- Degraden, humilien, ofenen o discriminen integrants del col·lectiu LGTBIQ+ o la diversitat familiar.
- Tenen efectes negatius en la imatge de les persones LGTBIQ+ i de la diversitat familiar.
- Perjudiquen l'ascens/promoció professional per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar.
- Afecten negativament la percepció social de la persona LGTBIQ+ o de la diversitat familiar agredida.
- Contenen manifestacions, expressions o agressions basades en prejudicis i/o estereotips contra les persones LGTBIQ+ i la diversitat familiar.
- Rebutgen, eviten o es mostren contràries respecte al nom i gènere expressat/sentit per les persones LGTBIQ+ o les desplacen, impedeixen l'ús o expulsen de les zones comunes d'ús.
- Denigren, ridiculitzen, humilien o ofenen per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar o per defensa de les mateixes.
- Es produeixen des d'una posició jeràrquica superior en abús de la mateixa.
- Es produeixen sota coacció o amenaça de revelar dades privades o personals sobre la identitat sexual o de gènere de les persones LGTBIQ+.

- Es produeixen en condicions d'omissió o inacció, especialment per comandaments intermedis o superiors jeràrquics, davant d'aquestes conductes contràries a aquest Pla de mesures.
- Revelen dades privades o personals de les persones LGTBIQ+ o de la diversitat familiar.
- Es produeixen per plataformes de missatgeria instantània i xarxes socials.