

Protocol contra la discriminació al col·lectiu LGBTQI+

Plataforma Educativa



Generalitat de Catalunya
**Departament de Drets Socials
i Inclusió**

© Plataforma Educativa

Autoria: Plataforma Educativa

Adaptació a Lectura Fàcil: Mariona Carretero i Laia Vidal
(Associació Lectura Fàcil)

Maquetació: Carme Guiral



El logotip LF identifica que aquest text segueix les directrius internacionals de Lectura Fàcil de l'IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions) i d'Inclusion Europe quant al llenguatge, el contingut i la forma, amb l'objectiu de facilitar-ne la comprensió. L'atorga l'Associació Lectura Fàcil (www.lecturafacil.net)

Sumari

Introducció	4
Què és la discriminació per raó d'orientació sexual?.....	6
Què és la discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere?	7
Quina normativa existeix?	8
El protocol	10
Què és?	10
A qui va dirigit aquest protocol?	10
En quins principis ètics es basa?	11
A què obliga aquest protocol?	13
Qui són les persones involucrades?	14
Com podem prevenir els comportaments discriminatoris per LGTBQI+?	17
Com és el procediment d'intervenció?	20
Qui fa i com es fa el seguiment del protocol?	31
Annexos	32
Glossari	32
Quins tipus discriminació hi ha a la feina?	39
Model de renúncia	41
Continguts mínims de l'informe vinculant	42
Pautes per a l'acompanyament de la persona assetjada o discriminada	44
Creences a revisar sobre la identitat de gènere i l'orientació sexual	45

Introducció

Des de fa uns anys, tenim eines per combatre les desigualtats **de gènere** i les violències **masclistes**. Tot i així, encara n'hi ha a la feina, en centres educatius i en altres àmbits. Per això cal eliminar-les.

de gènere:
per motius de sexe masculí, femení i altres identitats.

A Grup Plataforma Educativa no tolerem cap tipus de discriminació per motius d'identitat de gènere o orientació sexual i volem que tothom respecti el dret a la igualtat.

masclista: quan l'home se sent superior a la dona i a altres identitats.

Hem escrit aquest protocol per donar-te pautes perquè sàpigues:

- Com prevenir la desigualtat de gènere.
- Com actuar en cas que en pateixis.

També tenim un protocol específic per prevenir l'assetjament psicològic, i un protocol específic per prevenir l'assetjament sexual.

Quan parlem de drets LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, parlem de la necessitat de crear espais segurs on no es discriminin les persones que pertanyen a aquest col·lectiu. Que això sigui possible és responsabilitat de totes les persones que formen part de Grup Plataforma Educativa.

Recorda...

La identitat de gènere té a veure amb com ens sentim.

L'orientació sexual té a veure amb quina persona ens agrada.

Parlem del col·lectiu LGBTQI+ per parlar de diferents col·lectius; cada lletra representa un col·lectiu.

La **L** representa les lesbianes.

La **G** representa els gais.

La **T** representa les persones trans.

La **B** representa les persones bisexuals.

La **Q** representa les persones queer, o persones que no s'identifiquen amb cap etiqueta.

La **I** representa les persones intersexuals, o persones que neixen amb característiques dels dos gèneres.

La **+** representa totes les persones que s'identifiquen amb altres opcions.

En comptes de dir «lesbianes, gais, bisexuals, trans, queer, intersexuals...» podem dir **LGTBI+**.

Què és la discriminació per raó d'orientació sexual?

És la situació on es produeix un comportament que té a veure amb l'orientació sexual d'una persona que atempta contra la seva dignitat i crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Aquests exemples et poden ajudar a identificar-ne algunes conductes:

- Discriminar pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual, asexual...
- Negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual...
- Utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones d'aquest col·lectiu fent servir **estereotips**.

Estereotip: idea o creença que molta gent té sobre un grup de persones; simplifiquen la realitat i no tenen en compte que cada persona és diferent. Això pot fer que tractem les persones de forma injusta o incorrecta. Per exemple, un estereotip és pensar que totes les persones grans no saben utilitzar la tecnologia.

Què és la discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere?

Quan una persona rep un comportament no desitjat ni volgut relacionat amb la seva identitat o expressió de gènere o contra la seva dignitat i es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A l'annex 8 hi ha alguns mites i falses creences que poden comportar discriminacions cap a les persones LGTBIQ+.

Aquests exemples et poden ajudar a identificar-ne algunes conductes:

- Discriminar algú per ser trans o estar en fase de transició.
- Negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser trans o per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- Utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones trans utilitzant estereotips.
- Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat el procés com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- Humiliar, aïllar o rebutjar una persona per la seva identitat o expressió de gènere.
- Humiliar, aïllar o rebutjar una persona per relacionar-seo tenir familiars del col·lectiu LGTBIQ+.

Quina normativa existeix?

En l'àmbit europeu i internacional

- Conveni 111 de l'Organització Internacional del Treball contra la discriminació a l'ocupació sobre l'assetjament sexual al lloc de treball.
- Recomanació 92/131/CE de la Comissió sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual i per protegir la dignitat de la dona i l'home al treball.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell per aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

La normativa en l'àmbit català

- Articles 15, 19, 25, 40, 41, 45 i 153 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, en defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 5/2008 per al dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans* i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.

La normativa estatal

- Articles 10, 14, 15, 18 i 35 de la Constitució Espanyola.
- Articles 7, 8, 48 i 62 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat efectiva de dones i homes (LOI).
- Reial Decret 901/2020 que regula els plans d'igualtat.
- Article 4 de la Llei 10/2021 de Treball a distància.
- Article 12 de la Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual (LOGILS).
- Articles 14 i 15 de la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Article 8 del Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

El protocol

Què és?

Un protocol és un conjunt de normes per saber què hem de fer perquè un procés funcioni de manera correcta.

En aquest cas ens diu què hem de fer i com hem d'actuar davant un cas d'assetjament per identitat de gènere o orientació sexual.

A qui va dirigit aquest protocol?

- A totes les persones que treballen al Grup Plataforma Educativa.
- A les becàries i becaris.
- Al personal contractat en formació i en pràctiques.
- A les persones voluntàries.
- Als treballadors i treballadores de les empreses subcontractades.

En quins principis ètics es basa?

Els principis ètics ens ajuden a saber com ens hem de comportar amb les altres persones i amb nosaltres mateixes.

Ens ajuda a fer el bé, a respectar les persones i a prendre bones decisions; a garantir els drets i els deures de les persones afectades per una situació de discriminació per motius d'identitat de gènere i orientació sexual.

Respecte i protecció

- Cal respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- El procés d'atenció a la persona afectada evitarà sempre afegir-li sofriment.
- Les persones afectades són acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'Entitat.
- Les persones implicades en el procediment no seran discriminades, ni castigades per comunicar, queixar-se o informar d'una situació d'assetjament o discriminació.
- En els expedients personals només hi constaran els resultats de les comunicacions investigades i provades.
- La persona afectada per una situació d'assetjament o discriminació podrà informar-lo de manera interna i de manera externa a l'organisme que correspon, i té dret a obtenir resposta.
- L'Entitat sempre ha de deixar constància escrita de les informacions que rep, encara que siguin verbals. També cal deixar constància per escrit de tots els passos realitzats durant el procés.

Confidencialitat

- La informació recopilada en la intervenció és confidencial.
- Les dades sobre la salut s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Les persones implicades tenen dret a informació sobre: el procediment, la fase de la intervenció que s'està desenvolupant i el resultat del procés d'intervenció.

Suport de persones formades

- Les persones que formen part de la comissió en casos de discriminació reben una formació sobre com tractar situacions de discriminació.

Agilitat en l'execució

- S'ha d'informar dels terminis de la resolució de la intervenció per agilitzar la queixa.

Tracte just

- Es garanteix l'**audiència imparcial** i un tractament just de les persones afectades.
- Totes les persones que intervenen en el procés actuen de bona fe per trobar la veritat i esclarir els fets denunciats.

Audiència imparcial vol dir que tothom serà escoltat de forma objectiva, centrant-se en els fets i les proves.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies pel fet de participar en el procés de comunicació o queixa d'una situació de discriminació.
- En els expedients personals només han de constar els resultats de les comunicacions investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones citades durant el procés d'intervenció tenen el deure d'implicar-s'hi i de col·laborar.

A què obliga aquest protocol?

Les obligacions de totes les persones, i sobre tot de les que tenen responsabilitats, són les següents:

- Garantir a totes les persones treballadores que no seran discriminades per formar part del col·lectiu LGBTQI+.
- Garantir la integritat física i mental amb polítiques de seguretat i higiene.
- Tractar tothom amb respecte i educació evitant ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir un clima laboral de respecte i benestar que eviti la discriminació.
Aplicar mesures preventives i procediments d'investigació de les comunicacions rebudes.
Protegir les persones que informin d'infraccions.

Qui són les persones involucrades?

Les **persones treballadores** han d'ajudar a prevenir la discriminació.

Per això han de:

- Comunicar a la direcció si creuen que hi ha conductes o comportaments d'assetjament de qualsevol tipus.
- Declarar al jutjat si l'Entitat els cita com a testimonis.
- Mantenir la confidencialitat del cas.
- Participar en la formació bàsica sobre assetjament.
- Conèixer aquest protocol.

La **representació legal de les persones treballadores**

i **Persona Delegada LOL** (si l'Entitat en té) ha de contribuir

a prevenir la discriminació i forma part de la **Comissió d'Investigació**:

- Negocia mesures de difusió i sensibilització amb el Grup Plataforma Educativa.
- Rep formació bàsica sobre assetjament
- Acompanya la persona afectada si aquesta li ho demana.

La persona referent en casos de discriminació dona suport a les mesures de difusió i sensibilització del Grup:

- Forma part de la **Comissió d'Investigació**.
- Rep formació bàsica sobre assetjament.
- Acompanya la persona afectada si li ho demana.

La **persona afectada** aporta indicis o proves sobre la conducta de discriminació.

Davant de qualsevol dubte, consulta o situació de discriminació cal acudir a les persones de referència. Poden ser:

- L'agent d'Igualtat
- L'agent Diversitat
- La persona referent de casos de discriminació

Tots els casos es gestionaran a través del Canal Intern d'Informacions (CII).

També es pot informar d'una situació de discriminació a qualsevol altra persona amb qui la persona afectada senti més confiança, com:

- la direcció o responsable del servei
- la coordinació de l'Entitat
- el Comitè d'Empresa (RLPT), si n'hi ha, o la Persona Delegada LOL.

Les **persones de referència** fan difusió del protocol d'actuació per tractar les discriminació LGTBQI+.

Algunes formen part de les Comissions de prevenció, abordatge i seguiment de casos de discriminació de cada entitat del Grup Plataforma Educativa.

Concretament les seves tasques són:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar-la en tot el procés i oferir-li suport.
(a l'annex 6 hi ha les pautes d'acompanyament)
- Acompanyar les persones treballadores que hagin informat de qualsevol conducta o situació de discriminació.
- Explicar el circuit del protocol.
- Facilitar informació sobre suports externs (mèdics, psicològics...)
- Informar la Comissió de Casos d'Assetjament i entregar un informe final de casos a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
- Proposar amb les persones membres de la Comissió d'Investigació mesures cautelars i/o preventives.
- Gestió i custòdia de la documentació en la fase de comunicació.

Les persones escollides com a persones de referència ho seran fins el 2026.

Com podem prevenir els comportaments discriminatoris per LGBTQI+?

La millor manera és intervenir quan comença la discriminació; és a dir, quant abans millor.

El Grup Plataforma Educativa es compromet a difondre aquest protocol i a informar i formar totes les persones que en formen part, en especial a l'equip directiu.

Algunes mesures preventives són:

- Creació de la Comissió de prevenció, abordatge i seguiment dels casos de discriminació a totes les Entitats del Grup.
- Nomenar les persones de referència i les persones membres.
- Distribuir el protocol cada 2 anys a totes les persones treballadores.
- Penjar cartells informatius del protocol a les entitats.
- Afegir el protocol en el Manual de benvinguda perquè les persones que s'incorporin a Grup Plataforma Educativa coneguin els drets i les obligacions que tenen i els mecanismes de suport i protecció de què disposen.
- Col·locar el protocol a l'Àrea Personal, al web.
- Incorporar una clàusula en els contractes referent a aquest protocol.
- Implementar el Pla d'igualtat i actualitzar-lo cada 4 anys per afavorir la igualtat i prevenir així la discriminació.
- Desenvolupar accions de sensibilització, informació i formació per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.
- Crear diferents recursos per a la resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició de discriminació:

- Fer avaluacions de riscos psicosocials específics per prendre mesures preventives per eliminar o reduir els factors que poden afavorir les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe
- i d'altres diversitats o discriminacions LGBTQI+.
- Fer possible la identificació precoç de conflictes i establir mecanismes d'intervenció.
- Derivar cap a procediments per resoldre conflictes que hi pugui haver entre persones.
- Promoure un entorn de respecte a la feina inculcant a totes les persones treballadores els valors següents:
 - Igualtat de tracte.
 - Respecte.
 - Dignitat.
 - Desenvolupament lliure de la personalitat.
- Desaprovar conductes i actituds ofensives, discriminatòries o abusives.
- Fer formacions de sensibilització per identificar amb facilitat i acompanyar i abordar situacions de discriminació.
- Elaborar un vídeo informatiu sobre diferents situacions de discriminació: com identificar-les i quin procediment seguir si una persona pateix algun tipus de discriminació.
- Visibilitzar la figura de l'Agent d'Igualtat com a persona de referència a qui comunicar situacions des de l'inici per actuar de forma preventiva.
- Visibilitzar el Canal Intern d'Informacions (CII).

- Oferir formació bàsica específica sobre la discriminació a les persones referents i a les persones que integren la comissió.
- Oferir diferents canals en els quals fer consultes o rebre assessorament sobre discriminació de forma anònima:
 - Canal Intern d'Informacions (CII)
 - agentigualtat@plataformaeducativa.org
- Establir mecanismes de seguiment i de control del contingut del protocol. Establir mecanismes d'avaluació de la implementació del protocol i de la seva eficàcia.

Procés de consultes

Abans d'iniciar un tràmit d'intervenció per discriminació, tothom pot fer consultes a l'**Agent d'Igualtat**.

Hi ha 2 vies de queixa:

1. La queixa interna, que gestiona l'Entitat.
2. La denúncia externa, que gestiona la jurisdicció laboral i penal.
S'inicia amb una denúncia a inspecció de treball o bé amb una denúncia a la policia o al jutjat.

Es pot utilitzar una de les vies o les dues alhora.
En aquest document explicarem la queixa interna.

D'entrada, no hi ha denúncies o queixes falses

Les queixes internes sense prou proves
NO es consideren denúncies o queixes falses.

Sabem que la por a que no et creguin
fa que moltes víctimes no ho expliquin;
també sabem que les víctimes poden tenir por
a les represàlies o a que les identifiquin.

Com comença el procediment per la via interna?

La persona afectada pot decidir si es dirigeix a la persona referent
o bé si utilitza directament el Canal Intern d'Informacions (CII).

Aquest canal es troba al web de totes les Entitats de Plataforma Educativa i a l'**Àrea de les persones treballadores a Integrho**.

La informació la gestiona **Judilex** per garantir que no es coneix la persona que fa la queixa.

És a dir, per garantir el seu **anonimat**.

Judilex té l'equip adequat per valorar la situació i es posarà en contacte amb el **Departament Jurídic** i l'**Agent d'Igualtat o Diversitat**.

Judilex és un servei extern especialitzat contractat per la gestió de les queixes i informacions en matèria de Compliance amb àmplia experiència.

Anonimat vol dir que la identitat d'una persona es manté en secret. Serveix per protegir la privacitat i assegurar que les persones puguin expressar-se sense por de ser identificades.

CONEIXES EL CANAL INTERN D'INFORMACIONS

És una eina a disposició de totes les persones treballadores que, dins l'àmbit laboral o professional, detectin infraccions, incompliments o vulneracions de la normativa o assumptes d'assetjament sexual o per raó de sexe i les vulguin reportar. El canal està gestionat per una empresa externa i, sempre respecta la confidencialitat de la persona que fa la comunicació.

COM FUNCIONA?

Les infraccions, incompliments o vulneracions s'hauran de reportar immediatament a través del Canal Intern d'Informacions i rebreu resposta en un màxim de 7 dies. Ho podeu fer a través de:

- La plataforma, les 24 hores i els 365 dies de l'any de VIADENUNCIA a: <https://box.viadenuncia.net/9239367834>
- Per correu electrònic: plataformaeducativa@viadenuncia.net
- Per correu postal a: VIADENUNCIA - Sr. Fruitós Richarte
Av. Corts Catalanes n.5 pis 1
08173 Sant Cugat del Vallès
- Per telèfon: 872 205 055

 

El procediment consta de diferents fases:

Fase 1: Comunicació i assessorament

S'inicia amb la comunicació d'una discriminació o la seva sospita.

Objectiu: informar, assessorar i acompanyar la persona discriminada.

Si cal, preparar la fase d'informació interna o queixa i d'investigació (fase 2).

La comunicació d'una situació de discriminació s'ha de formular tan aviat com sigui possible i pot fer-la:

- la persona afectada
- qualsevol altra persona

La comunicació es pot fer pel Canal Intern d'Informacions (CII) o a través de la persona de referència.

La persona de referència informará també pel Canal Intern d'Informacions (CII).

Judilex gestiona tota la informació i la inclou a l'expedient d'investigació.

Ha de garantir la confidencialitat de tota aquesta informació.

Ha de respondre en un màxim de 7 dies laborables.

En el cas que la persona afectada decideixi no continuar, Judilex li retornará tota la documentació.

Un cop feta la comunicació, poden passar 4 coses:

1. La persona afectada decideix presentar una queixa interna o una denúncia externa.
2. La persona afectada decideix NO presentar cap denúncia o queixa.
La persona de referència revisa la informació i considera si hi ha evidència d'assetjament.
En aquest cas, la persona de referència:
 - a. Demana a la persona afectada que ompli el document de renúncia (ANNEX 3).
 - b. Informa a través del Canal Intern d'Informacions (CII) que avisarà el Departament Jurídic i l'Agent Igualtat perquè l'Entitat prengui les mesures que consideri.
Aquestes mesures poden ser preventives, de sensibilització o de formació.
3. La persona afectada decideix NO presentar denúncia o queixa.
Judilex valora que no hi ha evidències d'assetjament.
Es realitza un informe final i es tanca el cas.
4. La persona afectada decideix NO presentar denúncia o queixa.
La persona de referència valora que hi ha evidències d'assetjament i inicia el circuit a través del Canal Intern d'Informacions (CII).

Fase 2: Queixa interna i investigació

S'inicia amb la informació rebuda de forma directa o a través de Judilex. Aquesta informació ha de contenir un relat tan precís i tan concret de la discriminació com sigui possible.

Aquesta informació ha d'anar signada i formarà part de l'**Expedient del Cas** i de l'inici de la investigació.

Objectiu: investigar els fets per:

- Fer un informe sobre l'existència d'una situació d'assetjament.
- Proposar mesures d'intervenció.

En aquesta fase es crea una **Comissió d'Investigació** formada per:

- Una persona de Seguretat i Salut Laboral.
- Una persona del Departament Jurídic.
- Una Agent d'Igualtat i referent de casos d'Assetjament.
- Una persona experta en casos de violència de gènere.

Per part de cada entitat, també formen part de la Comissió:

- Una persona de Recursos Humans.
- Una persona membre de la representació legal de les persones treballadores del territori en qüestió.
- Una persona de suport professional extern per a casos complexos, sempre que sigui possible.

Si una persona de la Comissió té interessos personals en el cas, serà substituïda per una persona de categoria similar.

Les funcions de la Comissió són:

- Analitzar la queixa i la documentació aportada.
- Entrevistar-se amb la persona afectada, amb la persona que té la conducta inadequada i amb els testimonis, si n'hi ha.
- Valorar si és necessari establir mesures cautelars.
- Emetre un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals han arribat i proposin mesures correctores.

L'Agent d'Igualtat és la persona responsable de l'inici i tramitació del cas i ha d'assignar uns codis numèrics identificadors a la persona afectada i a la persona acusada de discriminació per protegir la seva identitat.

Les persones que intervenen en aquest procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat. No poden transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les comunicacions presentades, les comunicacions resoltes o el procés d'investigació.

La informació interna s'ha de presentar a través del Canal Intern d'Informacions (CII).

Judilex és el responsable de la gestió d'aquesta informació.

En tot el procés caldrà recollir evidències: comunicació d'accions, entrevistes realitzades, comunicació de resolució del cas, agraïment a l'equip en la participació del cas...

El Departament Jurídic i l'Agent d'Igualtat:

- Recullen la documentació.
La persona afectada només ha d'aportar indicis de la situació de discriminació.
La persona acusada de discriminació haurà de provar que la seva conducta ha estat adequada.
- Estudien a fons les comunicacions.
- Emeten un informe vinculant amb les conclusions i amb recomanacions sobre les intervencions i mesures necessàries, si escau.
- Deriven el cas a la Comissió de Seguiment de casos de Discriminació de l'Entitat on es doni el suposat cas de discriminació.

La Comissió d'Investigació és la responsable de la gestió i custòdia de tots els documents que es generin en aquesta fase i n'han de garantir la confidencialitat.

Mesures cautelars

Algunes mesures cautelars poden ser:

- El canvi de lloc de treball.
- La reordenació del temps de treball.
- El permís retribuït.

Per evitar la revictimització de la víctima, la víctima podrà exposar si prefereix ser ella o la persona acusada qui canviï de lloc de treball. Si és possible, sempre es prioritzarà aquesta opció.

Mesures cautelars:

les indicacions que la persona acusada ha de complir abans de la sentència.

Aquestes mesures no han d'afectar les condicions de treball ni les condicions retributives de la persona assetjada.

Les mesures cautelars no poden condicionar el resultat del procediment. S'han d'utilitzar si hi ha un motiu amb l'objectiu de protegir les parts implicades.

Fase 3: Resolució

S'inicia quan la Comissió d'investigació de casos de discriminació emet l'informe vinculant.

Objectiu: emetre una **resolució** del cas.

resolució: la decisió judicial sobre l'assetjament.

Segons cada Entitat, **la Gerència de l'Entitat o bé la persona en qui la Gerència de l'Entitat delegui** ha d'emetre una **resolució** del cas segons l'informe de la Comissió d'Investigació. Per fer-ho té entre 3 i 6 mesos des que s'inicia la intervenció, és a dir, des de la primera comunicació de la situació de discriminació (fase 1).

Si hi ha evidències suficients que proven la situació de discriminació:

- S'inicia l'**expedient sancionador**.
- S'informa a la persona afectada que pot iniciar la via externa.
- S'adopten **mesures correctores** (mesures organitzatives com ara el canvi de lloc o de centre de treball; si cal, s'obre un expedient sancionador on consti la falta i el grau de la sanció).

Si no hi ha evidències que proven la situació de discriminació:

- S'arxiva la queixa o informació.

Si la investigació arriba a la conclusió que s'ha comès una altra falta diferent de la de discriminació per LGTBQI+ (com és el cas d'una queixa falsa):

- S'inicia l'expedient sancionador que pertoqui.

En l'acord de resolució han de constar:

- Les dades identificadores de la persona que denuncia.
- Les dades identificadores de la persona denunciada.
- La causa de la comunicació o queixa.
- Els fets constatats.
- Tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, cal incloure una revisió de la situació laboral en què queda la persona que ha presentat la queixa.

Cal trametre una còpia autenticada de la resolució a la persona denunciant, a la persona denunciada i a la representació legal de les persones treballadores si l'Entitat en disposa.

Mesures reparadores

Un cop tancat el procediment, caldrà assegurar que les persones treballadores que participin en actuacions contra conductes de discriminació no pateixin represàlies.

Algunes mesures que poden contribuir a la reparació són:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals (no de tipus retributiu) que puguin beneficiar la persona assetjada.
- Adopció de mesures de protecció de la persona assetjada.
- Recordatori dels principis ètics de l'Entitat.

Sancions

S'aplicaran les sancions que estableix el Conveni col·lectiu o la norma superior vigent a cada moment per a faltes lleus, faltes greu i faltes molt greus.

Qui fa i com es fa el seguiment del protocol?

La **Comissió de Seguiment d'Assetjament** de cada entitat es reuneix cada any per revisar les denúncies de discriminació per motius d'identitat de gènere o orientació sexual i per valorar quina n'ha estat la resolució.

A més, redacta un informe per garantir que el protocol és eficaç i que funciona i l'adapta si ho considera necessari.

Els elements que s'han de tenir en compte per al seguiment són els següents:

- El nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per discriminació LGTBQI+.
- El nombre de mesures preventives i de sensibilització que s'han realitzat a l'Entitat durant un any.
- El nombre d'intervencions sancionadores per discriminació LGTBQI+ que s'han realitzat a l'Entitat durant l'any.

La **Comissió del Pla d'Igualtat** de cada Entitat farà un seguiment de les mesures de prevenció establertes al protocol.

Els procediments previstos en aquest protocol poden ser modificats quan el Grup Plataforma Educativa ho consideri necessari o per adaptar-lo a canvis legislatius.

Aquest protocol és vigent fins al 2026, i a partir d'aquí es revisarà cada any.

Annexos

Glossari

Acció positiva

Mesures a favor de les dones i d'altres persones oprimides per corregir situacions de desigualtat.

Androcentrisme

És una forma de concebre el món des d'un punt de vista masculí, de forma que tot el que té a veure amb allò masculí està sobrevalorat i tot el que té a veure com allò femení està poc valorat.

Asexual

Manca d'atracció sexual cap a les altres persones.

Recull diversitats i maneres diferents de viure-la.

No és una patologia ni una incapacitat per sentir plaer.

Binarisme de gènere

Model que estableix dos únics gèneres: el masculí i el femení, i els atribueix a dos únics possibles sexes: el sexe femení i el masculí.

Aquest model exclou les persones amb identitats i expressions de gènere diverses, i les persones amb cossos no normatius segons el model, com les persones intersexuals.

Bifòbia

Aversió, odi, por, prejudici o discriminació, actituds de rebuig cap a les persones bisexuals.

Bisexual

Preferència sexual per més d'un gènere o sense preferència per un gènere concret.

Cisgènere

Persona en què el sexe assignat en néixer coincideix amb la identitat sentida.

Expressió de gènere

És la manera d'expressar-se, els gustos i el comportament que la societat ha imposat a una persona d'un gènere determinat. Hi ha l'expressió de gènere masculí; l'expressió de gènere femení; i l'expressió de gènere de les persones andrògines, que és una barreja de les dues.

Gai

Home que sent atracció sexual i/o afectiva per altres homes.

Gènere

És la construcció social dels rols i les actituds que s'esperen d'una persona segons el seu sexe biològic. Aquests rols poden variar segons l'època i la cultura. Sovint el gènere és una imposició social que limita les possibilitats de desenvolupament personal.

Gènere no binari

Persona que s'identifica amb una identitat de gènere que no correspon ni a home ni a dona. Pot ser que s'identifiquin amb els 2 gèneres (bigènere), amb cap d'ells (agènere) o amb altres gèneres (per exemple, gènere fluït).

Heterosexisme o heteronormativitat

Donar per fet que la norma és ser heterosexual. Això provoca que allò que no és heterosexual sigui valorat com a «no normal o diferent» i pot provocar rebuig o discriminació. És una forma de violència.

Heterosexual

Preferència sexual per a persones del gènere contrari.

Homofòbia

Agressió, odi, por, prejudici o discriminació contra persones amb diversitat sexual. Està lligada a la cultura patriarcal dominant.

Homosexual

Preferència sexual per a persones del mateix gènere.

És preferible l'ús de la paraula **gai** o **lesbiana**.

Identitat de gènere

És l'autoidentificació d'una persona amb un gènere, amb més d'un o amb cap.

No té relació amb els genitals,

perquè és una identitat psicològica personal

i sorgeix a partir de la interacció entre la persona i el seu entorn.

Igualtat

Principi segons el qual totes les persones hem de ser tractades igual i hem de tenir els mateixos drets polítics, econòmics, socials i civils, independentment del sexe, el gènere, l'origen nacional o ètnic, l'edat, l'orientació sexual, la religió, la ideologia, etc. que tinguem.

Aquest principi exigeix que els poders públics facilitin les condicions perquè les persones exercim la llibertat i la igualtat,

eliminin els obstacles que ho impedeixen o dificulten la plenitud

i facilitin la participació de tots els ciutadans i ciutadanes

a la vida política, econòmica, cultural i social.

Igualtat d'oportunitats

Principi segons el qual tothom ha de tenir les mateixes oportunitats per accedir a un treball, als serveis socials, a l'habitatge, a la sanitat, etcètera, independentment del sexe, el gènere, l'origen nacional o ètnic, l'edat, l'orientació sexual, la religió, la ideologia, etcètera.

Intersexual

Persona que neix amb genitals d'home i de dona, els seus cromosomes no s'adeqüen al model binari XY o XX. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.

Intersexualfòbia

Aversió, odi, por, prejudici o discriminació, actituds de rebuig cap a les persones intersexuals.

Lesbiana

Dona que sent atracció sexual i/o afectiva per altres dones.

Lesbofòbia

Aversió, odi, por, prejudici o discriminació, actituds de rebuig cap a les dones lesbianes.

LGTBI

Abreviatura de Lesbianes, Gais, trans*, Bisexuals i Intersexuals. LGBTIQ+ incorpora la Q de Queer i la + d'altres.

LGTBI-fòbia

És una actitud hostil que prohibeix l'orientació sexual no heterosexual, la transsexualitat i la intersexualitat per considerar-les diferents, inferiors, pitjor o anormals.

La LGTBI-fòbia es pot exercir de forma individual, col·lectiva i també es pot parlar de la LGTBI-fòbia institucional, quan hi ha llei que contempen la igualtat o quan hi ha lleis que castiguen, persegueixen o penalitzen les persones LGTBI.

Monosexisme

És creure que tothom és homosexual o heterosexual.

És una actitud de bifòbia.

Orientació sexual

Fa referència a la persona que ens atrau sexualment.

Parlem d'heterosexualitat, homosexualitat, bisexualitat i pansexualitat.

És totalment independent de la identitat de gènere

i hi ha persones que no l'experimenten (asexualitat).

Pansexualitat

Capacitat de sentir-se atret per les persones deixant de banda la sexualitat d'aquestes, i centrant-se en com són interiorment (el seus sentiments, la manera de ser, de comportar-se o de relacionar-se).

Plumofòbia

Aversió, odi, por, prejudici o discriminació; actituds de rebuig cap a les persones amb ploma.

Procés de transició

Procés personal d'autoafirmació de la pròpia identitat que busca adaptar-se de forma progressiva a la identitat de gènere sentida.

Mai s'ha d'utilitzar el terme «canvi de sexe».

Queer

En un principi es feia servir aquesta paraula com un insult a cap a les persones homosexuals.

Ara defineix la persona que no encaixa amb la identitat sexual o orientació sexual més habitual.

Rols de gènere

Són les tasques, funcions i comportaments d'homes i dones que s'atribueixen pel simple fet de ser d'un sexe o altre.

Sexe

Característiques biològiques que s'utilitzen per determinar el gènere d'una persona quan neix, com els cromosomes, les hormones, els genitals externs i interns i els òrgans reproductors.

Socialització de gènere

És el procés pel qual construïm la idea de nosaltres mateixos i mateixes i la relació amb el món en funció del gènere social.

Trans*

Engloba els conceptes de Transgènere, Travestí, Transformista.

Transfòbia

Aversió, odi, por, prejudici o discriminació, actituds de rebuig cap a les persones trans*.

Transformista

Persona que es vesteix com una persona de l'altre sexe per motius professionals.

Transgènere

Persona amb una identitat o expressió de gènere que no s'ajusta a aquella associada amb el sexe assignat en néixer.

Travestí

Persona que es vesteix o es comporta com una persona de l'altre sexe.

Quins tipus discriminació hi ha a la feina?

En l'àmbit de la feina es poden donar diferents formes de LGTBI-fòbia; en són un exemple:

- Acomiadament per raó d'orientació sexual, per la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Pressió, a través de l'assetjament psicològic, perquè la persona treballadora afectada acabi abandonant la feina.
- No condicionar els espais públics perquè una treballadora o un treballador trans* no pugui tenir intimitat.
- Publicar la llista de treballadors i treballadores amb l'assignació a un sexe determinat.

Hi ha diferents tipus d'assetjament segons l'objectiu de l'assetjament i segons els càrrecs organitzatius de les persones implicades.

L'assetjament d'intercanvi

La persona assetjada ha d'escollir entre sotmetre's a un abús o xantatge de la persona assetjadora o perdre certs beneficis o condicions a la feina com la formació, una promoció o el salari.

L'assetjament ambiental

La persona assetjadora té un comportament impropri cap a la persona assetjada i crea un ambient intimidador, hostil i ofensiu.

L'assetjament horitzontal

Es produeix entre companys o companyes o persones de la mateixa jerarquia dins d'una empresa o entitat.

L'assetjament vertical descendent

El produeix un càrrec directiu a una persona subordinada, treballadora o usuària de l'empresa, Entitat o col·laboradora.

L'assetjament vertical ascendent

Es produeix per una persona subordinada, treballadora o usuària a un càrrec directiu de l'empresa, Entitat o col·laborador.

Aquesta conductes d'assetjament es poden donar en el centre de treball i durant la jornada laboral o fora del centre de treball i fora de l'horari laboral.

Model de renúncia

Nom i Cognom:

Entitat:

Em dirigeixo a l'Entitat per comunicar que en aquests moments renuncio a presentar queixa per iniciar la **FASE 2** del Protocol de prevenció, seguiment i abordatge de les discriminacions del col·lectiu LGBTQI+.

També per informar que si en el futur vull realitzar aquesta queixa ho comunicaré a una de les persones de referència.

Atentament,

Signat per:

....., de de 20

Continguts mínims de l'informe vinculant

Un cop acabat el procés d'investigació la Comissió d'investigació, elabora una informe amb les conclusions a les quals hagin arribat i es proposaran les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim:

- Identitat de la persona o persones assetjada i assetjadora.
- Llista de les persones que han participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, informació, queixa i circumstàncies.
- Descripció dels fets: nombre d'agressions, resum dels fets, dates aproximades, persones que hi eren presents, proves i actuacions realitzades.
- Quan es facin entrevistes a testimonis: no ha de constar qui informa, només ha de constar si es confirmen els fets investigats.
- Possibles derivacions de la demanda.

- Circumstàncies agreujants observades, com poden ser:
 - Si la persona acusada és reincident en la comissió d'actes de discriminació.
 - Si hi ha 2 o més persones assetjades.
 - Si pot haver-ho fet a altres persones que estiguin patint situacions similars.
 - Si consta que la persona assetjadora té conductes intimidatòries o de represàlies.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió sobre la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si a causa de la discriminació, l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit alteracions greus acreditades per personal mèdic.
 - Si la persona assetjada, algun testimoni o algú del seu entorn laboral o familiar rep coaccions o pressions per evitar o perjudicar la investigació.

Pautes per a l'acompanyament de la persona assetjada o discriminada

La persona de referència ha d'acompanyar la persona assetjada.

Per fer-ho, hauria de seguir aquests principis:

- Ha d'escoltar de forma activa l'experiència que exposa la persona assetjada. Cal que generi un clima de confiança. La persona de referència no ha de conèixer tots els detalls, només necessita conèixer el context de la discriminació. Cal evitar fer preguntes que poden afectar emocionalment la persona afectada.
- Ha de validar els sentiments de la persona assetjada i donar-li suport en les decisions que prengui. Cal cuidar-la, però sense infantilitzar-la. Cal empoderar-la i informar-la en tot moment de quins són els passos i quines són les opcions. Si no vol emprendre cap acció, caldrà respectar-ho.
- Ha d'acompanyar-la en el procés i suggerir-li l'opció de dirigir-se a altres serveis, com el SIAD o el SAI. Ha de coordinar-se amb altres serveis, si cal.
- Ha de fer un primer anàlisi de la situació. Si no és una situació contemplada en aquest document, cal que derivi la persona al personal adequat (seguretat, recursos humans...). Si es tracta d'un cas de violència masclista, ha d'identificar de quin tipus és (sexual, psicològica, verbal, ascendent...) i la raó (gènere, identitat de gènere, edat, ètnia...).
- Ha de saber qui són les persones implicades en la discriminació o com a mínim les persones agressores.

Creences a revisar sobre la identitat de gènere i l'orientació sexual

Mite	Realitat
Les persones transsexuals són homosexuals.	Una cosa és la identitat de gènere sentida per una persona i una altra cosa és la seva orientació sexual. Una persona trans* pot ser heterosexual, homosexual o bisexual.
Les criatures que senten una identitat de gènere diferent al sexe biològic ho fan per jugar i és temporal. No n'hem de fer cas.	Reconèixer la teva identitat de gènere comença des de molt petits i petites i s'ha de respectar el seu procés. Forçar una criatura a assumir una identitat de gènere que rebutja pot provocar problemes emocionals.
L'homosexualitat és una malaltia i es pot guarir.	El 1990, l'Organització Mundial de la Salut (OMS) va certificar que l'homosexualitat NO és un trastorn ni una malaltia, sinó una variant natural i no patològica de la sexualitat humana. El 2018 va fer el mateix pe a la transsexualitat.

Mite

La bisexualitat no existeix.
Les persones bisexuals no saben el que els agrada.
En realitat són homosexuals o heterossexuals.

Tots els gais són amanerats i totes les lesbianes són homenots.

A les persones homosexuals els agraden TOTES les persones del seu gènere.

L'homosexualitat és un fenomen occidental.

Realitat

Les persones bisexuals poden sentir-se atretes per homes i dones de forma sexual i afectiva. Això no vol dir que sentin atracció per tots els homes i per totes les dones. La preferència d'una persona bisexual pot canviar amb el temps, igual com pot canviar la preferència d'una persona heterosexual. Això no vol dir que la persona no sàpiga què li agrada.

Qualsevol persona pot tenir comportaments més estereotípics masculins o més femenins que altres, sigui quina sigui la seva orientació sexual.

Com a qualsevol persona, als homosexuals els agraden algunes persones i d'altres, no.

Existeixen persones LGTBI a tot el món, a tots els grups ètnics, a tots els nivells socioeconòmics i en totes les comunitats.

Mite

Les persones LGTBI són una creació de l'època moderna. Hi ha molta gent que és bisexual o homosexual perquè està de moda.

Estar a prop de persones LGTBI o tenir accés a informació sobre homosexualitat posa en perill el benestar de la infància. Les persones LGTBI són «perilloses» per a la infància.

Si algú em diu gai o lesbiana considero que m'està faltant al respecte.

Realitat

L'orientació sexual i la identitat de gènere no són tendències actuals. Hi ha històries documentades de persones amb comportaments semblants al que ara anomenem heterosexualitat, bisexualitat, homosexualitat i identitat trans*. És veritat que és una realitat cada vegada més visible, però això no vol dir que sigui una moda. El que està més de moda és l'heterosexualitat.

Conèixer i passar temps amb persones LGTBI no influencia l'orientació sexual ni la identitat de gènere dels i les menors ni tampoc perjudica el seu benestar. De fet, ofereix a la infància i adolescència referents d'altres realitats.

És important diferenciar la identitat i l'insult. Totes les possibilitats sexuals tenen el mateix valor: no n'hi ha de millors ni de pitjors. És veritat que a vegades s'utilitza gai o lesbiana (maricón, tortillera...) amb intenció d'insultar i fer sentir malament a les persones i és lògic que molesti quan ens ho diuen amb aquesta intenció.

Plataforma Educativa
www.plataformaeducativa.org

