

Protocol Complementari de prevenció de l'assetjament al col·lectiu LGTBI

ÍNDEX

1. COMPROMÍS I MARC LEGAL.	3
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ.	4
3. TIPUS D'ASSETJAMENT LGTBIfòbic	5
4. COMPETÈNCIA I DRETS	7
5. ACTUACIONS	7
6. VIGÈNCIA I DIFUSIÓ.	7

1. COMPROMÍS I MARC LEGAL.

La Fundació Privada President Amat Roumens (FUPAR) té com a objectiu oferir un entorn de treball eficient, segur i respectuós per a totes les persones. En aquest sentit, manifesta el seu compromís per prevenir, evitar, resoldre i, si escau, sancionar els supòsits d'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals que es puguin produir en l'àmbit de aplicació, com a requisit per garantir la dignitat, integritat i igualtat de tracte i oportunitats a tots els nivells de l'organització.

En el mes d'abril del 2021 es va aprovar el "Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions" elaborat per la Comissió d'Elaboració del Protocol d'Assetjament de la Fundació (CEPAF).

En aquests moments i d'acord amb el que preveu l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer de 2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI és necessari incorporar el present "Protocol complementari de prevenció de l'assetjament al col·lectiu LGTBI" que s'incorpora com addenda al protocol general d'assetjament amb la doble finalitat:

- Posar de manifest el seu compromís en el desenvolupament de polítiques d'igualtat i no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals.
- Garantir un entorn laboral inclusiu.

En aquest marc es defineixen els següents conceptes:

- a) **Intersexualitat:** La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.
- b) **Orientació sexual:** Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de sexe diferent; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva envers persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

- c) **Identitat sexual:** Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.
- d) **Expressió de gènere:** Manifestació que cada persona fa de la identitat sexual.
- e) **Persona trans:** Persona la identitat sexual del qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.
- f) **Família LGTBI:** Aquella on un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors amb discapacitat a càrrec.
- g) **Mesures d'acció positiva:** Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures són aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i han de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ.

Les disposicions del present protocol apliquen a:

- a) Persones treballadores i vinculades a les activitats de FUPAR, independentment del vincle jurídic que els uneixi a aquesta. Per tant, serà aplicable no només a la plantilla sinó també al col·lectiu de persones voluntàries, en pràctiques o en formació contractat, sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de la Fundació.
- b) Persones treballadores de les empreses subcontractades per FUPAR, sempre que, en el marc de la cooperació entre empreses derivada de l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, presten els seus serveis en aquesta i resulti implicat personal de la Fundació.
- c) Persones que no formen part de FUPAR però que s'hi relacionen per raó de la seva activitat: usuaris/es, clients/es, proveïdors/es i persones que sol·liciten un lloc de treball.

En cap cas es formalitzaran contractes amb empreses, entitats o tercers que incompleixin amb els principis de protecció i prevenció de l'assetjament LGBTIfòbic.

En cas que és detecti un presumpte cas d'assetjament LGBTIfòbic de personal aliè a la Fundació, es donarà coneixement del succés a les seves respectives empreses o entitats, perquè siguin aquestes les que prenguin les mesures que creguin oportunes.

Igualment, quedarà subjecte a l'empara del present protocol qualsevol persona compresa als apartats anteriors a) i b), la relació de la qual amb la Fundació hagués conclòs (sota qualsevol forma jurídica), i que invoqui aquest present procediment en un termini de tres mesos des que va acabar aquesta relació.

És aplicable aquest document sempre que la conducta d'assetjament LGBTIfòbic s'hagi produït en un centre de treball de la Fundació o per causa directament vinculada amb el treball.

3. TIPUS D'ASSETJAMENT LGBTIfòbic

S'entén per assetjament LGBTIfòbic qualsevol comportament, verbal o físic, que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A nivell conductual l'assetjament pot produir-se segons els següents escenaris:

- a) **Discriminació directa:** la discriminació directa és aquella situació en que una persona o grup en el què s'integra hagi estat o pogués ser tractada 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 discriminació indirecta quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- c) **Discriminació múltiple i interseccional:** es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquesta llei, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes a la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses a l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.

- d) **Assetjament discriminatori:** l'assetjament discriminatori resulta de qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en la llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- e) **Discriminació per associació i discriminació per error:** la discriminació per associació es produeix quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori. La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

Atenent al subjecte actiu, es poden distingir tres tipus d'assetjament:

- **Assetjament descendent:** l'autor o l'autora té una posició jeràrquica dominant sobre la víctima (de cap cap a subordinat).
- **Assetjament ascendent:** aquell on l'autor o l'autora té una posició subordinada jeràrquica a la víctima (de subordinat/ada cap a cap).
- **Assetjament horitzontal:** aquell en què tant l'autor o l'autora com la víctima tenen una posició ni dominant ni subordinada en la seva relació (de company/a a company/a).

L'assetjament també pot classificar-se per motius d'orientació afectivo sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, d'acord amb:

- **LGTBIfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Homofòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Bifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

- **Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes anteriors. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

4. COMPETÈNCIA I DRETS

Els drets, òrgans i les unitats responsables, segons les seves competències, de fer efectiu el contingut previst en aquest protocol són els esmentats en l'apartat 5 del "Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions" de la Fundació.

5. ACTUACIONS

Pel que fa al procediment d'actuació pel que fa a la prevenció i a la intervenció serà el descrit a l'apartat 6 del "Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions" de la Fundació.

6. VIGÈNCIA I DIFUSIÓ.

Aquest protocol entrarà en vigor en la data de la seva signatura i en mantindrà la vigència mentre les parts signants no considerin necessària la seva modificació o la normativa legal o convencional no hi obligui. En qualsevol cas, l'adequació haurà de derivar d'un procés de negociació entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

Periòdicament es donarà a conèixer a les persones treballadores de l'empresa, així com se'n lliurarà còpia a totes les noves incorporacions.