

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

**ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT
(ASME)**



ÍNDEX

1. ÀMBIT D'APLICACIÓ	2
2. NORMATIVA APLICABLE	3
3. OBJECTE	3
4. DEFINICIÓ I TIPOLOGIA DE DISCRIMINACIÓ PER ORIENTACIÓ SEXUAL, EXPRESSIÓ O IDENTITAT DE GÈNERE	4
4.1. TIPUS DE DISCRIMINACIÓ	6
5. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ	7
5.1. ADHESIÓ AL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	8

1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest procediment s'aplicarà a tot el personal de l'empresa, persones proveïdores, clientela, persones en formació (estudiants, personal en pràctiques...), consultors i consultores, i altres contactes professionals que es desenvolupin en tot lloc de treball i moment en el qual les persones es trobin per motius professionals i laborals.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT (ASME) no pugui aplicar el procediment íntegrament, es dirigirà a l'empresa competent a fi que adopti les mesures oportunes i, si és el cas, sancioni a la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix a totes dues empreses podrà extingir-se.

El protocol s'aplicarà a les situacions de discriminació per orientació sexual, expressió o identitat de gènere que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a) en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta presa el seu descans o on menja, o en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene 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 per la persona ocupadora;
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

2. NORMATIVA APLICABLE

Aquest protocol dona compliment a quant exigeixen, en primer lloc, la *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI*, la *Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació*, la *Llei orgànica 10/2022 de Garantia Integral de la Llibertat Sexual*. Així mateix, en segon lloc, aquest protocol dona compliment a l'article 14 de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*, mentre que en última instància garanteix l'aplicació del *Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses*.

3. OBJECTE

Facilitar informació i orientacions per a conèixer i entendre què és la discriminació per orientació sexual, expressió o identitat de gènere, com prevenir-la i quines són les vies efectives per a la protecció i resposta en el marc de l'empresa.

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'empresa ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT (ASME) implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de la discriminació per orientació sexual, expressió o identitat de gènere.

4. DEFINICIÓ I TIPOLOGIA DE DISCRIMINACIÓ PER ORIENTACIÓ SEXUAL, EXPRESSIÓ O IDENTITAT DE GÈNERE

Discriminació per orientació sexual

La **discriminació per orientació sexual** es defineix com qualsevol comportament basat en l'atracció d'una persona cap a una altra en el pla de l'emotiu, romàntic, sexual o afectiu, realitzat amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat d'aquesta, la seva integritat física o psicològica, o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple:

Sense ànim excloent ni limitador, la discriminació per orientació sexual es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una treballadora o treballador per no ajustar-se als rols culturalment estereotipats heteronormatius.

- Conductes discriminatòries pel fet de no ser heterosexual.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Fer bromes/piulís que estereotipin a persones no homosexuals.
- Denegar drets de conciliació a persones amb un model de família no tradicional.

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l'existència d'una conducta de discriminació per orientació sexual.

Verbal

- Fer bromes/piulís que estereotipin a persones per la seva orientació sexual.
- Maneres de dirigir-se a l'altre/a denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar preferències sexuals.

No verbal

- Gestos intimidatoris.
- Mirades hostils.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut ofensiu.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu.

Físic

- Contacte físic no desitjat.
- Acostament innecessari intimidatori.
- Agressions físiques.

Discriminació per identitat de gènere:

La **discriminació per identitat de gènere** es defineix com qualsevol comportament basat en la identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona realitzat amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat d'aquesta, la seva integritat física o psicològica, o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple:

Sense ànim excloent ni limitador, la discriminació per identitat de gènere es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una treballadora o treballador per no ajustar-se a la identitat de gènere que li va ser assignada en néixer.

- Conductes discriminatòries pel fet de no ser cisgènere.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Fer bromes/piulís que estereotipin a persones transgènere.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre de debò).
- No permetre a una persona usar el bany/les àrees del gènere amb el qual s'identifica.

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l'existència d'una conducta de discriminació per identitat de gènere.

Verbal

- Fer comentaris sobre els genitals d'una persona transgènere.
- Fer bromes/piulís que estereotipin a persones transgènere.
- Maneres de dirigir-se a l'altre/a denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.

No verbal

- Gestos intimidatoris.
- Mirades hostils.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut ofensiu.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu.

Físic

- Contacte físic no desitjat.
- Acostament innecessari intimidatori.
- Agressions físiques.

4.1. TIPUS DE DISCRIMINACIÓ

Discriminació directa: La discriminació directa és la situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó de la seva orientació sexual, la seva expressió o identitat de gènere.

Discriminació indirecta: La discriminació indirecta es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó de la seva orientació sexual, la seva expressió o identitat de gènere.

Discriminació per associació: Existeix discriminació per associació quan una persona és objecte d'un tracte discriminatori a causa de relacionar-se amb una altra persona pertanyent al col·lectiu LGTBI+.

Discriminació per error: La discriminació per error és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

5. PRINCIPIIS D'ACTUACIÓ

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

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

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

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

Prohibició de represàlies. Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una recerca de conflicte laboral, sempre que hagin actuat de bona fe.

Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes. Es vetllarà en tot moment per la no interrupció del seu dret al treball de la persona denunciant i es proporcionarà suport a les víctimes de discriminació per orientació sexual, expressió o identitat de gènere, contemplant-se, si és el cas, l'aplicació de mesures cautelars durant la instrucció dels procediments.

Les denúncies es tractaran amb objectivitat i imparcialitat, professionalitat, respecte, confidencialitat i promptitud. Es protegirà especialment la confidencialitat i la intimitat de tot el personal implicat en el procés de recerca i resolució.

S'oferirà assistència i protecció a la víctima, en cas de ser necessari.

Totes les persones participants hauran de guardar confidencialitat i secret. L'incompliment d'aquesta obligació podrà comportar la incoació de procediment disciplinari a l'infractor.

En cas de confirmar-se que una denúncia al·lega fets falsos, la persona denunciant podrà ser objecte de procediment disciplinari, sense perjudici de qualssevol altres responsabilitats, fins i tot penals, en què pogués haver incorregut.

5.1. ADHESIÓ AL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT (ASME) compta amb un Protocol d'Assetjament Sexual i/o per raó de sexe. Si bé el flux d'actuació en cas de queixa o denúncia serà l'indicat en aquest Protocol, la recepció d'aquelles comunicacions rebudes en el canal de denúncies extern que siguin referides a situacions constitutives d'assetjament o discriminació al col·lectiu LGTBI+ es derivarà i es gestionarà per personal diferenciat i especialitzat.

Aquest canal de denúncies és: