

A diverse group of people, including a woman with curly hair and glasses, a man with a beard and glasses, and other individuals, are shown in profile against a vibrant rainbow background. The text 'Protocolo LGTBIQ+' is overlaid in large white letters.

# Protocolo LGTBIQ+

---

**ACTUA**  
cooperativa d'iniciativa social

---

# Protocol LGTBIQ+

# Índex

---

<b>1.</b> Introducció	<b>6</b>
<b>2.</b> Definicions	<b>8</b>
<b>3.</b> Àmbit d'aplicació	<b>14</b>
<b>4.</b> Normativa aplicable	<b>16</b>
<b>5.</b> Mesures preventives	<b>19</b>
<b>6.</b> Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.	<b>21</b>
<b>6.1.</b> Funcions de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.	
<b>7.</b> Principis rectors i garanties de procediment.	
<b>8.</b> Intervinents	<b>24.</b>
<b>9.</b> Procediment d'actuació	<b>27</b>
<b>9.1.</b> Fase prèvia 12	<b>29</b>
<b>9.2.</b> Fase d'investigació 12	
<b>9.2.</b> Fase final 13	
<b>10.</b> Indicadors de discriminació, maltracte o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.	<b>32</b>
<b>11.</b> Seguiment	
<b>12.</b> Vigència	<b>34</b>

---

# 1. Introducció

---

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 indica en el seu article 15 la necessitat de les empreses d'adoptar un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

El principi d'igualtat de gènere forma part dels valors i drets humans, sent un principi transversal aplicable a tots els àmbits de les persones, entre ells l'àmbit laboral. A dia d'avui, la Llei obliga a les empreses de més de 50 treballadors/es a adoptar un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI sense indicar-ne el contingut. No obstant això, Actua SCCL té l'objectiu de garantir la igualtat de totes les persones que formen part de la Cooperativa, elaborant el present protocol per fer-ho possible.

Així doncs, l'elaboració d'aquest protocol es realitza amb la finalitat d'oferir eines, recursos i mecanismes que garanteixin la igualtat i seguretat de les persones que formen part del col·lectiu LGTBI+, definint la composició de la comissió, els intervinents, les mesures preventives, el procediment d'actuació i la tipificació de cada una de les conductes detectades.

Amb el protocol LGTBI+ la cooperativa Actua té la voluntat de donar a conèixer i informar sobre el significat de cada una de les sigles LGTBI+, així com visibilitzar la diversitat, i totes aquelles actuacions que poden discriminar, assetjar o perjudicar d'alguna forma les persones que formen part del col·lectiu.

A més, amb l'aprovació d'aquest protocol no només es donarà compliment a la legislació vigent, sinó que també es vetllarà per aconseguir la millora del clima laboral en diferents àmbits, ajudant a reduir la rotació i l'absentisme; així com augmentar la bona gestió del talent i el sentiment de pertinença.

# 2.

# Definicions

---

Per poder entendre tots els conceptes del present protocol, és important saber el significat de cada lletra del concepte LGTBIQA+.

**LESBIANES:** les dones que senten atracció romàntica o sexual cap a altres dones.

**GAIS:** homes que senten atracció romàntica o sexual cap a altres homes.

**TRANSGÈNERE:** persones amb una identitat de gènere que no coincideix amb el sexe assignat al néixer. Per exemple, una persona assignada com a home al néixer que s'identifica com a dona.

**BISEXUAL:** persones que senten atracció romàntica o sexual cap a persones de més d'un gènere. Això pot incloure atracció cap a homes i dones, així com altres identitats de gènere.

**INTERSEXUAL:** persones que neixen amb característiques biològiques que no coincideixen totalment amb les definicions típiques de “masculí” o “femení”. Això pot incloure variacions en òrgans sexuals, cromosomes o hormones.

**QUEER O QUESTIONANT:** “Queer” s'utilitza com a terme inclusiu que abraça una àmplia varietat d'identitats de gènere i orientacions sexuals que no es defineixen de manera tradicional. “Questionant” es refereix a persones que estan encara explorant o qüestionant la seva identitat de gènere o orientació sexual.

**ASEXUALS:** Persones que experimenten poca o cap atracció sexual cap a altres persones. Això no implica manca d'interès emocional o romàntic.

**+ /ALTRES IDENTITATS DE GÈNERE I ORIENTACIONS SEXUALS:** Aquesta part de l'acrònim reconeix la diversitat contínua d'identitats i experiències que no estan específicament representades en les lletres anteriors. Pot incloure termes com pansexual, polisexual, genderqueer, entre altres.



L'article 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 altres definicions que són importants incloure per entendre la totalitat del protocol.

**DISCRIMINACIÓ DIRECTA:** hi ha discriminació directa quan una persona hagi estat, sigui o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga o comparable, per motius d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a grup familiar.

**DISCRIMINACIÓ INDIRECTA:** hi ha discriminació indirecta quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres puguin ocasionar un desavantatge particular a persones per motius d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere.

**DISCRIMINACIÓ MÚLTIPLE:** hi ha discriminació múltiple quan a més de discriminació per motiu d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a grup familiar, una persona pateix conjuntament discriminació per un altre motiu recollit a la legislació europea, nacional o autonòmica. Específicament, a Extremadura es tindrà en compte que, a la possible discriminació per expressió, identitat de gènere, orientació afectivosexual o pertinença a grup familiar, es pugui sumar la pertinença a col·lectius com immigrants o poble gitano.

**DISCRIMINACIÓ PER ASSOCIACIÓ:** hi ha discriminació per associació quan una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una persona, un grup o família LGTBI.

**DISCRIMINACIÓ PER ERROR:** situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

**ASSETJAMENT DISCRIMINATORI:** serà assetjament discriminatori qualsevol comportament o conducta que, per raons d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a grup familiar, es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

**REPRESÀLIA DISCRIMINATÒRIA:** tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què està sotmesa o ha estat sotmesa.

**VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA:** es considera victimització secundària al perjudici causat a les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, transgèneres i intersexuals que, sent víctimes de discriminació, assetjament o represàlia, en pateixen les conseqüències addicionals de la dolenta o inadequada atenció per part dels responsables administratius, institucions de salut, policia o qualsevol altre agent implicat.

**ASSETJAMENT LABORAL:** serà assetjament discriminatori qualsevol comportament o conducta que, per raons d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps cap a una o més persones treballadores, per part d'una altra/es que actuen davant d'aquella/es des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics, amb el propòsit de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització del mateix; suposant tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la seva salut

**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.

**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 generant una forma específica de discriminació.

**EXPRESSIÓ DE GÈNERE:** Manifestació que cada persona fa de la identitat sexual.

**PERSONA TRANS:** Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

**FAMÍLIA LGTBI:** Aquella en què un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins seu les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors amb discapacitat a càrrec.

**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.

**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

**IDENTITAT SEXUAL:** Vivència interna i individual del sexe tal com cada perso-

na la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

**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.

**MESURES D'ACCIÓ POSITIVA:** Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, al seu cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures seran aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que els justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

**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 diferent sexe; 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 cap a persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

**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.

**INDUCCIÓ, ORDRE O INSTRUCCIÓ DE DISCRIMINAR:** És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes que estableix aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

# 3.

# Àmbit d'aplicació

---

El protocol és d'aplicació a totes les persones que presten serveis a Actua SCCL, independentment de la tipologia de contracte i de l'activitat que desenvolupin.

També serà aplicable a totes aquelles persones que no presten serveis a l'empresa però que estan vinculades per tenir la condició de clients/es i proveïdors/es.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere que es produeixi durant el desenvolupament dels serveis, en relació aquests o com a resultat de la feina:

- En les comunicacions efectuades a l'empresa, ja sigui verbalment, per escrit o a través de mitjans telemàtics (telèfon mòbil, correu electrònic, etc.). S'inclouen totes aquelles conductes que per la seva naturalesa constitueixen un cas d'assetjament virtual o ciberassetjament.
- En els desplaçaments entre el domicili i el lloc de treball de la persona treballadora.
- En les activitats realitzades per la persona treballadora en el marc dels serveis prestats a Actua SCCL.
- En l'allotjament, si s'escau, de la persona treballadora en cas que sigui necessari pel correcte desenvolupament dels serveis.
- Qualsevol altra situació originada durant la prestació de serveis a Actua



# 4.

# Normativa aplicable

Cada vegada en són més les normatives que regulen la igualtat efectiva de totes les persones. Durant els últims anys, s'han aprovat diverses normatives per garantir la igualtat de gènere en tots els àmbits, incloent-hi el laboral. Amb l'aprovació de la Llei 4/2023, de 28 de febrer es garanteix també la igualtat real i efectiva de les persones trans i la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Per l'exposat, les normatives que actualment sostenen, fonamenten i garanteixen els drets de les persones treballadores que pertanyen al col·lectiu LGTBI+ a l'àmbit laboral són les següents:

## **CONSTITUCIÓ ESPANYOLA**

### **- Art. 14.**

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

## **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.**

### **- Art. 14.**

Promoure i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats i preveure, corregir i eliminar tota forma de discriminació per raó de les causes previstes aquesta llei en matèria d'accés a l'ocupació, afiliació i participació en organitzacions sindicals i empresarials, condicions de feina, promoció professional, accés a l'activitat per compte pròpia i a l'exercici professional, i d'incorporació i participació a qualsevol organització els membres de la qual desenvolupin una professió concreta.

**- Art. 15.**

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de 12 mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per fer-ho, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparà reglamentàriament.

**REIAL DECRET LEGISLATIU 2/2025, DE 23 D'OCTUBRE, PEL QUE S'APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS.**

- Lletres c) de l'apartat 2 de l'article 4 queda redactat en els següents termes 2. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

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. Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.

# 5.

# Mesures preventives

---

Juntament amb el present protocol, Actua S.C.C.L ha concretat diverses accions i mesures per prevenir l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere:

**COMUNICAR I DIFONDRE EL PROTOCOL.** Els professionals han de saber que les accions previstes en aquest protocol no estan permeses i tenen unes conseqüències determinades.

**PROMOCIÓ D'UN BON AMBIENT DE TREBALL.** Aconseguir un ambient de feina basat en els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de no discriminació de les persones LGTBI+.

**SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ.** S'acorda la creació i impartició de càpsules formatives per aconseguir que totes les persones amplii els seus coneixements en aquest àmbit. En aquestes formacions també s'incorpora una enumeració de les accions que constitueixen assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i les mesures preventives per evitar-les.

**VALORACIÓ I SEGUIMENT.** Anàlisis anuals de les diferents conductes i accions indesitjades detectades a Actua S.C.C.L, així com la seva valoració i accions que es consideren necessàries.

# 6.

## Comissió d'atenció a l'assetja- ment

per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

La comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere estarà formada per 4 membres, designats de forma paritària i de forma que tinguin coneixement i representin a la globalitat de serveis d'Actua.

Totes les persones que formin part de la comissió tindran la formació corresponent per poder atendre els casos detectats i les denúncies presentades per les víctimes. Per l'exposat, serà necessari que hi hagi membres amb coneixements específics sobre igualtat i sobre assetjament de qualsevol mena.

Les persones que tinguin qualsevol classe de parentesc de consanguinitat o afinitat amb alguna de les persones afectades no podran formar part de la comissió. Tampoc en podran formar part les persones que tinguin una relació estreta, ja sigui d'amistat, enemistat o professional amb les persones implicades o qualsevol interès en el procediment. Les incompatibilitats podran ser al·legades per qualsevol persona que formi part de la comissió o sigui part del procediment quan així o consideri i/o en tingui coneixement.

La comissió es reunirà amb un termini màxim de 5 dies des de la, queixa, denúncia o el coneixement dels fets constitutius d'un cas d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

### **6.1. Funcions de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.**

- Accions de formació i sensibilització a la plantilla.
- Visibilització i difusió de la comissió.
- Visibilització i difusió del present protocol.
- Atendre les queixes i denúncies presentades.
- Assessorar, orientar i donar suport a totes les persones que puguin ser víctimes d'assetjament en el marc del present protocol.
- Actuar davant de qualsevol informació o indicatiu detectat.

- Reunir-se en el termini de 5 dies des del coneixement d'algun fet o recepció d'alguna queixa i/o denúncia.
- Investigar els fets detectats o dels que n'han tingut coneixement.
- Recomanar a Salut Laboral l'adopció, si s'escau, de les mesures cautelars que siguin necessàries.
- Elaborar un informe de conclusions sobre l'assumpte investigat, que inclourà els fets, els medis de prova del cas, els possibles agreujant o atenuants, la tipificació de la o les conductes i les accions disciplinàries proposades.
- Supervisar el compliment de les accions disciplinàries imposades.
- Avaluació i seguiment de tots els casos.
- Vetllar pels principis i les garanties establertes al present protocol.

# 7.

# Principis rectors i garanties de procedi- ment

**CONFIDENCIALITAT.** Les persones intervinents en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i secret de tota la informació que els hi hagi estat comunicada.

Cap document podrà ser divulgat fora de les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol. En tot cas, s'utilitzaran sigles per referir-se a la víctima per preservar la seva intimitat.

**DILIGÈNCIA I AGILITAT.** La comissió vetllarà per actuar sense demora, respectant els terminis establerts a cada fase del protocol. La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes.

**INFORMACIÓ.** Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació i sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de la participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

**CONTRADICCIÓ.** Durant totes les fases del procediment es garantirà una audiència imparcial i un tracte just per totes les persones afectades. 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 REPRESÀLIES.** Es prohibeixen explícitament les represàlies contra les persones que presentin alguna queixa o denúncia, compareguin com a testimonis o participin d'alguna forma a la investigació del cas.

**COL-LABORACIÓ.** Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.



A més, cal tenir en compte que, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos, la direcció de persones podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

**MESURES CAUTELARS.** Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un deteriorament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

# 8.

# Intervinents

---

## 8. Intervinents

- La víctima o víctimes que han patit o pateixen una situació d'assetjament.
- La persona que denuncia, es queixa o facilita la informació, en cas que no sigui la víctima.
- Testimonis
- La comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- La direcció de l'empresa
- Les persones que formen part de l'Equip de Salut Laboral.
- Assessorament extern, si és necessari

# 9.

# Procedi- ment d'actuació

---

## 9. Procediment d'actuació

Quan la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere té coneixement d'alguna situació constitutiva d'assetjament, ha de seguir el següent procediment.

### 9.1. Fase prèvia

El procediment es posarà en marxa quan es tingui coneixement de la denúncia presentada, tant si és verbal com escrita. En cas de denúncia verbal, aquesta haurà de ser ratificada posteriorment per escrit.

Rebuda la denúncia, l'empresa informará immediatament a la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere que es reunirà amb un termini màxim de 5 dies.

Les persones que poden presentar denúncia són les següents:

- Qualsevol persona que es pugui sentir víctima de les conductes descrites en el present protocol
- Qualsevol persona que tingui coneixement d'un cas d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.
- El comitè d'empresa o delegades de personal.

A la denúncia ha de constar la identificació de la persona presumptament assetjadora i de la persona que presumptament ha estat assetjada, així com una descripció detallada dels fets.

Un cop s'hagi reunit la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, s'obrirà l'expedient d'investigació.

### 9.2. Fase d'investigació

L'expedient d'investigació s'iniciarà un cop s'hagi reunit la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

La durada d'aquesta fase no podrà ser superior a 15 dies laborables, excepte si és necessari per conèixer tots els fets i així ho acorden totes les parts de la comissió.

Les accions que es duran a terme a la fase d'investigació seran les següents:

- Valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars (separació d'espais físics, redistribució de tasques, etc).
- Recopilar la informació necessària relacionada amb el presumpte cas investigar.
- Valorar i entrevistar les persones corresponents.
- Determinar les proves que es practicaran
- Donar audiència a les parts, podent aquestes assistir acompanyades de les persones representants de les persones treballadores, si així ho sol·liciten.
- Redactar i firmar les actes de totes les reunions i entrevistes que se celebrin, garantint la confidencialitat total i reserva del seu contingut.

### 9.3. Fase final

Un cop finalitzada la classe d'instrucció, la comissió ha de redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat, podent concloure una de les següents possibilitats:

a) les mesures disciplinàries, amb indicació de la infracció comesa i la proposta de sanció.

b) arxiu de l'expedient, si els fets no són constitutius d'assetjament.

La resolució adoptada serà comunicada en tot cas a les persones denunciants i denunciades.

# 10.

## Indicadors de discriminació, maltracte o assetjament

per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Existeixen una sèrie d'indicadors o signes d'alarma que han d'alertar-nos de la possible situació de discriminació o maltractament.

Entre ells trobem:

- **Indicadors físics:** danys físics o malaltia de la persona, causada per accions no accidentals o inaccions.
- **Indicadors psicològics:** perjudici a l'estabilitat de la salut mental i/o autoestima de la persona, Indicadors per hostilitat verbal o no verbal reiterada.
- **Indicadors conductuals:** conductes o comportaments vinculats a vivències de situacions estressants o traumàtiques.
- **Vulneració de drets:** acció, omissió o tracte negligent, no accidental, que privi a la persona dels seus drets i el seu benestar, que amenaci o interfereixi a la seva vida diària i/o qualitat de vida.

# 11. 12.

# Seguiment i vigència

---

## 11.Seguiment

La comissió d'igualtat de Actua s'encarregarà de fer un seguiment de l'evolució de la conflictivitat per assetjament, i analitzarà cada una de les conductes i comportaments detectats.

Així mateix, la comissió vetllarà pel correcte funcionament i compliment del present protocol, proposant possibles canvis per adaptar el mateix als canvis que puguin sorgir.

La comissió de seguiment del protocol LGTBI es reunirà anualment i emetrà acte del seguiment del protocol.

## 12.Vigència

El present protocol tindrà una vigència de 4 anys.



**ACTUA**  
cooperativa d'iniciativa social