Protocol LGTBIQ+

Pla LGTBIQ+ i Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament Sexual, per raó de Sexe, Orientació sexual, Identitat sexual i Expressió de gènere

som energia

Índex

01 La realitat del col·lectiu lgtbiq+ al mercat laboral 5

02 Normativa específica 9

03 Desenvolupament d'actuacions 11

04 Determinació de les parts 12

05 Àmbit personal, territorial i temporal 13

06 Informació bàsica de l'organització 13

- 6.1 Descripció de l'organització
- 6.2 Avaluació de la situació de les polítiques de diversitat i inclusió de la companyia
- 6.3 Enquesta a la plantilla

07 Objectiu general 19

- 7.1 Objectius específics

08 Descripció de mesures concretes del pla LGTBIQ+ 20

- 8.1 Sensibilització i comunicació
- 8.2 Selecció i Contractació
- 8.3 Prevenció de l'assetjament de les persones LGTBIQ+
- 8.4 Drets per a persones trans
- 8.5 Formació i desenvolupament
- 8.6 Conciliació i corresponsabilitat

09 Calendari d'actuacions 33

10 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica 36

11 Procediment de modificació del pla LGTBIQ+ 37

Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

01 Marc normatiu 39
- 1.1 Normativa espanyola
- 1.2 Normativa europea

02 Declaració de principis 43

03 Àmbit d'aplicació i vigència 44

04 Difusió i sensibilització sobre l'assetjament 45

05 Mesures de prevenció i sensibilització 45

06 Definicions 46
- 6.1 Assetjament sexual
- 6.2 Assetjament per raó de sexe
- 6.3 Conceptes relatius a l'orientació sexual
- 6.4 LGTBIfòbia

07 Objectius 52

08 Procediment d'actuació 53
- 8.1 Principis del procediment
- 8.2 Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament
- 8.3 Codi ètic, canal ètic i comitè d'ètica
- 8.4 Desenvolupament
- 8.5 Seguiment

09 Model de queixa o denuncia a Som Energia SCCL 62

Aquest Pla LGTBIQ+ ha estat negociat i acceptat de forma voluntària pel Grup de Treball del Pla de la diversitat sexual de SOM ENERGIA SCCL.

01 La realitat del col·lectiu LGTBIQ+ al mercat laboral

En el context actual de canvi, on la societat cada cop valora més la igualtat, és essencial que les empreses assumeixin un compromís sòlid amb la diversitat. La inclusió genuïna i efectiva de la comunitat LGTBIQ+ en un entorn laboral lliure de prejudicis i discriminació ha de ser al centre de les polítiques de cada organització. Aquesta és una oportunitat única per impulsar el creixement i el valor de l'empresa, i va més enllà de simplement complir amb la legislació vigent. Diversos estudis confirmen que la diversitat LGTBIQ+ no només enriqueix la cultura corporativa, sinó que també fomenta un ambient inclusiu i millora el benestar laboral. Tanmateix, assolir aquest objectiu no és senzill; les empreses han d'actuar com a agents actius en la promoció d'espais lliures de discriminació.

Més enllà del compliment de les obligacions legals, construir un entorn laboral segur, lliure de prejudicis i discriminació, on cada persona se senti valorada i respectada sense importar-ne l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i característiques sexuals, és una responsabilitat empresarial. Això reverteix de manera positiva, fomentant la col·laboració i la productivitat, cosa que impulsa l'èxit organitzacional. Per això, cal comprometre's amb mesures sòlides per detectar, prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació dins del personal, posant un èmfasi especial a la comunitat LGTBIQ+ com un col·lectiu sovint invisibilitzat i objecte de desigualtat. Aquest enfocament té un resultat clar: el benestar comú de l'organització.

Segons dades de la FEL, només el 23,6% de les persones LGTBIQ+ són visibles amb els seus companys de feina, un 11,1% amb els seus superiors, i només un 6,6% amb clients o empreses proveïdores. Aquestes xifres són impactants, especialment quan considerem que la taxa d'ocupació entre la població LGTBIQ+ és 14 punts superior a la població general. De la mateixa manera, la població d'estudiants dins de la comunitat LGTBIQ+ és 8 punts superior en comparació amb la població general. Per contra, el percentatge de pensionistes és 20 punts menor respecte a la població general. A més, el percentatge de persones que realitza feina no remunerada a la llar és i nferior al col·lectiu LGTBIQ+, mentre que la taxa d'atur és gairebé idèntica a la de la població general (FELGTBI+, 2023).

Les dades mostren que el col·lectiu LGTBIQ+ té una taxa d'activitat superior a la de la població general. A més, el nivell educatiu d'aquest col·lectiu és més alt, especialment en les noves generacions, fet que el converteix en un gresol de talents.

Segons l'estudi "Gestió de la Diversitat LGTBI", realitzat el 2023 entre empreses espanyoles i llançat per BBVA i REDI en col·laboració amb el Pacte Mundial de l'ONU Espanya, el 59% del personal de recursos humans i diversitat a empreses que no aborden activament aquesta diversitat no percep desigualtat envers les persones LGTBIQ+ a les seves organitzacions. A més, un 21% nega l'existència de discriminació cap al col·lectiu a Espanya. Aquestes dades contrasten amb la realitat que moltes persones de la comunitat experimenten diàriament, tal com indica l'estudi "Cap a centres de treball inclusius: La discriminació de les persones trans i LGTBIQ+ en l'àmbit laboral a Espanya el 2023. Reptes i solucions" , desenvolupat per l'Àrea Confederal LGTBIQ+ d'UGT.

Per oferir una visió més completa de la situació, a continuació presentem un resum dels 10 punts crítics que enfronta el col·lectiu LGTBIQ+ a l'entorn laboral, segons recull l'estudi d'UGT.

10 problemes més comuns a què s'enfronta el col·lectiu LGTBIQ+ en matèria laboral

1 **Discriminació a l'ocupació**
El 70% de les persones LGTBIQ+ i el 75% de les persones trans consideren que ser LGTBIQ+ és un inconvenient en buscar feina.

2 **Ocultació de l'orientació sexual**
Prop del 50% de les persones LGTBIQ+ eviten revelar la seva orientació sexual a la feina per por de represàlies o perjudicis professionals.

3 **Rebuig als processos de selecció**
El 55% de les persones trans i no binàries han experimentat rebuig directe o indirecte durant entrevistes de treball a causa de la seva identitat de gènere.

4 **Violència verbal i assetjament laboral**
Un 75% de persones LGTBIQ+ han experimentat violència verbal a la feina i també hi ha una freqüència elevada d'agressions que s'eleva en les persones trans (el 86% han estat agredides més de dues vegades); que constitueix conductes d'assetjament.

A més, al 75% dels casos hi havia persones que van testificar els fets, però només en un 40% de les situacions algú ha reaccionat en defensa de la persona agredida. La xifra dels qui són testimonis arriba al 80% per a les persones trans i no binàries, però ningú ha intervingut per evitar-ho.



5 **Autoexclusió i pèrdua de talents**
L'ambient laboral hostil porta al 40% de les persones LGTBIQ+ a amagar la seva identitat, cosa que pot resultar en autoexclusió, pèrdua de talent i baix rendiment laboral.

6 **Manca de suport en transicions de gènere**
El 62% de les persones trans no rep suport dels seus ocupadors durant el procés
de transició de gènere.

7 **Desconeixement i manca de comprensió**
Prop del 80% de les persones trans senten que ni les seves companyes ni superiors comprenen les seves realitats.

8 **Uniformes i encàrrecs inadequats**
El 16% de les persones trans es veuen obligades a fer servir uniformes que no corresponen a la seva identitat de gènere, i el 27% rep encàrrecs que vulneren la seva dignitat.

9 **Percepció de desavantatge en la promoció interna**
El 55% de les persones del col·lectiu consideren que ser LGTBIQ+ és un inconvenient per promocionar a l'ocupació, a causa d'estereotips i prejudicis.

10 **Impacte a la carrera professional**
El 44% de les persones trans considera que la seva transició de gènere ha afectat negativament la seva carrera professional.

Aquests 10 punts són només un resum d'un problema real i de gran impacte negatiu que encara avui és present dins les organitzacions d'una manera latent o invisible. I, per tant, posen de manifest la necessitat d'un canvi imperatiu en l'enfocament organitzacional i una posada a punt de mesures per evitar i corregir la discriminació del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, que incideix des del procés de selecció fins a l'impacte positiu en l'enlairament de la carrera professional.

El que crida l'atenció (i és incongruent) de les dades aportades, és observar que el 93% de les empreses ja tenen iniciatives relacionades amb la celebració de l'Orgull LGBTI, però no tenen un enfocament determinant cap a la inclusió real, amb una estratègia de 'tolerància zero' cap a la discriminació, polítiques actives, programes de sensibilització, aliances i una ferma visualització del compromís amb la diversitat.

Visibilitat i LGTBIfòbia a la feina

Aproximadament, la meitat de les persones LGTBIQ+ prefereix amagar la seva identitat als seus llocs de treball a causa d'un entorn percebut com a insegur. Aquest sentiment es veu reflectit en estadístiques alarmants: el 75% de les persones del col·lectiu ha patit agressions verbals a la feina, amb una manca de suport de l'entorn laboral en el 75% dels casos. Aquestes agressions no són esdeveniments únics, sinó repetits, cosa que evidencia un problema sistèmic als llocs de treball. Aquesta LGTBIfòbia té un impacte directe a la recerca de feina. La majoria de les persones trans trien amagar la seva identitat de gènere per por de la discriminació. Altres dades preocupants són les que mostrem a continuació:

Estadístiques per a la reflexió
La LGTBIfòbia a la societat i a l'entorn laboral és molt present, tal com revela l'estudi d'UGT sobre la situació del col·lectiu dut a terme el 2023:

- El 70% de les persones trans i no binàries se senten socialment no acceptades i el 55% han experimentat rebuig a les seves feines.
- Més del 50% de les persones enquestades consideren que les persones LGTBI no estan acceptades socialment, augmentant el 70% per a persones transgènere i no binàries.
- El 75% de les persones LGTBI perceben desigualtat en les oportunitats laborals i arriben al 87% en persones trans i no binàries.
- La violència verbal cap a persones LGTBI se situa en un 50% fora de la feina en els darrers dos anys, amb un augment del 20% en el col·lectiu trans i no binari des del 2020.
- El 86% de les persones trans han patit agressions múltiples i han indicat conductes d'assetjament.
- En situacions d'assetjament, el 75% de les vegades hi havia persones que van veure els fets, però només el 40% de les vegades algú va intervenir en defensa de la víctima. Aquestes xifres són del 80% per a persones trans i no binàries, amb cap intervenció per part dels que van presenciar els fets.
- Només 3 de cada 10 persones LGTBI denuncien les agressions als seus superiors.
- Només el 6,32% de les persones LGTBI agredides verbalment van presentar denúncia, disminuint al 5% per a persones trans i no binàries.

Passos per a un compromís efectiu
Un cop sabem el què, passem al com. El procés per aconseguir una empresa diversa, equitativa i inclusiva ens adreça a un ferm compromís que abasti els punts següents:

- Promoure la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals.
- Garantir un entorn laboral segur i respectuós per a totes les persones LGTBIQ+.
- Establir unes eines i mecanismes de selecció de personal lliures de biaixos discriminatoris cap a la comunitat LGTBIQ+.
- Dissenyar campanyes de sensibilització, comunicació i difusió que posin en valor la diversitat i que promoguin la no-discriminació de les persones del col·lectiu.
- Elaborar un protocol d'actuació, revisar-lo periòdicament i mantenir-lo vigent assegurant-ne l'adequació a la normativa i les necessitats de l'entorn laboral.
- Fomentar la participació activa de la representació legal de les persones treballadores en el desenvolupament i l'aplicació de les polítiques LGTBIQ+ mitjançant la creació d'una Comissió de Diversitat dins de l'empresa.
- Garantir la confidencialitat i la dignitat dels qui puguin ser víctimes d'assetjament o discriminació.
- Adoptar mesures cautelars per protegir les víctimes durant la tramitació de qualsevol procediment.
- Estendre aquests principis a totes les per-

sones vinculades a l'empresa, incloent-hi la plantilla, empreses col·laboradores i proveïdores, i la clientela.

- Reconèixer la diversitat LGTBIQ+ com a actiu valuós és un fet que enforteix l'empresa i contribueix al seu èxit. Per això, cal un compromís per continuar avançant en la promoció d'un entorn laboral inclusiu, on totes les persones puguin assolir el seu màxim potencial, sense importar-ne l'orientació sexual, la identitat sexual, per expressió de gènere o característiques sexuals.

02 Normativa específica

A l'apartat normatiu cal assenyalar una evolució positiva de la legislació amb un abordatge més complet per a la prevenció de situacions discriminatòries i promoure la sensibilització en igualtat, així com penalitzar conductes violentes en matèria LGTBIQ+, destacant especialment l'entrada en vigor, al març de 2024, de la denominada Llei Trans pel que afecta en matèria laboral.

A continuació, mostrem un resum del recorregut legal específic sobre el col·lectiu LGTBIQ+:

La Constitució Espanyola, de 29 de desembre de 1978, com a norma base que sustenta i empara els drets fonamentals, posa el focus en dos articles que serveixen de marc en l'àmbit dels drets de la comunitat LGTBI: 1) l'article 14 disposa: “els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”. 2) l'article 9.2 indica: “correspon als poders públics promoure les condicionswns perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.

Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social: Aquesta llei modifica l'article 4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i al Capítol III, relatiu a les mesures per a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, garantint el dret a la no-discriminació per raó d'orientació sexual en l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professional.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Sancions de l'Ordre Social, la llei estableix la igualtat de tracte i oportunitats a l'ocupació, prohibint qualsevol forma de discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia . Aquesta llei reconeix i protegeix els drets de les persones LGTBIQ+ en diversos àmbits, inclòs el laboral. En concret al capítol III relatiu al mercat de treball, la norma aborda el dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI (art. 20), i estableix mesures i actuacions per a l'ocupació, prevenció i combatre la discriminació per motius orientació sexual i identitat de gènere (art. 21).

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació , en referència a l'article 14 de la Constitució de 1978 que proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació. La llei cita com a motius d'especial atenció social o protecció el naixement, la raça, el sexe, la religió o opinió, i prohibeix la discriminació per qualsevol altra circumstància

personal o social. A més, l'article 9 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions i remoure els obstacles perquè la igualtat de l'individu i dels grups on s'integra sigui real i efectiva.

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 , per a la defensa de la igualtat i diversitat en l'ocupació, sent aquesta de fet la més avançada i dirigida específicament a la protecció i ampliació de possibilitats del col·lectiu LGTBI en diferents àmbits de la vida pública

Si bé en les darreres dècades la legislació ha dotat d'una sèrie de normes per tal d'afavorir unes condicions igualitàries i no discriminatòries, també per al col·lectiu LGTBIQ+, no es pot obviar que era imperatiu fer un avenç des de la igualtat formal cap a la igualtat real i efectiva.

El Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, obliga les empreses amb més de 50 empleats a implementar mesures per garantir la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral. Aquestes mesures, que han de ser negociades col·lectivament, inclouen protocols contra l'assetjament i la violència vers aquest col·lectiu, formació específica per al personal i la promoció d'entorns laborals inclusius. Les empreses tenen un termini de tres mesos des de l'entrada en vigor del decret per constituir una comissió negociadora i, en cas de no assolir un acord, han d'aplicar les mesures establertes al mateix decret.



03 Desenvolupament d'actuacions

A l'hora d'emprendre un pla de mesures per no discriminar ni i afavorir les condicions de treball per a la comunitat LGTBIQ+ cal tenir present una sèrie de factors.

En cap cas el Pla LGTBIQ+ pretén identificar les persones d'aquest col·lectiu, de manera que no es recopilaran dades quantitatives o de tipus personal, atès que la identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i característiques sexuals constitueix una informació privada i confidencial. Per tant, el procés de recopilació i anàlisi de la informació necessària inclourà únicament una entrevista estructurada a través de la qual es podran analitzar les polítiques i les propostes de la companyia en matèria d'igualtat de tracte i drets de les persones del col·lectiu LGTBIQ+.

Així mateix, quant a les mesures planificades al pla LGTBIQ+, aquestes seran objecte de dipòsit, en els termes del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, i sense perjudici dels mecanismes articulats per les comunitats autònomes en l'àmbit de les seves competències. S'introdueix, a més, una nova disposició addicional sisena al Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, amb la redacció següent:

«Disposició addicional sisena. Dipòsit de les mesures planificades per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+.

Quan se sol·liciti el dipòsit de les mesures planificades regulades al Reial decret pel qual es desenvolupa l'article 15 de 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 LGTBIQ+, als registres de les autoritats laborals, s'haurà de remetre per mitjans electrònics el text del mateix».

«Disposició final segona. Títol competencial. Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7.3 de la Constitució Espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral sense perjudici que els òrgans de les comunitats autònomes l'executin».

A la Disposició final tercera, s'esmenta l'habilitació normativa amb el text següent: “Es faculta les persones titulars dels Ministeris de Treball i Economia Social i d'Igualtat, per dictar conjuntament o separadament, en l'àmbit de les seves competències respectives, quantes disposicions siguin necessàries per al desenvolupament normatiu i l'aplicació d'aquest Reial decret”.

Realitzar un estudi complet i exhaustiu aporta una base sòlida i documentada sobre la qual es pot construir l'arquitectura del pla LGTBIQ+. Amb aquest objectiu s'han seguit els passos següents:

- Planificació: Assignació del personal responsable de proporcionar la documentació i dinamitzar la recollida d’informació, selecció d’eines a utilitzar per a la recopilació de dades i informació a la plantilla del començament de la Fase d’estudi, ja que, si així ha acordat la Comissió Negociadora, pot participar de forma activa. Aquesta comissió ha acordat prèviament la informació necessària per diagnosticar cadascuna de les matèries.
- Recull d'informació: Recull d’informació i documentació disponible.
- Anàlisi de la informació: Senyalització dels punts forts, les propostes de millora i les prioritats. Identificació dels aspectes en què es produeixen desigualtats i la discriminació a la comunitat LGTBIQ+, les causes que les generen i proposta de mesures de millora per resoldre-les.
- Comunicació: Informació a la plantilla sobre els resultats de l’estudi.

04 Determinació de les parts

Aquest Pla LGTBIQ+ ha estat subscrit per la Taula de Treball de Pla LGTBIQ+ de SOM ENERGIA SCCL constituïda a Girona a les 17:05 hores del dia 9 d'abril de 2025 per:

Per la Coordinació General:	Per part de la representació de les persones treballadores:	Per la part de l'equip d'entorn laboral:
Marta Doncel Garcia	**Albett Téllez Lozano**	**Anna Rodon Font**
Victor Carreño Cano	**Yaiza Blanch Górriz**	**Núria Iglesias Martínez**

Les parts negociadores han acordat que la Comissió Negociadora té les competències següents:

- Negociació de les mesures que integraran el Pla LGTBIQ+.
- Identificació de les mesures prioritàries, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla LGTBIQ+ a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures implantades.
- Remissió del Pla LGTBIQ+ que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

Les persones que integren la Comissió Negociadora han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat comunicada expressament amb caràcter reservat. En tot cas, cap mena de document lliurada per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricte àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar l'entrega.

En cas de vacances, absència, dimissió, finalització del mandat o que sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada, les persones que integren la comissió seran substituïdes. Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el règim de funcionament. intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant.

05 Àmbit personal, territorial i temporal

Aquest Pla LGTBIQ+ va dirigit a totes les persones treballadores de SOM ENERGIA SCCL.

L'àmbit territorial es localitza a tota la geografia d'Espanya, i el domicili de l'organització és el següent:

- Girona

El Pla LGTBIQ+ es mantindrà vigent durant aquest termini mentre la normativa legal o convencional no obligui a revisar-lo o l'experiència indiqui el seu ajust necessari, i es poden establir accions específiques dirigides a grups d'interès de l'entitat.

06 Informació bàsica de l'organització

6.1 Descripció de l'organització

Som Energia és una cooperativa de consum d'energia verda sense ànim de lucre. Les activitats principals són la comercialització i la producció d'energia d'origen renovable. SOM ENERGIA té el compromís d'impulsar un canvi del model energètic actual per assolir un model 100% renovable.

6.2 Avaluació de la situació de les polítiques de diversitat i inclusió de la companyia

SOM ENERGIA SCCL va registrar el seu primer Pla d'Igualtat l'any 2024. L'empresa reconeix la importància de la diversitat i la inclusió com a pilars fonamentals per desenvolupar un entorn laboral equitatiu i respectuós. Tot i que fins ara no s'han implementat gaires mesures específiques dirigides a garantir la igualtat i el respecte per les persones del col·lectiu LGTBIQ+, la companyia és conscient de la necessitat d'avançar en aquesta direcció.

L'empresa compta amb alguns beneficis que no van específicament dirigits a la comunitat LGTBIQ+, però que estan adreçats a protegir i garantir el benestar de totes les persones treballadores.

Pel que fa als espais comuns, l'oficina compta amb lavabos i dutxes mixtes, concebudes per oferir un ús inclusiu i adaptat a les necessitats de les treballadores, especialment per aquelles que es desplacen en bicicleta o practiquen esport a prop del despatx. A més, cap persona de la plantilla està obligada a portar uniforme ni a canviar-se de roba per realitzar les seves funcions.

En relació amb la seguretat i la prevenció de riscos laborals, els equips de protecció individual (EPIs) per a les visites a les plantes de producció renovables són escollits directament per cada treballadora a partir d'un catàleg homologat, seguint les indicacions del servei de prevenció de riscos laborals (PRL).

D'altra banda, l'empresa disposa d'una guia de perspectiva de gènere en la comunicació i atenció a persones sòcies, que inclou mencions específiques als col·lectius trans i intersex en diversos apartats.

A més, Som Energia ha establert un protocol d'adaptació del lloc de treball, que permet modificar les condicions laborals per tal d'atendre necessitats especials derivades de malalties físiques, psíquiques o sensorials. Aquest protocol també inclou situacions relacionades amb la identitat de gènere o processos de transició, oferint una flexibilitat per adaptar-se a les necessitats individuals de les treballadores.

Pel que fa a la salut laboral, el servei de prevenció de riscos SEPRA no compta actualment amb protocols específics per a l'atenció a persones trans, intersex i no binàries, però ha informat que està treballant en el desenvolupament de nous protocols en aquesta línia.



Tenir en compte el binarisme de gènere que hi ha a la nostra societat (i que no és inclusiu amb tothom): tenir en compte que no només hi ha «dones i homes».

A l'hora de crear formularis on necessitem demanar el gènere: donar com a mínim tres opcions (dona, home, altres; o bé deixar-ho en blanc perquè no el completi la persona).



No tractar les dones com a dependents o subordinades dels homes:

- Utilitzar tractaments equivalents (evitar l'ús de senyoreta).
- Si tractem un home pel cognom, fer-ho també amb la dona: el sr. Valls i la sra. Forns.
- Si esmentem una família, no fer-ho només pel cognom de l'home (la família Serra), sinó afegir-hi el de la parella (la família Serra-Pérez).



Sensibilitat per les persones trans.

Tenir en compte que algú amb veu/aparença d'home es pot identificar amb el gènere femení, i a la inversa. Les persones trans que estan fent la transició encara no permeten el que senten (per exemple: un home trans pot tenir encara nom de dona al DNI, o pot tenir aspecte i veu de dona).

L'empresa compta amb diverses mesures per facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, garantint així el benestar de totes les persones treballadores:

Avuinovinc

- Permís retribuït d'un dia per indisposició pròpia o per atendre una persona dependent a càrrec, sense necessitat de justificació.

Dol gestacional

- Permís retribuït de tres dies hàbils per a les persones progenitores en cas de pèrdua gestacional a partir de la setmana 6 de la gestació.

Malaltia i baixa

- El segon dia caldrà aportar un justificant de visita mèdica.
- El tercer dia, cal justificar la baixa mèdica.
- Durant el període de baixa per malaltia, la cooperativa complementa la prestació fins al 100% del salari mensual durant un màxim d'un any.

Visites mèdiques

- Permís retribuït per assistir a visites mèdiques dins de la jornada laboral.
- Caldrà aportar un justificant mèdic. Si la visita és fora de la jornada, no caldrà justificar-la i no es compensarà el temps.
- També es contempla el permís per acompanyar una persona dependent a càrrec.

Maternitat i paternitat

- Set setmanes de permís retribuït per naixement o adopció de descendència, a sumar a la baixa legal corresponent.
- Aquest permís es pot gaudir durant l'any natural a partir de la data de naixement o adopció.
- En famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva, es podrà acumular el permís de maternitat i paternitat, i Som Energia l'ampliarà en set setmanes addicionals.

Hospitalització, accident o malaltia greu

- Permís retribuït de cinc dies (consecutius o no) o l'equivalent en hores de jornada per atendre:
  - Cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
  - Qualsevol persona que convisqui amb la persona treballadora.
- En cas d'afectació a una persona familiar de segon grau, el permís serà de quatre dies.

Cicles biològics

- Permís retribuït d'un dia per menstruació o indisposició vinculada a cicles biològics com el climateri.

També cal esmentar que en el protocol de selecció de personal es recullen el nombre de persones a l'empresa que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats d'inserció laboral, com persones majors de 50 anys o persones intersex i també de gènere no binari.

6.3 Enquesta a la plantilla

A febrer de 2025, s'ha realitzat una enquesta a l'Equip Tècnic en el marc de l'elaboració de mesures per a la igualtat i no discriminació efectiva de les persones LGTBIQ+. Aquesta enquesta s'emmarca en el compliment del Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, i en coherència amb el nostre compromís amb la igualtat efectiva.

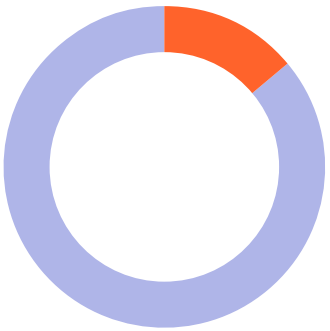
L'enquesta es va dur a terme entre el 19 i el 26 de febrer de 2025 i va comptar amb la participació del 60% de l'Equip Tècnic (81 persones).

Les preguntes es van emmarcar en tres blocs: sobre l'entorn laboral, sobre mesures i formació en matèria LGTBIQ+, i sobre canals de comunicació i el protocol. Finalment, es va facilitar un espai per recollir els suggeriments de la plantilla enquestada per millorar el compromís de l'empresa amb la diversitat LGTBIQ+.

Preguntes sobre l'entorn laboral

Consideres que Som Energia fomenta un ambient inclusiu i respectuós per a totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere?

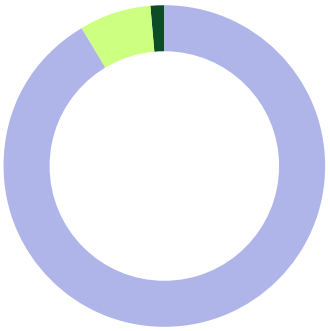
80 respostes



- Sí: 93,8 %
- No: 0 %
- No ho sé: 6,2 %

Sents que pots expressar lliurement la teva orientació sexual o identitat de gènere a la feina?

80 respostes

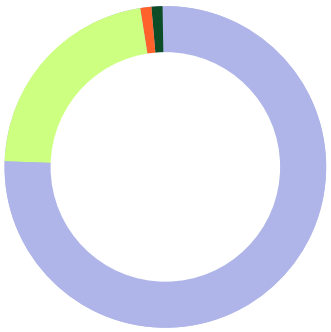


- Sí, completament: 91,4 %
- Parcialment: 7,4 %
- No: 0 %
- Prefereixo no respondre: 1,2 %

El 93,8% de la plantilla enquestada considera que Som Energia fomenta un ambient inclusiu i respectuós per a totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere (el percentatge restant opina que no ho saben, però cap persona va respondre que no). Trobem també resultats positius en preguntar-li a la plantilla si senten que poden expressar lliurement la seva orientació sexual o identitat de gènere a la feina, on el 91,4% de la plantilla enquestada considera que ho pot fer completament.

Has presenciat o experimentat situacions de discriminació o comentaris inapropiats relacionats amb la diversitat sexual o de gènere al teu entorn laboral?

81 respostes



- Mai: 76,5 %
- Ocasionalment: 22,2 %
- Sovint: aproximadament 1,2 %
- Prefereixo no respondre: ~1,2 %

Malauradament, també cal tenir en compte que el 22,2% de les persones enquestades diuen haver presenciat o experimentat situacions de discriminació o comentaris inapropiats relacionats amb la diversitat sexual o de gènere en el seu entorn laboral.

Creus que les polítiques i protocols de l'empresa són suficients per protegir les persones LGTBIQ+?

79 respostes



- Sí: 57%
- No: 11,4%
- No sé si n'existeixen: 31,6%

Finalment, no es van aconseguir resultats satisfactoris respecte a si la plantilla enquestada considerava que les polítiques i protocols de l'empresa són suficients per a protegir les persones LGTBIQ+, ja que veiem com tan sols el 57% considera que sí, enfront un 31,6% de persones que no coneixen aquestes polítiques, fet que evidencia que cal establir un pla de comunicació clara per a que la totalitat de la plantilla sàpiga del compromís de Som Energia en matèria de diversitat i inclusió, i especialment en el que respecta a la comunitat LGTBIQ+.

Opinions sobre mesures i formació

Consideres que la plantilla rep suficient formació sobre diversitat i inclusió en matèria LGTBIQ+?

81 respostes



- Sí: 42%
- No: 29,6%
- No ho sé: 28,4%

En preguntar a la plantilla si consideren que reben suficient informació sobre diversitat i inclusió en matèria LGBTIQ+, trobem menys consens que en preguntes anteriors. El 42% de la plantilla enquestada considera que sí, però cal sobre tot fixar-se més aviat en el 28,4% que no estan segurs/es de la resposta, i el 29,6% que consideren directament que no és suficient.

T'agradaria participar en tallers o activitats de sensibilització sobre diversitat LGTBIQ+?

81 respostes



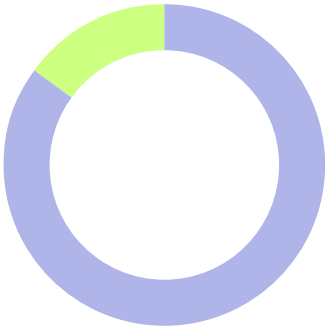
- Sí: 35,8%
- Potser: 50,6%
- No: 13,6%

En la pregunta oberta per suggeriments, la plantilla ha mobilitzat un seguit d'idees relacionades amb iniciatives que podrien millorar l'ambient inclusiu a l'empresa, de les quals es destaquen: activitats de team-building, fomentar la presencialitat a la oficina, i fomentar més formacions en la matèria.

Sobre canals de comunicació i protocol

Saps on adreçar-te si necessites denunciar una situació de discriminació o assetjament?

81 respostes

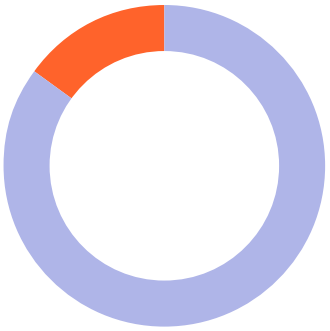


- Sí: 85,2 %
- No: 14,8 %

El 85,2% de la plantilla enquestada sabria on adreçar-se en cas de necessitar denunciar una situació de discriminació o assetjament, i també el 85,2% ha contestat que confia que l'empresa actuaria de manera adequada davant aquest tipus de denuncies.

Confies que l'empresa actuarà de manera adequada davant de denúncies de discriminació o assetjament?

81 respostes



- Sí: 85,2 %
- No: 0 %
- No ho sé: 14,8 %

Suggeriments

Per a concloure l'enquesta, els suggeriments de la plantilla enquestada per millorar el compromís de l'empresa amb la diversitat LGTBIQ+ més destacats van ser: fomentar més formacions, xerrades i tallers en la matèria, elaborar una proposta de documentació i de seguiment a partir de formularis, i, textualment, "poder comptar amb eines aplicables per sancionar comportaments transexcloents a l'ET i al CR."

07 Objectiu general

Garantir la igualtat real i efectiva i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+ a SOM ENERGIA SCCL

7.1 Objectius específics

1. Establir polítiques específiques de Tolerància o respecte a la discriminació i/o l'assetjament per motius discriminatoris a raó de la identitat/expressió de gènere, orientació sexual o característiques sexuals.
2. Afavorir entorns de treball lliures i respectuosos per a les persones del col·lectiu LGTBIQ+.
3. Sensibilitzar la plantilla en matèria de drets i igualtat d'oportunitats de les persones del col·lectiu LGTBIQ+, especialment de les persones trans.
4. Promocionar estratègies o actuacions que impulsin la visibilitat de les persones del col·lectiu LGTBIQ+.



08 Descripció de mesures concretes del pla lgtbiq+

8.1 Sensibilització i comunicació

Donar a conèixer a tota la plantilla i a la comunitat de Som Energia el compromís amb la diversitat sexual de gènere a totes les àrees.

Mesures:

Difusió del pla i les polítiques LGTBIQ+

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental del Pla de Comunicació. Nombre de missatges redactats/ difusions realitzades sobre les polítiques d'igualtat.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general/Equip de comunicació.
Data d'inici d'implantació	Immediatament des de la signatura del pla.

Revisió de les polítiques internes perquè incloguin les persones LGTBIQ+

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental. Nombre de vegades en què s'ha incorporat la variable gènere no binari als documents corporatius.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Setembre - desembre 2026.

Commemoració de les dates representatives per a la diversitat sexual

Dies 17 de maig i 28 de juny

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental / Nombre d'accions realitzades / Nombre de persones impactades
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general Equip de Comunicació
Data d'inici d'implantació	A partir del 2026

Garantir la utilització de vocabulari inclusiu a tots els documents, fulletons, cartells i a tots els canals de comunicació de l'empresa.

- Homogeneïtzar formularis (categories gènere)
- Tenir cura en la categorització quan fem referència a espais binaris (no fer servir genèrics, com per exemple "grup homes" i especificar si CIS i/o Trans)
- Garantir anonimat enquestes o veure com podem sortejar-ho

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidències documentals de la documentació utilitzada.
Responsables	Comunicació / Cultura cooperativa / Entorn laboral
Data d'inici d'implantació	Setembre - desembre 2026.

Establir elements de comunicació externa que donin suport al posicionament del pla.

Argumentari al web d'igualtat amb posicionalment en matèria d'igualtat.

- Acció: infografia resum dels protocols per al web i formacions onboarding ET i CR.
- Acció: elaborar una resposta predefinida per a Info@.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidències documentals de la documentació utilitzada.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general / Comunicació.
Data d'inici d'implantació	Gener- febrer 2027.

Revisar contracte outsourcing per garantir que reflecteixi tots els protocols vigents.

Responsables	Jurídic
Data d'inici d'implantació	A partir del 2026



8.2 Selecció i Contractació

Es garantirà que tots els processos de selecció i contractació realitzats es duen a terme sota criteris d'objectivitat, assegurant que són processos inclusius i diversos.

Mesures:

Incorporar al procediment de contractació i selecció, tant extern com intern, els valors de la diversitat i la inclusió.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental del procediment modificat.
Responsables	Entorn laboral.
Data d'inici d'implantació	Des d'abril 2026.

Incorporació a les ofertes de feina una frase que evidenciï el compromís de l'empresa amb la diversitat i la inclusió

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Nombre d'ofertes on s'ha publicat el missatge.
Responsables	Entorn laboral/Comunicació.
Data d'inici d'implantació	Des d'abril 2026.

Les empreses de selecció que col·laboren amb l'empresa signaran una carta de compromís amb la diversitat on es comprometin a no discriminar i, sempre que les persones candidates compleixin els requisits, intentaran presentar candidatures diverses.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental del compromís. Nombre de candidats presentats amb criteris de diversitat.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Des d'abril 2026.

Inclusió al protocol de selecció de personal d'una clàusula de prohibició de preguntes relacionades amb l'orientació sexual, la identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals, així com la prohibició de sol·licitud de dades de caràcter personal en els processos de selecció que vulnerin el principi d'igualtat i constitueixin actes discriminatoris (en cas de dubte entre diverses candidates, si es té la informació, afavorir al col·lectiu amb més dificultats d'accedir al mercat laboral)

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental de la inclusió de la clàusula de prohibició de discriminar.
Responsables	Entorn laboral.
Data d'inici d'implantació	Des d'abril 2026.

Elaboració d'una guia per als processos de selecció on s'expliquin els biaixos de l'entrevistador/a i com evitar-los, sobretot en matèria de diversitat.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental.
Responsables	Entorn laboral.
Data d'inici d'implantació	Setembre 2026

Inclusió al manual d'acollida del personal d'informació específica sobre la diversitat afectiu – sexual i/o expressió de gènere.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència de la inclusió al manual d'acollida.
Responsables	Entorn laboral.
Data d'inici d'implantació	Des d'abril 2026.

Establir una "plantilla" de presentació de les noves persones que s'incorporen que atengui l'ús dels pronoms.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència de la inclusió al manual d'acollida
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Setembre 2026

8.3 Prevenció de l'assetjament de les persones LGTBIQ+

Promocionar les condicions de treball que evitin qualsevol situació d'assetjament per raó d'identitat sexual o gènere mitjançant l'elaboració i la difusió d'un protocol d'assetjament que reguli la prevenció i l'actuació en aquest tipus de situacions.

Mesures:

Difondre internament, a través d'un espai específic (tauler d'anuncis, correu electrònic, portal web, etc.), el protocol per a la prevenció de les agressions a persones LGTBIQ+

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Nombre de persones informades vs total. Nombre de missatges redactats/difusions realitzades del protocol per a la prevenció LGTBIQ+.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Juny 2026.

Formar les persones treballadores i la comissió de seguiment del Pla en el Formar les persones treballadores i la comissió de seguiment del Pla en el funcionament del protocol i en la resolució de conflictes, amb èmfasi en la diversitat sexual

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Sessions realitzades/ persones formades.
Responsables	Entorn laboral.
Data d'inici d'implantació	Maig 2026.

Realitzar un protocol de transició de gènere al lloc de treball.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental. Protocol publicat a la web d'igualtat.
Responsables	Comissió de seguiment
Data d'inici d'implantació	Abril 2027.

Pautes per comunicar informació rellevant la voluntat individual de les treballadores sobre la seva identitat gènere i/o pronoms.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental al manual d'incorporació.
Responsables	Entorn laboral.
Data d'inici d'implantació	Abril 2027.

Establir un registre de situacions que faci seguiment d'aquelles situacions d'incomoditat que no es vehiculen mitjançant el protocol d'assetjament, però que es volen visibilitzar, i fer-ne seguiment.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència documental/número de situacions registrades.
Responsables	Grup de seguiment del protocol
Data d'inici d'implantació	Juny 2027.

8.4 Drets per a persones trans

Garantir que les persones trans tenen mantinguin els seus drets durant un procés de transició o canvi de sexe.

Mesures:

Les persones trans han de ser tractades segons el seu nom elegit i identitat de gènere, i és important que en qualsevol documentació interna de l'empresa es modifiqui el nom i el sexe de la persona encara que encara no s'hagi tramitat la rectificació legal al seu DNI (s'exceptua aquella documentació en què sigui necessària la referència expressa del nom legal) i a l'espera que es modifiqui el DNI.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Modificació del nom d'una persona que ho ha canviat per decisió pròpia. Comunicació del nom escollit al cercle d'intervenció més proper (responsables, companys/es).
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Abril 2026.

L'empresa proporcionarà l'uniforme o la roba de treball d'acord amb la identitat de gènere de la persona trans (s'hagi modificat o no el DNI).

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	N° d'uniformes adaptats /vs n° uniformes totals.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general
Data d'inici d'implantació	Setembre 2026.

Derivat del procés de transició, les persones trans poden requerir l'assistència a consultes mèdiques i/o tenir períodes d'incapacitat temporal, que haurien de ser excloses del percentatge per a l'acomiadament objectiu per absentisme laboral.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Nombre de permisos concedits per aquest motiu i any.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Abril 2026.

En cas que la persona trans necessiti provisionalment una adaptació del lloc o de l'horari, es traslladarà al Comitè De Seguretat i Salut, realitzant si fos necessària una avaluació de riscos laborals i psicosocials i comprometent-se la empresa a facilitar el canvi d'horari i adaptació.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Nombre d'adaptacions realitzades per any.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Abril 2026.

Ajustaments administratius proactius: Incloure, en els sistemes administratius i de recursos humans, la possibilitat d'actualitzar fàcilment el nom i el gènere de les persones trans, i permetre l'ús del nom escollit en qualsevol document intern abans d'un canvi legal oficial.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Nombre de noms modificats.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Abril 2026.

Instaurar un protocol d'actuació per a les persones trans en l'àmbit laboral quan comencen el procés de transició.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Evidència del protocol realitzat.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Abril 2026.

Garantir l'existència de banys i vestuaris neutres a les instal·lacions de Som Energia i prioritzar-ne l'existència als espais on es desenvolupen esdeveniments de la cooperativa.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Nombre de banys i vestuaris adaptats.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Abril 2026.

8.5 Formació i desenvolupament

Assegurar que totes les persones tenen el grau de coneixement necessari sobre la diversitat sexual i/o de gènere.

Mesures:

Formació obligatòria en diversitat: Implementar programes de formació obligatoris sobre diversitat i inclusió LGTBIQ+ per a tota la plantilla, fent especial èmfasi en el respecte, la prevenció de la discriminació i la inclusió de les persones trans.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Nombre de persones formades Nombre de cursos oferts.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Maig 2026.



8.6 Conciliació i corresponsabilitat

Garantir que les persones trans i LGTBIQ+ tinguin accés a les mesures i els permisos de conciliació en igualtat d'oportunitats i condicions que la resta de la plantilla.

Mesures:

Beneficis inclusius per a totes les famílies: Assegurar que tots els beneficis relacionats amb la família (com permisos parentals, assegurances, etc.) incloguin explícitament les famílies LGTBIQ+ i s'ajustin a les seves necessitats (per exemple, permisos per adopció, maternitat/paternitat per a parelles del mateix sexe).

Modificació POL

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Nombre de permisos sol·licitats per a famílies LGTBIQ+
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Desembre 2026.

Política de flexibilitat inclusiva: Garantir que les polítiques de treball flexible, com ara horaris adaptats i teletreball, siguin accessibles per a les persones LGTBIQ+ que puguin necessitar ajustaments per raons familiars o mèdiques.

Pressupost d'implantació	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns.
Indicadors	Nombre de permisos sol·licitats.
Responsables	Entorn laboral/ Coordinació general.
Data d'inici d'implantació	Abril 2026.

09 Calendari d'actuacions

	Mesura	2026 3T	2026 3T	2027 1T	2027 2T	2027 3T	2027 4T	2028 1T	2028 2T	2028 3T	2028 4T	2029 1T	2029 2T	2029 3T	2029 4T
Sensibilització i comunicació	Difusió del pla i les polítiques LGTBIQ+	●													
	Revisió de les polítiques internes perquè incloguin les persones LGTBIQ+	●													
	Celebració de les de les dates representatives per a la diversitat sexual (Dia de l'orgull Gay, etc.)			●											
	Garantir la utilització de vocabulari inclusiu a tots els documents, fulletons, cartellera i a tots els canals de comunicació de l'empresa.		●												
	Establir elements de comunicació externa que donin suport al posicionament del pla.			●											
	Revisar contracte outsourcing per garantir que reflecteixi tots els protocols vigents.				●										
	Realització d'una enquesta amb preguntes relacionades amb les possibles situacions de discriminació, tot incorporant preguntes relatives a assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+				●										
Selecció i contractació	Incorporar al procediment de contractació i selecció, tant extern com intern, els valors de la diversitat i la inclusió.	●													
	Incorporació a les ofertes de feina una frase que evidenciï el compromís de l'empresa amb la diversitat i la inclusió.	●													
	Les empreses de selecció que col·laboren amb l'empresa signaran una carta de compromís amb la diversitat on es comprometin a no discriminar i sempre que les persones candidates compleixin els requisits intentaran presentar candidatures diverses.	●													
	Inclusió al protocol de selecció de persones d'una clàusula de prohibició de preguntes relacionades amb l'orientació sexual, la identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals, així com la prohibició de sol·licitud de dades de caràcter personal als processos de selecció que vulnerin el principi d'igualtat i constitueixin actes discriminatoris.	●													

	Mesura	2026 3T	2026 4T	2027 1T	2027 2T	2027 3T	2027 4T	2028 1T	2028 2T	2028 3T	2028 4T	2029 1T	2029 2T	2029 3T	2029 4T
Selecció i contractació	Inclusió al manual d'acollida del personal d'informació específica sobre la diversitat afectiu – sexual i/o expressió de gènere.		●												
	Establir una “plantilla” de presentació de les noves persones que s’incorporen que atengui l’ús dels pronoms.		●												
Prevenció de l’assetjament de les persones LGTBIQ+	Difondre internament, a través d'un espai específic (tauler d'anuncis, correu electrònic, portal web, etc.), el protocol per a la prevenció de les persones LGTBIQ+ i Trans	●													
	Formar les persones de l’equip d’entorn laboral i els qui siguin encarregats de resoldre les situacions d'assetjament per diversitat sexual, en el funcionament del protocol i en la resolució de conflictes, amb èmfasi en la diversitat sexual				●										
	Realitzar un protocol de transició de gènere al lloc de treball.					●									
	Pautes per comunicar informació rellevant la voluntat individual de les treballadores sobre la seva identitat gènere i/o pronoms.						●								
	Establir un registre de situacions que faci seguiment d’aquelles situacions d’incomoditat que no es vehiculen mitjançant el protocol d’assetjament, però que es volen visibilitzar, i fer-ne seguiment.			●											
Drets per a persones trans	Les persones trans han de ser tractades segons el seu nom elegit i identitat de gènere, i és important que en qualsevol documentació interna de l'empresa es modifiqui el nom i el sexe de la persona encara que encara no s'hagi tramitat la rectificació legal al seu DNI (s'exceptua aquella documentació en què sigui necessària la referència expressa del nom legal) i a l'espera que es modifiqui el DNI.	●													
	L'empresa proporcionarà l'uniforme o la roba de treball d'acord amb la identitat de gènere de la persona trans (s'hagi modificat o no el DNI).	●													
	Derivat del procés de transició, les persones trans poden requerir l'assistència a consultes mèdiques i/o tenir períodes d'incapacitat temporal, que haurien de ser excloses del percentatge per a l'acomiadament objectiu per absentisme laboral.	●													

	Mesura	2026 3T	2026 4T	2027 1T	2027 2T	2027 3T	2027 4T	2028 1T	2028 2T	2028 3T	2028 4T	2029 1T	2029 2T	2029 3T	2029 4T
Drets per a persones trans	En cas que la persona trans necessiti provisionalment una adaptació del lloc o de l'horari, es traslladarà al Comitè De Seguretat i Salut o si no n'hi ha al delegat o delegada de prevenció, realitzant si fos necessària una avaluació de riscos laborals i psicosocials i comprometent-se la empresa a facilitar el canvi d'horari i adaptació.	●													
	Ajustaments administratius proactius: Incloure, en els sistemes administratius i de recursos humans, la possibilitat d'actualitzar fàcilment el nom i el gènere de les persones trans, i permetre l'ús del nom escollit en qualsevol document intern abans d'un canvi legal oficial.	●													
	Instaurar un protocol d'actuació per a les persones trans en l'àmbit laboral quan comencen el procés de transició.							●							
	Garantir l'existència de banys i vestuaris neutres a les instal·lacions de Som Energia i prioritzar-ne l'existència als espais on es desenvolupen esdeveniments de la cooperativa.	●													
Formació i desenvolupament	Formació obligatòria en diversitat: Implementar programes de formació obligatoris sobre diversitat i inclusió LGTBIQ+ per a tota la plantilla, fent especial èmfasi en el respecte, la prevenció de la discriminació i la inclusió de les persones trans.		●												
Conciliació i corresponsabilitat	Beneficis inclusius per a totes les famílies: Assegurar que tots els beneficis relacionats amb la família (com permisos parentals, assegurances, etc.) incloguin explícitament les famílies LGTBIQ+ i s'ajustin a les seves necessitats (per exemple, permisos per adopció, maternitat/paternitat per a parelles del mateix sexe).	●													
	Política de flexibilitat inclusiva: Garantir que les polítiques de treball flexible, com ara horaris adaptats i teletreball, siguin accessibles per a les persones LGTBIQ+ que puguin necessitar ajustaments per raons familiars o mèdiques.	●													

10 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Per poder comprovar la implantació correcta del present pla LGTBIQ+, es realitzarà una avaluació intermèdia sobre els èxits i les dificultats durant l'execució, i una avaluació final quan el termini de vigència del Pla. Aquesta avaluació es farà mitjançant informes sobre cadascun dels objectius fixats al present document. A més, podran contemplar l'adopció de mesures correctores, així com la incorporació de totes aquelles accions que l'organització consideri necessàries per poder consolidar correctament la igualtat d'oportunitats.

A més de tot això, es farà una acta de seguiment anual en implementar cada bloc de mesures, que ha d'aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conèixer el grau de compliment de cada actuació.

Per a l'avaluació de les mesures proposades s'han descrit els indicadors a l'apartat 7. "Descripció de mesures concretes".



11 procediment de modificació del pla LGTBIQ+

Aquest pla ha de ser revisat quan concorrin les circumstàncies següents:

a) Quan s'hagi de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.

b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.

d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hi hagi servit de base per elaborar-lo.

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o quan determini la manca d'adequació de les mesures planificades als requisits legals o reglamentaris.

f) En cas que les circumstàncies degudament justificades ho requereixin, es procedirà a actualitzar les mesures prèviament establertes a l'extensió que sigui necessària.

Les mesures es poden revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir-hi, corregir-ne o inaplicar-ne alguna en funció dels efectes que s'hagin apreciat fins ara.

En qualsevol de les situacions anteriors, la Comissió Negociadora es reunirà amb l'objectiu de fer les modificacions pertinents per adaptar el pla a les circumstàncies en què es troba l'organització.

Per a la prevenció de modificacions durant la vigència del pla es disposen al punt anterior seguiments anuals i avaluacions intermèdies.

D'altra banda, en el cas de produir-se discrepàncies al si de la Comissió Negociadora en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del present Pla LGTBIQ+, la Comissió podrà:

1. Desenvolupar un informe que inclogui:
   - Naturalesa de la discrepància que ha motivat el bloqueig.
   - Proposta de noves accions a desenvolupar arran del bloqueig i resultats de les votacions al si de la Comissió.
   - Calendari d'execució, responsables i indicadors de seguiment i avaluació per a les noves accions proposades.
   - Aquest informe haurà de ser aprovat per la Comissió Negociadora per consens i inclòs com a Annex a les memòries finals del present Pla LGTBIQ+.
2. Acudir al Servei Mediació i Arbitratge FSP (SIMA-FSP), perquè resolgui la discrepància a favor d'una de les dues parts negociadores (empresa o social).

Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

01 Marc normatiu

1.1 Normativa espanyola

La **Constitució Espanyola al seu Capítol Segon**, sobre els Drets i Llibertats, reconeix que:

“Els espanyols i espanyoles són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social” (art. 14).

“Tots i totes tenen dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, no puguin ser sotmesos a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants. Queda abolida la pena de mort, llevat del que puguin disposar les lleis penals militars per a temps de guerra” (art. 15).

"Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge" (art. 18.1).

“Tots els espanyols i espanyoles tenen el deure de treballar i el dret a la feina, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que a cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe” (art. 35.1).

La **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre**, de garantia integral de la llibertat sexual, té per objecte la garantia i protecció integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les violències sexuals (vegeu art. 1.1), així com sobre la base de l'anterior, s'estableix com a finalitat la adopció i posada en pràctica de polítiques efectives, globals i coordinades entre les diferents administracions públiques competents, a nivell estatal i autonòmic, que garanteixin la sensibilització, prevenció, detecció i la sanció de les violències sexuals, i incloguin totes les mesures de protecció integral pertinents que garanteixin la resposta integral especialitzada davant de totes les formes de violència sexual, l'atenció integral immediata i recuperació en tots els àmbits en què es desenvolupa la vida de les dones, nenes, nens i adolescents, mentre que víctimes principals de totes les formes de violència sexual (vegeu art. 1.2.).

Així mateix, la legislació inclou un article específicament dirigit a la prevenció i la sensibilització en l'àmbit laboral d'acord amb l'article 12.

Les empreses poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants de les persones treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives, protocols d'actuació o accions de formació.

Segons 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, “les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la aquesta 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 a l’atenció de l’assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores”.

Alhora, s'estipula en aquesta secció (vegeu secció tercera, article 15), el següent:

2. A través del Consell de Participació de les persones LGTBIQ+ es recopilaran i difondran les bones pràctiques realitzades per les empreses en matèria d’inclusió de col·lectius LGBTIQ+ i de promoció i garantia d’igualtat i no discriminació per raó de les causes contingudes en aquesta llei.

Les infraccions estipulades en cas de contravenir els principis d'aquesta llei, així com les seves sancions previstes, són les següents:

Article 79. Infraccions.

1. Les infraccions en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus, en atenció a la naturalesa de l'obligació incomplerta.

2. Són infraccions administratives lleus:

   a) Utilitzar o emetre expressions vexatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en la prestació de serveis públics o privats.

   b) No facilitar la tasca o negar-se parcialment a col·laborar amb l'acció investigadora dels serveis d'inspecció en el compliment dels mandats que estableix aquesta llei.

   c) Causar danys o deslluïment, quan no constitueixin infracció penal, a béns mobles o immobles pertanyents a persones LGTBIQ+ o a les seves famílies per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, o destinats a la protecció dels drets de les persones LGTBIQ+, com ara centres associatius LGTBIQ+, o a la recuperació de la memòria històrica del col·lectiu LGTBIQ+, com ara monuments o plaques commemoratives.

3. Són infraccions administratives greus:

   a) La no retirada de les expressions vexatòries a què fa referència l'apartat 2.a) d'aquest article contingudes en llocs web o xarxes socials per part de la persona prestadora d'un servei de la societat de la informació, un cop en tingui coneixement efectiu de l'ús d'aquestes expressions.

   b) La realització d'actes o la imposició de disposicions o clàusules en els negocis jurídics que suposin, directament o indirectament, un tracte menys favorable a la persona per raó de la seva orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en relació amb una altra persona que es troba en situació anàloga o comparable.

   c) L'obstrucció o la negativa absoluta a l'actuació dels serveis d'inspecció corresponents en el compliment dels mandats que estableix aquesta llei.

4. Són infraccions administratives molt greus:

   a) L'assetjament discriminatori, quan no constitueixi infracció penal, per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

   b) Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebi una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, destinat a impedir-ne la discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals ja exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.

   c) La negativa a atendre o assistir els qui hagin patit qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, per qui, per la seva condició o lloc, tingui obligació d'atendre la víctima, quan no constitueixi infracció penal.

   d) La promoció o la pràctica de mètodes, programes o teràpies d'aversió, conversió o contra condicionament, ja siguin psicològics, físics o mitjançant fàrmacs, que tinguin per finalitat modificar l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere de les persones, amb independència del consentiment que poguessin haver prestat les mateixes o els seus representants legals.

e) L'elaboració, la utilització o la difusió en centres educatius de llibres de text i materials didàctics que presentin les persones com a superiors o inferiors en dignitat humana en funció de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

f) La convocatòria d'espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a realitzar conductes tipificades com a greus o molt greus en aquest Títol.

g) La denegació, quan no constitueixi infracció penal, de l'accés als establiments, béns i serveis disponibles per al públic i l'oferta dels mateixos, inclòs l'habitatge, quan aquesta denegació estigui motivada per l'orientació i la identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de la persona.

h) La vulneració de la prohibició de pràctiques de modificació genital en persones menors de dotze anys establerta a l'article 19.2 d'aquesta llei, quan no constitueixi infracció penal.

i) La victimització secundària, entesa com l'incompliment per part de les administracions públiques de les obligacions d'atenció previstes en aquesta llei que donin lloc a un nou dany psicològic per a la víctima.

Article 80. Sancions i criteris de graduació.

1. Les infraccions lleus seran sancionades amb advertència o amb multa de 200 a 2.000 euros.

2. Les infraccions greus seran sancionades amb multa de 2.001 a 10.000 euros. A més, en atenció al subjecte infractor i a l'àmbit en què la infracció s'hagi produït, es poden imposar motivadament com a sancions o mesures accessòries alguna o algunes de les següents:

   a) La supressió, cancel·lació o suspensió, total o parcial, de subvencions que la persona sancionada tingués reconegudes o hagi sol·licitat al sector d'activitat en l'àmbit de la qual es produeix la infracció.

   b) La prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajuda pública per un període d'un any.

   c) La prohibició de contractar amb l'Administració, els seus organismes autònoms o ens públics per un període d'un any.

3. Les infraccions molt greus seran sancionades amb multa de 10.001 a 150.000 euros.

   a) El tancament de l'establiment en què s'hagi produït la discriminació per un termini màxim de tres anys, quan la persona infractora sigui la responsable de l'establiment.

   b) El cessament en l'activitat econòmica o professional desenvolupada per la persona infractora per un termini màxim de tres anys.

Article 81. Prescripció de les infraccions i de les sancions.

1. Les infraccions molt greus prescriuen al cap de tres anys, les greus als dos anys i les lleus als nou mesos.

2. Les sancions imposades per infraccions molt greus prescriuen al cap de dos anys, les greus a l'any i les lleus als sis mesos.

Així mateix, com a part del règim de sancions, s'inclou (vegeu l'article 82) la prohibició d'ajuts a associacions que cometin, incitin o promocionin actes discriminatoris o de violència contra les persones LGTBIQ+, establint-se que:

"No es concediran, proporcionaran, o atorgaran subvencions, recursos ni fons públics de cap tipus, ni directament ni indirectament, a cap persona física o jurídica, pública, privada o de finançament mixt que cometi, inciti o promocioni LGTBIfòbia, incloent-hi la promoció o realització de teràpies de conversió".

Finalment, sobre la base de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, es contempla com a part del seu objecte jurídic la garantia i promoció del dret a la igualtat de tracte i no discriminació i respecte cap a la igual dignitat de les persones en desenvolupament dels articles 9.2, 10 i 14 de la Constitució. Per això, a aquests efectes, es regulen els drets i obligacions de les persones, físiques o jurídiques, públiques o privades, establint principis d'actuació dels poders públics i preveient mesures destinades a prevenir, eliminar, i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, als sectors públic i privat.

Accions sancionadores a l'àmbit laboral:

Segons el Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social (TRLISOS):

L'article 8 contempla com a infraccions molt greus:

L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit a què asso-leixen les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu del mateix, sempre que, conegut per l'empresari/ària, aquest/a no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.

I l'article 40 sanciona les infraccions molt greus amb multa, en el grau mínim, de 7.501 a 30.000 euros; en el grau mitjà de 30.001 a 120.005 euros; i en el grau màxim de 120.006 euros a 225.018 euros.

- Per la seva banda, el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET) preveu, a l'article 54, l'acomiadament disciplinari com a sanció per assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari/ària oa les persones que treballen a l'empresa.

1.2 Normativa europea

Directiva marc per a la igualtat de tracte a l'ocupació (2007/78/CE) que inclou l'orientació sexual entre els motius de no discriminació. Concretament, remarca com a objecte d'aquesta, establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit de l'ocupació i l'ocupació, per tal que Estat membres s'apliqui el principi d'igualtat de tracte.

02 Declaració de principis

SOM ENERGIA SCCL considera que l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, constitueixen actes de violència produïts a l'espai de treball que suposen una violació dels drets fonamentals d'integritat física i moral, dignitat, igualtat, llibertat sexual i del dret del treball i a la seguretat a la feina. Les expressions esmentades tenen el seu origen en relacions de poder asimètriques i han de ser previngudes, evitades i quan són produïdes, tractades amb la finalitat de minimitzar les conseqüències en la salut de la víctima.

Per tot això, SOM ENERGIA SCCL subscriu el protocol amb el compromís explícit i ferm de no tolerar al si de l'empresa cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual i de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals, i queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Per tal de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats dels qui integren aquesta organització, l'empresa i la representació legal de la plantilla, si escau, es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que es pugui presentar al si d'aquesta. En aquest cas, l'empresa farà ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

Com que es poden donar casos de doble assetjament (lesbianes, transsexuals, bisexuals) aquest protocol està relacionat amb el protocol davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, aquests dos protocols es complementen i l'estructura de les comissions que se'n deriven són iguals per no duplicar-se en aquests casos.

Per obtenir la prevenció i la correcta actuació davant de l'assetjament, SOM ENERGIA SCCL es compromet a:

- Donar informació i formar tota la plantilla de l'empresa sobre els continguts del present protocol, així com garantir una prevenció eficaç conscienciant sobre els valors de respecte a la dignitat.
- Promoure un entorn de respecte i correcció a l'ambient de treball inculcant a tots els treballadors i treballadores els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
- Incorporar a l'àrea de prevenció de riscos laborals i en la gestió laboral actuacions preventives i de control que evitin o disminueixin conductes d'assetjament.
- Permetre que qualsevol persona que pateixi assetjament, o en tingui coneixement, pugui denunciar a través del canal específic establert i activar els mecanismes d'actuació per a una ràpida resolució de la situació.
- Incloure la prevenció, l'actuació i l'erradicació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere al programa de formació de l'empresa.
- Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i les actituds. Entre altres mesures, cal eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc., que contingui una visió LGTBIfòbica o inciti a la LGTBIfòbia.
- Promoure la sensibilització i oferir formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al vostre servei.

03 Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest protocol s'estableix per a tots els centres de treball de SOM ENERGIA SCCL i serà aplicable per a tota la plantilla incloent-hi el personal directiu, els treballadors i les treballadores vinculats a empreses amb què SOM ENERGIA SCCL mantingui algun tipus de relació jurídica, estudiants en pràctiques, estades formatives, beques, etc. i altres col·lectius que es puguin veure afectats per aquest tipus de mesures.

Per tant, serà aplicable no només a la plantilla sinó també a qualsevol altre personal que pogués tenir una relació assimilable, sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També ha de ser aplicable a aquelles persones que no formen part de SOM ENERGIA SCCL però que s'hi relacionen per raó de la seva feina: clients/es, proveïdors/es i persones que sol·liciten un lloc de treball.

En cas que resulti implicat personal aliè a l'empresa, es donarà coneixement del succés a les seves empreses respectives, perquè siguin aquestes les que prenguin les mesures que considerin oportunes.

A més, queda sota l'empara del present protocol tota persona compresa a la descripció a dalt indicada, i que iniciï el present procediment en un termini de tres mesos des de la data en què va acabar aquesta relació.

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa, a través de la intranet, i és recomanable que la seva vigència no sigui superior a 4 anys, i es revisarà en els supòsits següents :

a) En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant de l'assetjament.

b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant de qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball o organització.

d) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

04 Difusió i sensibilització sobre l'assetjament

Aquest protocol d'actuació en la prevenció, denúncia i tractament de l'assetjament es posarà a disposició de la totalitat de la plantilla a través dels canals de comunicació propis de l'empresa.

El protocol ha d'arribar a la totalitat de la plantilla, desenvolupant recursos necessaris perquè les persones que no tenen relació laboral amb la institució rebin la informació necessària.

A més, una empresa que promogui la tolerància zero davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals:

a) Informar el personal de la seva organització dels procediments previstos per presentar queixes o denúncies davant de les situacions d'assetjament.

b) Informar de les conductes que es consideren assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i de les sancions que comporta.

c) Realitzar accions formatives periòdiques, jornades, campanyes de sensibilització, etc.

05 Mesures de prevenció i sensibilització

Per tal de prevenir l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament s'estabiran les mesures següents:

1. Divulgació i comunicació del protocol a tota la plantilla. Igualment es lliurarà aquest protocol al personal de nova incorporació a l'empresa.
2. La representació de la plantilla ha de participar, donar suport i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
3. Promoure un entorn de respecte i correcció a l'ambient de treball, inculcant a tots els treballadors i treballadores els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
4. Afavorir la integració del personal de nou ingrés, evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment del treballador o treballadora no només en el procés d'acolliment inicial, sinó posteriorment. L'empresa s'ha de fer ressò de les circumstàncies personals o culturals de la treballadora o el treballador incorporat i les ha de tenir en compte per contribuir a integrar-les.
5. Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i les actituds. Entre altres mesures, cal eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc, que contingui una visió LGTBIfòbica o inciti a la LGTBIfòbia.
6. Quan es detecten conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la Coordinació General s'adreça immediatament al responsable d'aquest col·lectiu/equip, per informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que s'han de respectar i les conseqüències

06 Definicions

6.1 Assetjament sexual

Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considera discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual;
- Flirteigs ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments Físics:

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin a l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà la que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o una condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera a l'entorn de treball.

6.2 Assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe duna persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considera discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, cal la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un denominador comú, entre els quals destaquen:

a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
d) Que no sigui un fet aïllat.
e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-s'hi a cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitatiu, les següents són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives

- Jutjar l'exercici de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar els mitjans per fer la feina o facilitar dades errònies.
- Assignar feines molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
- Ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar fitxers de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjada.
- Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
- Negació o dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar el destinatari o destinatària

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No adreçar la paraula a la persona.
- Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permeteu que la persona s'expressi.
- Evitar qualsevol contacte visual.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

- Amenaces i agressions físiques.
- Amenaces verbals o per escrit.
- Crits i/o insults.
- Trucades telefòniques atemoritzants.
- Provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
- Ocasionar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences.
- Exigir a la persona realitzar feines perilloses o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

- Manipular la reputació personal o professional a través de la remor, la denigració i la ridiculització.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, et.



6.3 Conceptes relatius a l'orientació sexual

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, recull les definicions següents:

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 cap a persones de diferent sexe.
- Homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, al mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

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.

Expressió de gènere:
Manifestació que cada persona fa de la identitat sexual.

Assetjament per orientació sexual o identitat de gènere:
Qualsevol comportament, verbal o físic, realitzat segons l'orientació sexual de la persona o de la identitat de gènere, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona LGTBIQ+ i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere es considerarà també acte de discriminació.

Algunes conductes constitutives d'assetjament per raons de diversitat (exemples):

- **Heterosexisme (o heteronormativitat):** Es dona per fet, sense qüestionar-ho, que la norma que cal seguir és l'heterosexualitat, és a dir, que tothom ha de ser heterosexual. Aquesta situació provoca pensar que tot allò que no sigui heterosexual sigui "anormalment diferent" i pot provocar rebuig o discriminació. És una manera de violència.
- **Homofòbia:** Es refereix a l'aversió, odi, por, prejudici o discriminació contra homes o dones homosexuals, encara que també s'hi inclou les altres persones que integren la diversitat sexual, com és el cas de les persones bisexuals i transsexuals. L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals, fins i tot violents, enquadrables amb altres trastorns de la salut psíquica. Està lligada l'homofòbia amb la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones.
- **Lesbofòbia:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació al lesbianisme o a les lesbianes, actituds de rebuig, por irracional envers les dones lesbianes.
- **Bifòbia:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la bisexualitat o a les persones bisexuals.
- **Transfòbia:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la transsexualitat o a les persones trans.
- **Intersexualfòbia:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la intersexualitat o a les persones intersexuals.
- **Plomofòbia:** aversió, odi, por, prejudici i discriminació contra les persones amb ploma o a tenir ploma.
- **Monosexisme:** creure que tothom és homosexual o heterosexual. És una actitud bifòbica.

6.4 LGTBIfòbia

La LGTBIfòbia és una actitud hostil que percep l'orientació sexual no heterosexual, la transsexualitat i la intersexualitat com a contrària, diferent, inferior, pitjor o anormal i a les persones que el practiquen i/o ho són, com a diferents, dolentes, rares, malaltes, amorals o antinaturals. Hi ha diferents graus de LGTBIfòbia, que van des d'una intensitat molt baixa, com una actitud d'indiferència o negació de les persones LGTBIQ+, fins a una alta agressivitat, que es manifesta en una violència física i verbal.

La LGTBIfòbia pot ser exercida individualment o col·lectiva, fins i tot existeix la LGTBIfòbia institucional, que pot anar des de lleis que no contemplen la igualtat fins a dictaminar lleis que castiguen, persegueixen o penalitzen amb la pròpia vida persones

LGTBI. L'insult, tant directe o indirecte, és la forma més comuna de manifestar LGTBIfòbia. La injúria és un ultratge que qualsevol persona LGTBIQ+ ha patit al llarg de la seva vida: l'insult, sentir-se anormal, sentir-se rebutjada o estigmatitzada. Diverses maneres de LGTBIfòbia poden ser:

- **LGTBIfòbia cognitiva:** és la creença que les persones LGTBIQ+ són antinaturals, amorals, pecaminoses i/o les fa inferiors i/o indesitjables.
- **LGTBIfòbia afectiva:** són sentiments de rebuig que afloren en determinades persones en relacionar-se (o imaginar-se que es relacionen) amb persones LGTBIQ+. El rebuig sol ser al contacte físic, sentir-se incòmodes amb persones LGTBIQ+ o de mostres d'afecte entre persones LGTBIQ+. Són les persones que diuen “sentir fàstic” o “repulsió” cap a les persones LGTBIQ+.
- **LGTBIfòbia liberal:** Es permet l'expressió de la diversitat sexual a l'àmbit privat però en cap cas accepta que es faci a l'espai públic.
- **LGTBIfòbia conductual:** està en connexió amb els comportaments cap a les persones LGTBIQ+. Aquest comportament es pot manifestar de moltes maneres, des del grau més lleu de l'acudit fàcil fins al més greu de l'agressió física.

També es pot classificar la LGTBIfòbia de la següent manera:

- **LGTBIfòbia externalitzada:** és aquella on es donen conductes verbals i físiques (LGTBIfòbia conductual), així com emocionals (LGTBIfòbia afectiva) que poden portar a algun tipus d'abús cap a les persones LGTBIQ+.
- **LGTBIfòbia internalitzada:** és l'assimilació mitjançant l'educació heterosexual que les conductes d'orientació sexual i d'identitat de gènere són negatives. Aquesta afecta tant les persones heterosexuals com les persones LGTBIQ+, aquestes últimes poden tenir greus problemes d’autoestima que porta a una invisibilització personal.
  La LGTBIfòbia internalitzada engloba les fòbies següents: homofòbia, lesbofòbia, bifòbia, transfòbia, plomofòbia i intersexualfòbia.

En l'àmbit del treball, es poden donar altres formes de LGTBIfòbia, com un acomiadament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere (encara que s'intentés dissimular), o la pressió, mitjançant mobbing, a la treballadora o al treballador afectat perquè sigui ella o ell qui acabi abandonant l'empresa, la publicació als censos del centre de treball amb l'assignació a un determinat sexe, que moltes vegades no aporti cap informació de vital importància.

Assetjament en l'àmbit digital: Quan les conductes a què fa referència aquest Protocol es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació (TICS), a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials, estarem davant de conductes de violència digital o ciberviolència. S'han de tenir en compte tres dimensions específiques de la violència digital:

- l'assetjament en línia i facilitat per la tecnologia
- l'assetjament per identitat de gènere o orientació sexual en línia
- la dimensió digital de la violència psicològica

Conductes constitutives d'assetjament en àmbit digital:

- Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de dany o intimidacions que provoquin que la persona temi per la seva seguretat, a través d'Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.).
- Distribuir a Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguin reals o falses. En cap cas no justifica l'acció que la imatge o dades compromeses hagin estat enviades voluntàriament.
- Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment a Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.).
- Enganyar una persona perquè comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona per tal de promoure rumors difamatoris.
- Donar d'alta en un lloc web on es pot estigmatitzar o ridiculitzar una persona.
- Crear un perfil fals en nom d'una persona per, per exemple, fer demandes o ofertes sexuals.
- Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per convertir-la en banc de correu brossa, contactes amb persones desconegudes, etc.
- Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada a un compte de correu electrònic o a una xarxa social d'una altra persona per enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seva identitat.
- Divulgar per Internet registres amb mòbils en què s'intimida, agredeix o persegueix una persona.
- Perseguir i intimidar una persona als espais d'Internet que freqüenta de manera habitual (xarxes socials, blocs, fòrums, xats en grup, videojocs, etc.).
- Presentar-se amb un perfil fals davant d'una persona amb la finalitat de concertar una trobada digital per dur a terme algun tipus de xantatge en línia.



07 Objectius

Els objectius a assolir amb aquest protocol es poden sistematitzar, entre d'altres, a:

a) Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament contra les persones del col·lectiu LGTBIQ+ en tots els àmbits i els estaments de l'organització.

b) Manifestar la tolerància zero de l'empresa davant assetjament contra les persones del col·lectiu LGTBIQ+ que es puguin detectar a qualsevol estament de l'organització.

c) Facilitar la identificació de les conductes constitutives d'assetjament contra les persones del col·lectiu LGTBIQ+ en les diferents modalitats, inclòs l'àmbit digital.

d) Implantar un procediment senzill, ràpid i accessible de queixa o denúncia confidencial que permeti a les persones del col·lectiu LGTBIQ+ fer una denúncia de la situació que està patint.

e) Investigar internament, de manera àgil, ràpida i confidencial les denúncies d'assetjament per tal de precisar si a l'empresa s'ha produït una situació d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

f) Sancionar, si escau, la persona agressora d'assetjament i rescabalar la víctima que ha patit una situació d'assetjament.



08 Procediment d'actuació

Tota persona inclosa a l'àmbit d'aplicació del present protocol, que es consideri víctima d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, podrà presentar denúncia verbal o escrita pels mitjans que s'indiquen en aquest protocol , sense perjudici del seu dret a denunciar davant de l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant, Inspecció de Treball, així com per la via civil, laboral o querellar-se per la via penal.

8.1 Principis del procediment

a) Respecte i protecció a les persones: Cal procedir amb la discreció adequada per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències s'han de fer amb la major prudència i amb el respecte adequat a totes les persones implicades, que en cap cas no pot rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades que ho sol·licitin poden ser assistides per algun o alguna representant o assessor o assessora en tot moment al llarg del procediment.

b) Confidencialitat: Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de recerca. La Comissió d'Atenció a l'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, de manera expressa, ha de posar en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat.

c) Diligència i agilitat: La investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el menor temps possible respectant les garanties adequades.

d) Contradicció: El procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades. Totes les parts intervinents han de cercar de bona fe la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

d) Restitució de les víctimes: Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.

e) Protecció de la salut de les víctimes: La Coordinació General ha d'adoptar d'ofici o a instància de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere -o de qualsevol dels seus membres- o de la víctima, les mesures que consideri pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut de les treballadores i els treballadors afectats/des. Com a exemple, les mesures esmentades de protecció poden consistir en ajuda psicològica, protecció a la víctima, o altres ajuts necessaris per facilitar-ne el restabliment total. Qualsevol mesura que adopti en aquest sentit, ha de tenir el consentiment de la víctima.

g) Prohibició de represàlies: Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

h) Garanties jurídiques: Un cop finalitzat el procediment d'actuació establert en aquest protocol i acreditada l'existència d'assetjament, l'empresa ha de prestar assistència jurídica a

la víctima en els casos en què la persona assetjadora emprengui accions judicials contra la víctima o altres persones de la plantilla que hi hagi intervingut en el procés.

i) Tutela judicial efectiva: La utilització d'aquest protocol no impedeix que qualsevol persona compresa en l'àmbit d'aplicació pugui acudir en qualsevol moment a la via jurisdiccional per exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva. Quan tingui coneixement de l'existència de qualsevol procés judicial sobre un cas se suspendrà l'aplicació del present protocol.

8.2 Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per 5 persones:

Yaiza Blanch
yaiza.blanch@somenergia.coop

Gemma Herraiz
gemma.herraiz@somenergia.coop

Núria Iglesias
nuria.iglesias@somenergia.coop

Anna Rodon
anna.rodon@somenergia.coop

Albett Téllez
albett.tellez@somenergia.coop

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars.

Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'han d'abstenir d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produeixi l'abstenció, es pot sol·licitar, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Addicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que els podrà acompanyar en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert al present protocol per presentar-lo.

Al si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

8.3 Codi ètic, canal ètic i comitè d'ètica

Som Energia compta amb un Codi Ètic i unes polítiques que estableixen els valors i les pautes de conducta que espera de les persones membres i aliades. Per assegurar que es detecta, preveu, tracta i corregeix qualsevol conducta que pugui infringir aquests estàndards o les lleis vigents, i que puguin implicar responsabilitats per a l'organització, Som Energia s'ha dotat d'un Canal Ètic accessible a https://canaletic.mpdd.es/c/8f893d47. La gestió d'aquest canal s'ha cedit a la persona experta externa de l'empresa Modelo de Prevención de Delitos (MPD) i a la persona que ocupa la secretaria del Comitè d'Ètica. En rebre la denúncia a través del Canal Ètic, la persona experta externa i la Secretaria del Comitè d'Ètica revisaran si existeix implicació penal per activar el Comitè d'Ètica o no. Si no hi ha conseqüències penals, remetran la denúncia la comissió instructora per a la seva gestió. Això no obstant, encara que hi hagi implicacions penals, mantindran informada la comissió instructora per tal que pugui adoptar les mesures que consideri oportunes.

Si per contra, la comissió instructora, en gestionar la denúncia, tenen indicis o dubtes sobre la seva rellevància penal, contactaran, amb el consentiment previ de la víctima, amb la persona experta externa en matèria penal que forma part del Comitè d'Ètica de la cooperativa. En cap cas, la comissió instructora podrà interposar la denúncia a través del Canal Ètic, aquest dret només és inherent a la víctima. La persona experta externa i la persona que ocupa la Secretaria del Comitè d'Ètica hauran d'estar formades en violències LGTBIQ+. En defecte, la cooperativa proporcionarà la formació adequada de gestió i derivació d'aquestes situacions d'acord amb el present protocol.



8.4 Desenvolupament

Acció preventiva
Des de l'empresa es fomentaran accions dirigides a prevenir i a evitar situacions d'assetjament.

Els comandaments, addicionalment tindran les responsabilitats següents:

- Assegurar que les persones a càrrec seu coneixen i comprenen el contingut d'aquest Protocol.
- Garantir i vetllar perquè no es produeixin situacions d'assetjament dins del seu àmbit.

Actuació davant d'un acte d'assetjament
A SOM ENERGIA SCCL, la comissió instructora és l'encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, d'acord amb aquest protocol, es pugui interposar per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les persones treballadores de SOM ENERGIA SCCL han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a qui s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes, SOM ENERGIA SCCL garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

Per tal de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, SOM ENERGIA SCCL habilita el compte de correu electrònic de qualsevol de les persones de la comissió instructora, que serà l'encarregada de tramitar la queixa inicial. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que es puguin presentar de forma secreta, que no anònima, per escrit i en sobre tancat adreçat a la persona encarregada de tramitar la queixa. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

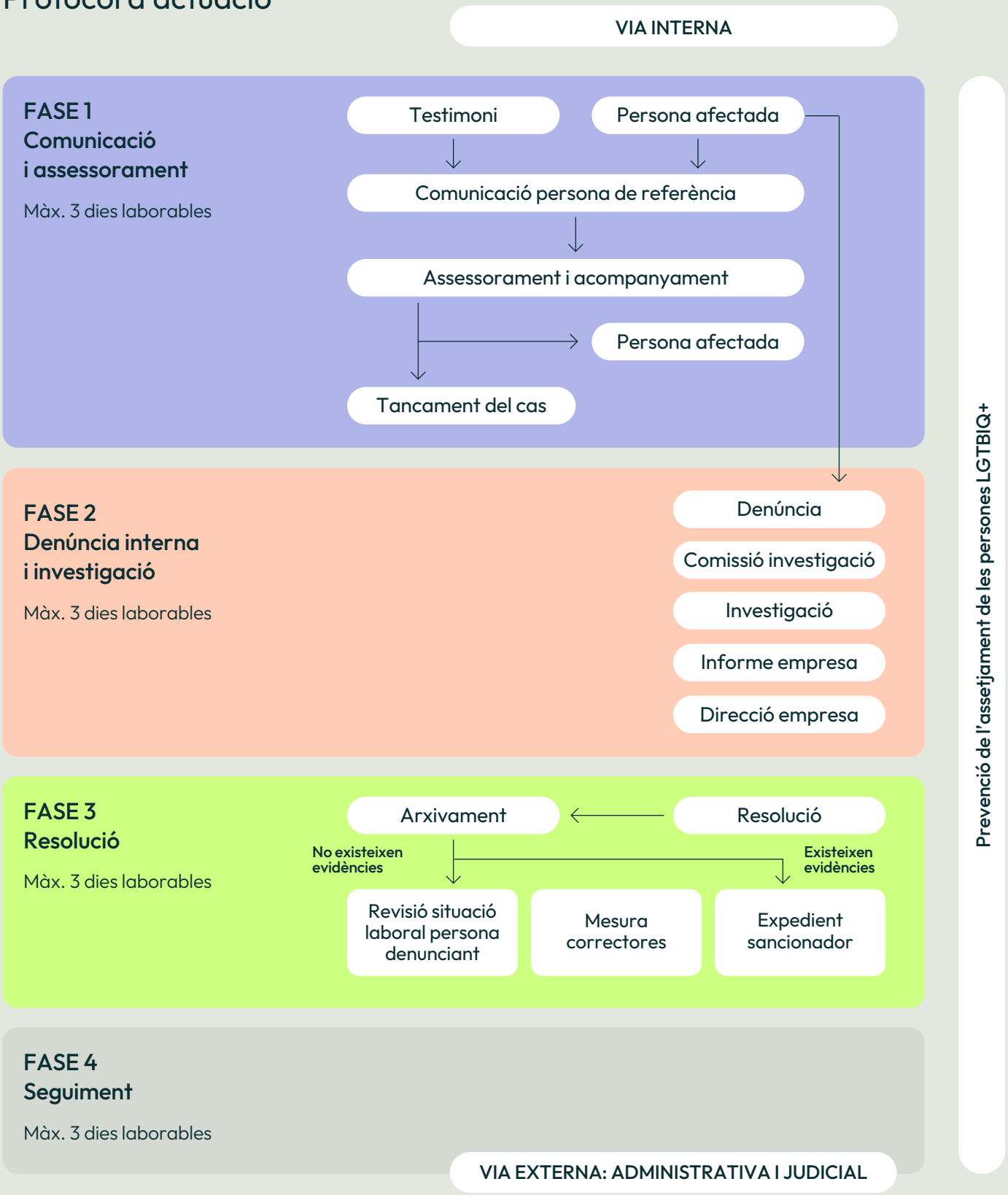
Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la Coordinació General i de les altres persones que integren la comissió instructora.

Es posa a disposició de les persones treballadores de l'empresa el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa. La presentació per la víctima de la situació d'assetjament per expressió o identitat de gènere, o per qualsevol treballadora o treballador que en tingui coneixement, del formulari corresponent per correu electrònic a l'adreça habilitada sobre aquest tema o per registre intern denunciant una situació de assetjament, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta a l'apartat següent.

Procediment i terminis

1. **Presentació queixa o denúncia**
2. **Reunió de la comissió instructora**
   Màx. 3 dies laborables
   des de la recepció de la queixa.
3. **Fase preliminar (potestativa)**
   Màx. 7 dies laborables.
4. **Expedient informatiu**
   (màx. 10 dies laborables + 3 prorrogables)
5. **Resolució expedient d'assetjament**
   Màx. 3 dies laborables.
6. **Seguiment**
   Màx. 30 dies naturals.

Protocol d'actuació



En tot moment, qualsevol de les parts pot sol·licitar la intervenció de la representació legal dels treballadors o dels delegats de prevenció corresponents.

Com a mesura de protecció a la víctima, i una vegada verificats els indicis de l'existència d'assetjament, la comissió instructora pot determinar cautelarment la seva separació del presumpte assetjador/a, o adoptar qualsevol altra mesura cautelar que s'estimi oportuna, prèvia validació de la Coordinació General.

La fase preliminar o procediment informal
Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi sobre això la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i assolir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor/a o a ambdues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si escau, proposant les actuacions que estimi convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu . Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

Això no obstant, la comissió instructora, atesa la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora.

En cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà a la Coordinació General.

Així mateix, s'informarà la representació legal de treballadores i treballadors, la persona responsable de prevenció de riscos laborals i la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

L'expedient informatiu
En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no es pugui resoldre no obstant haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació, en què es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir tota la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la Coordinació General de SOM ENERGIA SCCL adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la Coordinació General de SOM ENERGIA SCCL separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

La comissió d'instrucció pot, si ho considera pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no-discriminació durant la instrucció del procediment.

Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò del que pogués tenir coneixement o allò que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta en què es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o demanades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament per expressió o identitat de gènere.

Si de la prova practicada se'n dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, i fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada no cal apreciar la concurrència d'assetjament.

Si, tot i no existir assetjament, hi ha alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment la Coordinació General de SOM ENERGIA SCCL a adoptar mesures que es considerin pertinents.

Al si de la comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, si no, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant al/la denunciant i/oa la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al denunciat/da, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos a la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional respecte de tota la informació a què tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal s'ha de fer en un termini no superior a deu dies laborables. Si hi ha raons que exigeixin, per la seva complexitat, un termini més elevat, la comissió instructora pot acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas tres dies laborables més.

La resolució de l'expedient d'assetjament

La Coordinació General de SOM ENERGIA SCCL una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, i serà l'única capacitada per decidir sobre això. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

En funció d'aquests resultats anteriors, la Coordinació General de SOM ENERGIA SCCL procedirà a:

a) arxivar les actuacions, aixecant acta sobre això.
b) adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que l'empresa pot adoptar en aquest sentit, les següents:
   - separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'empresa.
   - sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si és el cas, a l'article 54 ET.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. el trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació
2. la suspensió de sou i feina
3. la limitació temporal per ascendir
4. l'acomiadament disciplinari

En cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció de l'enllaç contractual, la Coordinació General de SOM ENERGIA SCCL mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o a la seva nou lloc de treball en cas de canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitza amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la simple suspensió, i és necessària la vigilància i el control posterior per part de l'empresa.

La Coordinació General de SOM ENERGIA SCCL adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió o orientació sexual, adreçades a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.

8.5 Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'acta oportuna que recollirà les mesures que cal adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment es continuïn produint i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la Coordinació General, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores (en cas d'existir), a les persones responsables de la prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades al procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

Aquest procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant de la jurisdicció civil, laboral o penal.

9 Model de queixa o denuncia a SOM ENERGIA SCCL

Persona que informa dels fets

Persona que ha patit l'assetjament:

Altres (Especificar):

Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

E-mail:

Domicili a efectes de notificacions:

Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat els fulls numerats que siguin necessaris,
incloent dates en què van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:

Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indiqueu nom i cognoms.
Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quins).

Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament INDICAR SI ÉS SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE davant IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA
i s'iniciï el procediment previst al protocol:

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa davant de l'assetjament sexual
i/per raó de sexe a l'empresa SOM ENERGIA SCCL

Això no va de llum

somenergia.coop

som energia