



Transports
Metropolitans
de Barcelona

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.

TAULA DE RESPONSABILITATS DEL DOCUMENT

Responsabilitat del document	Unitat	Perfil	Nombre
Gestor de l'Àrea	Coordinació de l'Àrea d'Organització i Persones	Coordinadora de l'Àrea d'Organització i Persones	Minerva Cabané Porta
Redacció	Relacions Laborals Bus	Tècnics de Relacions Laborals	Susana Pociello Grau Luis López Méndez
Revisió	Organització i Persones	Directora de l'Àrea d'Organització i Persones	Nazaret González Rosa
Autorització	Organització i Persones	Directora de l'Àrea d'Organització i Persones	Nazaret González Rosa

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

1.- OBJECTE

El present protocol respon a la necessitat de prevenir, sensibilitzar i, si escau, erradicar amb totes les garanties l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere, així com la violència contra les persones LGTBIQA+ a Transports de Barcelona (en endavant TB). En adoptar aquest protocol, també TB vol manifestar el seu compromís de tolerància zero amb l'homofòbia, transfòbia o lesbofòbia en l'entorn laboral de TB.

TB vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i l'actuació davant d'aquestes conductes en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a l'organització, ja sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que fan pràctiques.

Així, en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, TB manifesta i dona a conèixer la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de qualsevol comportament d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere, així com la violència contra les persones LGTBIQA+, informant dels comportaments no tolerats per l'empresa, establint pautes d'actuació per a eliminar els elements que faciliten aquestes conductes i mostrant la seva voluntat d'erradicar qualsevol conducta o comportament que en aquest sentit es pugui produir.

2.- ABAST

El Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de TB.

Així, l'àmbit d'aplicació el constitueix tota la plantilla de TB, sigui quina sigui la funció i la categoria professional de les persones treballadores, independentment de la forma i lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes de durada determinada o contractes en pràctiques. També resulta d'aplicació a les persones

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o les que realitzen voluntariat.

Les empreses que desenvolupin activitats en qualsevol àmbit o espai de TB seran informades de l'existència del protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte. L'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora o agressora quedés fora del poder de direcció de TB i, per tant, no fos possible aplicar aquest procediment en la seva totalitat, l'organització s'adreçarà a l'empresa competent a fi que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El present protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere, així com la violència contra les persones LGTBIQA+, que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- al lloc de treball, fins i tot en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- als llocs on la persona treballadora descansa o menja, o on fa servir les instal·lacions sanitàries o d'higiene i als vestuaris;
- en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les fetes per mitjans de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament);
- en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

3.- REFERÈNCIES

Aquest protocol s'implanta en coherència amb l'Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència al lloc de treball i dona compliment al que exigeixen:

- el Conveni número 190 OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament al món del treball;
- Constitució espanyola;
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI;
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació;
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors;
- Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril del 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE ("RGPD");
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals ("LOPDGDD");
- Llei 2/2023, del 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció;
- l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

4.– RESPONSABILITATS

4.1.– DRETS I OBLIGACIONS

Obligacions de l'empresa

1. Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:
 - a no ser discriminades per raó d'identitat sexual o d'expressió de gènere ni patir qualsevol tipus de LGTBI-fòbia
 - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
 - al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Elaborar els plans d'acció per la difusió, implantació i manteniment del present protocol.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Drets i obligacions de les persones treballadores

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament ni LGTBI-fòbia.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia per assetjament o LGTBI-fòbia.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament i la LGTBI-fòbia.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

3. Poden acompanyar a qualsevol dels implicats en la seva funció de Representants dels Treballadors.

5.- DEFINICIONS

LGTBIQA+: Les sigles LGTBIQA+ es refereixen a Lesbiana, Gai, Trans, Bisexual, Intersexual, Queer, Asexual i +.

Intersexualitat: La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

Queer: Persona que trenca la norma de la cisheteronormatividad. Moltes persones utilitzen aquesta etiqueta i no unes altres per a representar la fluïdesa del gènere i de l'orientació.

Asexual: És una orientació en la qual l'atracció no es dirigeix cap a cap gènere.

±: Aquest símbol fa referència a la inclusió de totes aquelles etiquetes que també trenquin la cisheteronormatividad i que no estiguin recollides per les sigles anteriorment esmentades.

Centre de treball: Àrea, edificada o no, a què les persones treballadores hagin de romandre o les quals hagin d'accedir per raó de la seva feina.

Comissió d'Assetjament: Òrgan paritari entre Representació de la Direcció i Representació de les Persones Treballadores que conformen el comitè d'empresa o delegats/es LOLS, amb l'assessorament de diferents membres que gestionen els possibles casos d'assetjament, valoren l'aplicació de les mesures cautelars o preventives proposades per l'empresa externa i ho trasllada a la Direcció, i impulsa mesures per la implantació i manteniment del present protocol.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

Per tal de gestionar les denúncies, la Comissió d'Assetjament tindrà una composició paritària composta per:

- 2 membres en representació de l'Empresa.
- 2 membres d'entre els Representants de les Persones Treballadores del Comitè d'Empresa o delegats/es LOLS degudament acreditats d'entre els signants del protocol, que s'establirà per ordre alfabètic i rotatiu.

Les funcions de la comissió d'assetjament seran les següents:

- Valorar l'aplicació de mesures cautelars o preventives proposades per l'empresa externa, abans de ser traslladades a la Direcció, si s'escau, i vetllar per a que aquestes siguin les adequades.
- Tenir accés a la visualització de les transcripcions de totes les entrevistes realitzades per part de l'empresa externa especialitzada, així com a tota la documentació de l'expedient instructor.
- Rebre, en temps i forma, l'informe d'investigació per part de l'empresa especialitzada.
- Validar la ampliació dels terminis del període d'investigació en cas de ser sol·licitat per l'empresa externa especialitzada.
- Proposar, si així ho creuen oportú i donada la complexitat de la investigació, ampliar els terminis de la mateixa.
- Supervisar i velar pel correcte desenvolupament i compliment del procediment.

La comissió d'assetjament comptarà amb una empresa externa, amb personal tècnic especialitzat en assetjament, amb la finalitat de garantir l'equilibri entre les parts en el procés i la imparcialitat, encarregant-se de la investigació.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

Per a que la comissió d'assetjament estigui constituïda formalment cal que concorrin tots els seus membres. Estant vàlidament constituïda, els acords s'adoptaran quan comptin amb el vot favorable de la majoria dels seus membres.

La comissió d'assetjament actuarà, sota el principi de consens i sotmetent les seves discrepàncies a acords per majoria, tenint en compte la postura més proteccionista i garantista, amb el objectiu d'erradicar i prevenir situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual. Així mateix es prendran les mesures preventives necessàries durant el procés d'investigació per protegir a la persona assetjada.

En el supòsit de no existir unanimitat, majories o consens es traslladaran totes les propostes de mesures cautelars a la direcció d'organització i persones per la seva valoració i aplicació corresponent.

Per agilitzar el desenvolupament de la investigació, en cas de no poder assistir un dels membres de la RT, podrà assistir un altre representant de la seva mateixa secció sindical que disposi de la formació adient.

De cadascuna de les reunions de la comissió d'assetjament s'aixecarà acta on s'inclouran les deliberacions que s'hagin produït a la reunió, expressió de cadascun dels acords al que s'arribi, indicant-se la data de la següent reunió, així com l'ordre del dia.

En el cas que la persona denunciant i la persona denunciada pertanyin a diferents empreses del grup TMB, tots els membres de la comissió seran de la empresa de la persona suposadament assetjada.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

Tots els membres d'aquesta Comissió hauran de tenir la formació apropiada per poder dur a terme les seves tasques, i hauran de realitzar els reciclatges que es determinin dins de la mateixa Comissió.

Persona de referència: Persona que, prèvia i específicament formada per això, informa, assessora i acompanya a la persona afectada en tot el procés, tot garantint-ne la confidencialitat.

Coordinador/a de la comissió d'assetjament: Persona que coordina i gestiona l'expedient instructor corresponent a la investigació realitzada per l'empresa externa, així com l'enviament del mateix a la Comissió d'assetjament (la Direcció es informada després de les conclusions per tal d'executar les mesures adoptades i, en el seu cas, motivar les alternatives a les mateixes) i custòdia la totalitat de l'expedient. A més la persona coordinadora exercirà d'enllaç entre l'empresa externa i la comissió d'assetjament. Redacta l'acta final on es recullen les conclusions de la comissió d'assetjament i custòdia la totalitat de l'expedient. Aclareix els possibles dubtes que puguin existir per part de la comissió d'assetjament relatives a l'expedient.

Empresa externa especialitzada: De cara al present protocol s'entén com aquella organització independent contractada o subcontractada per TB, SA per proporcionar bens, serveis o realitzar tasques específiques.

Les funcions de l'empresa externa especialitzada seran les següents:

- Rebre, canalitzar i enviar la denuncia a la persona coordinadora.
- Proposar mesures cautelars o preventives durant el procés d'investigació segons el cas i en cas de ser necessari.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

- Realitzar les entrevistes requerides per les persones implicades (persona denunciada i denunciant i testimonis), així com a totes aquelles persones que consideri necessàries per el procés d'investigació.
- Atendre les possibles peticions, dubtes o aclariments requerits per la comissió d'assetjament al llarg de tot el procés.
- Gravar les entrevistes realitzades. En cas de no acceptació a ser gravat o gravada per part d'alguna de les persones entrevistades, l'entrevista haurà de ser transcrita. En aquest últim supòsit la transcripció haurà de ser validada per la persona o persones entrevistades.
- Elaborar l'informe de conclusions que serà enviat a la comissió d'assetjament.

Spyware: programari dissenyat per a recopilar dades d'un ordinador o un altre dispositiu i reexpedir-los a un tercer sense el coneixement o consentiment de l'usuari. Això sovint inclou la recopilació de dades confidencials (com a contrasenyes, números PIN i nombres de targetes de crèdit), la supervisió de les pulsacions de tecles, el rastreig dels hàbits de navegació i la recopilació d'adreces de correu electrònic.

Crackejar: acció de vulnerar la seguretat d'un sistema o programa amb la finalitat d'obtenir accés no autoritzat o desbloquejar funcions restringides.

Hackejar: activitats intrusives vinculades a l'explotació d'un sistema informàtic o una xarxa privada sense accés autoritzat.

Internet de les Coses: sistema de dispositius electrònics interconnectats que poden recopilar i transferir dades a través d'una xarxa inal·làmbrica sense intervenció de persones.

Upskirting: acció de prendre fotografies o gravar vídeos a una dona per sota del seu vestit, faldilla o peça de vestir que tingui per a aquest moment, sense que aquesta s'adoni que li estan fotografiant la seva roba interior, els seus genitals, parts íntimes;, vulnerant així la seva privacitat, intimitat i fins a la seva dignitat com a dona, ja que afecta el seu dret a l'honor i a la imatge personal, o a l'autonomia sobre exercir el control sobre el seu propi cos i imatge.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

Creepshots: fotos sexualitzades preses a dones en públic (generalment sense el seu coneixement o permís) i compartides en una plataforma.

Sexting: enviar missatges amb contingut eròtic a través de dispositius tecnològics de manera voluntària.

Sextorsion: forma de xantatge en la qual l'atacant amenaça a la víctima perquè realitzi algun tipus d'acció específica amb la finalitat de no fer públiques imatges o vídeos amb connotació sexual.

6.– DESENVOLUPAMENT

6.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

El present protocol resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere, així com la violència contra les persones LGTBIQA+, inclosos els comesos en l'àmbit digital, que puguin manifestar-se a TB. En implantar aquest procediment, TB assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar i combatre qualsevol manifestació de les esmentades conductes dins l'organització.

En l'àmbit de TB no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere, així com la violència contra les persones LGTBIQA+, en qualsevol de les seves manifestacions ni tampoc qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual.

L'empresa emprendre accions de sensibilització, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.

L'empresa sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformem TB, així com d'aquelles que prestin serveis en ella. Especialment, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

integritat, dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, en cas d'estar patint qualsevol d'aquestes conductes o de tenir coneixement d'aquestes, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de comunicar-ho, a fi d'erradicar la conducta i reparar els seus efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència de qualsevol de les conductes referides, TB sancionarà a qui correspongui, compromentent-se a utilitzar tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball adequat als principis de seguretat i salut en el treball i lliure d'assetjament o de violència contra les persones LGTBIQA+.

6.2. IDENTIFICACIÓ DE CONDUCTES

Assetjament per raó d'orientació sexual:

És qualsevol comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que es pugui considerar ofensiu, humiliant, violent, intimidatori, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o crear-li un entorn discriminatori. A aquests efectes es considera orientació sexual la capacitat, independentment del sexe biològic i de la identitat sexual, d'una persona de sentir-se atreta emocionalment, sexualment i afectivament per persones del mateix gènere o de gènere diferent.

Assetjament per raó d'identitat sexual o d'expressió de gènere

L'assetjament és qualsevol comportament o conducta que, per raons d'expressió o d'identitat sexual, es tingui amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

S'entén per identitat sexual la vivència interna i individual del sexe tal i com la persona l'experimenta, cosa que podria correspondre o no amb el sexe assignat en el moment del

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

naixement, i que inclou la vivència personal del cos i altres expressions de gènere com la parla o la vestimenta. D'altra banda, s'entén per expressió de gènere la manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual: a través de la vestimenta, el comportament, els interessos i les afinitats.

LGTBI-fòbia:

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Homofòbia:

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Bifòbia:

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Transfòbia:

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

Discriminació directa:

Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

Discriminació indirecta:

Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó d'orientació sexual, i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Discriminació múltiple i interseccional:

Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes, generant una forma específica de discriminació.

Discriminació per associació i discriminació per error:

Existeix discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

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

Orientació sexual:

Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.

L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de distint sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a les quals es refereix aquest Protocol es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials (no és necessari que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant conductes de violència digital o ciberviolència.

Han de tenir-se en compte tres dimensions específiques de la violència digital, cadascuna amb les següents implicacions:

- *Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia:* amenaces (sexuals, econòmiques, físiques o psicològiques); seguiment i recopilació d'informació privada (spyware); suplantació de identitat; sol·licitud de sexe; assetjament amb còmplices per aïllar a la persona; etc. Acostuma a tractar-se de la tàctica de vigilar o espiar a la víctima, en les seves diferents xarxes socials o plataformes de missatgeria, els seus correus electrònics i el seu telèfon, robant contrasenyes crackejant o hackejant els seus dispositius per a accedir als seus espais privats, mitjançant la instal·lació de programes espies o aplicacions de geolocalització, o mitjançant el robatori dels seus dispositius. Les persones agressores també poden assumir la identitat de l'altra persona o vigilar a la víctima a través de dispositius tecnològics connectats a través de la Internet de les Coses, com els electrodomèstics intel·ligents.
- *Assetjament sexual en línia:* amenaces o difusió no consentida d'imatges o vídeos (*porno venjança*); producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims incloent l'upskirting, els creepshots i la producció de imatges de pornografia falsa emprant intel·ligència artificial; explotació, coacció i amenaces (sexting, sextorsión, amenaça de violació, revelar informació personal o la identitat, revelar l'orientació sexual); bullying sexualitat; enviament de textos o imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites, de missatgeria o mitjançant tecnologies com Airdrop o Bluetooth, etc.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

- *Dimensió digital de la violència psicològica:* Totes les formes de violència en l'àmbit digital tenen un impacte psicològic, que en els casos extrems poden desembocar en la incitació al suïcidi o a l'autolesió.

6.3. PRINCIPIS I GARANTIES

Pel que fa als principis i garanties que ha de complir el procediment s'han d'assenyalar les següents:

TOLERANCIA CERO.- La Direcció de la companyia adoptarà una postura de tolerància zero respecte qualsevol forma d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, així com la violència contra les persones LGTBIQA+. Totes les reclamacions seran investigades a fons i es prendran les mesures adequades.

CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ A LA INTIMITAT.- Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les comunicacions presentades o en procés de recerca. Qualsevol persona que pugui tenir coneixement, accés o ser partícip en la tramitació de l'expedient d'assetjament haurà de signar un document de confidencialitat sobre això.

Cal procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades i/o implicades. En cap cas, aquestes podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades podran ser assistides per alguna persona assessora si així ho manifesten.

Per això, des del moment en què es formuli la comunicació o la sol·licitud d'aplicació del procediment, la persona o persones responsables de la seva iniciació i tramitació assignaran uns codis numèrics identificatius tant a la persona presumptament assetjada (víctima) com a

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

la persona o persones sobre les quals hi ha sospita d'haver comès assetjament, preservant així la seva identitat.

La informació recopilada a les actuacions té caràcter confidencial i es respectarà la normativa en matèria de protecció de dades. En particular, la Llei Orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016.

DILIGÈNCIA I CELERITAT.- La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

El procediment estableix els terminis de resolució de les fases per aconseguir celeritat i la resolució ràpida dels fets.

TRACTE JUST.- El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'aclariment dels fets denunciats.

PROTECCIÓ A LES PERSONES ASSETJADES.- S'establiran les mesures necessàries per la completa recuperació de les persones assetjades i les garanties de no repetició, així com accions de recuperació material o simbòlica. També es promourà el restabliment de la dignitat i la reputació, mitjançant mesures que garanteixin que s'escolten i s'atenen les propostes de la víctima i l'acompanyament per a la superació de qualsevol situació d'estigmatització

DRET D'INFORMACIÓ.- Totes les persones implicades tenen dret a informació sobre el procediment, a conèixer els seus drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, si escau, del resultat d'aquesta fase del procediment.

GARANTIES D'ACTUACIÓ.- En qualsevol cas, es garantirà al llarg de l'aplicació del protocol els següents aspectes:

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

- L'adopció de mesures organitzatives no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la víctima que hauran de ser expressament acceptades per aquesta. S'haurà de separar a la presumpta persona assetjadora, no a la víctima, a no ser que sigui la pròpia víctima qui ho sol·liciti.
- S'atendrà a les necessitats de recolzament psicosocial de la víctima a través de la persona referència.
- Recolzament a la víctima que ha patit assetjament per evitar la seva victimització secundària o revictimització i facilitar-li, si es el cas, l'accés a l'acompanyament, fins obtenir la plena reparació.

VIGILANCIA DE LA SALUT.- Adopció de mesures pertinents per garantir la salut de totes les persones afectades.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball

COL-LABORACIÓ.- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

INDEMNITAT ENFRONT DE REPRESÀLIES.- Les persones que considerin que han estat objecte d'assetjament, els qui plantegin una denúncia en matèria d'assetjament o els qui prestin assistència en qualsevol procés de recerca, sigui facilitant informació, intervenint com a testimonis o formant part de la comissió d'assetjament, no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies, sent totes les actuacions en aquest sentit susceptibles de sanció disciplinària.

6.4. INCOMPABILITATS

Les incompatibilitats de les persones integrants de la Comissió d'Assetjament, persona de referència i persones coordinadores per la instrucció i resolució dels expedients d'assetjament

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, així com la violència contra les persones LGTBIQA+ seran les següents:

1. Relació de parentiu, afinitat o consanguinitat amb la persona denunciada, denunciant i/o la víctima.
2. Relació d'enemistat o amistat manifesta amb la persona denunciada, el denunciant i/o la víctima.
3. Qui denuncia o és denunciat/da no podrà participar en cap procés fins que no es resolgui el seu.
4. Relació jeràrquica amb la persona denunciada, persona denunciant i/o persona assetjada.

Les incompatibilitats poden ser al·legades per part de la mateixa persona que es troba en situació de incompatibilitat o per les persones que intervenen en el procediment. A fi de poder exercir aquesta possibilitat d'informar de les incompatibilitats que poden afectar als membres de la comissió, la persona denunciada i la persona assetjada podran sol·licitar un llistat de totes les persones que podrien formar part de la comissió, sense el detall de les persones que en formaran part en el cas concret. Per facilitar que la persona denunciada i la persona assetjada puguin informar de les incompatibilitats dels possibles membres sense que aquests ho sàpiguen, aquestes només s'informaran al Coordinador/a.

6.5. PROCÉS D'INTERVENCIÓ

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1.- Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si s'escau. Així, la persona que es consideri assetjada

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

o qualsevol persona adverteixi una conducta d'assetjament podrà comunicar-ho mitjançant correu electrònic o de manera verbal a la persona de referència. Es crea a aquest efecte una adreça de correu electrònic específica i es disposarà de un número de telèfon que estarà a càrrec de la persona de referència.

Un cop rebuda la comunicació, la persona de referència haurà de contactar amb la persona afectada en un termini no superior a 24 hores hàbils, i serà l'encarregada de informar, assessorar i acompanyar-la en tot el procés.

Els resultats d'aquesta fase poden ser:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de la empresa externa especialitzada, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi de adoptar les mesures que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació de conflicte interpersonal. En aquest cas, la persona de referència informará a la persona afectada de l'existència del Servei de Coordinació i Atenció de les Persones, i informant-la de les tasques d'atenció i mediació que ofereixen per aquests casos.
4. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt dels documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2.- Denúncia interna i investigació dins de la Comissió d'Assetjament

Estaran legitimats per iniciar el procediment a través de la corresponent denúncia:

- La persona afectada
- Els representants sindicals i/o els responsables de les persones treballadores, en l'àmbit on la persona interessada presti servei
- Qualsevol persona treballadora que tingui coneixement d'una possible conducta d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o violència sexual.
- Els responsables del centre o departament afectat podran actuar d'ofici en aquells casos en que es disposi d'informació fefaent. Quan la informació no provingui de la persona interessada, l'organització estarà obligada a corroborar el cas i, un cop corroborat, iniciarà les actuacions previstes en aquest procediment.
- El servei de Coordinació i Atenció a les Persones

Davant la recepció d'una denúncia, els passos a seguir seran els següents:

a) Recepció de denuncia, investigació i convocatòria de la Comissió:

Les denúncies s'adreçaran, per escrit, directament a l'empresa externa especialitzada, que s'encarregarà de la investigació dels fets i haurà de:

- Obrir expedient
- Contactar amb el/la Coordinador/a per informar de la existència d'una denúncia incloent la filiació de les persones afectades, a fi de verificar les incompatibilitats.
- Entrevistar a la persona denunciant i/o assetjada

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

- Entrevistar als possibles testimonis
- Entrevistar a la persona denunciada
- Practicar de proves
- Informar i assessorar de manera amplia a les parts
- Proposar mesures cautelars si s'escau
- Elaborar l'informe de la investigació, incloent la transcripció de totes les entrevistes

El Coordinador/a impulsarà el protocol, un cop tingui coneixement de l'existència d'una denúncia, en un termini màxim de 2 dies hàbils.

A més, a partir d'aquest moment l'empresa externa especialitzada podrà proposar si s'escau mesures cautelars i/o preventives que es considerin necessàries, a fi del cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions de les persones implicades.

b) Informe de investigació i resolució:

La empresa externa que s'encarrega de la investigació, en el termini màxim de 20 dies hàbils des de la data de la primera reunió amb la persona denunciant i/o persona assetjada, i a la vista de les actuacions practicades, haurà de redactar i emetre un informe d'investigació que contindrà els següents extrems:

- Identificació de les parts.
- Els intervinents, accions i gestions indagatòries i instructores realitzades (documentació, testimonis, proves, etc.).
- Mesures cautelars.
- Intervencions professionals.
- Detalls dels fets.
- Detall de les mesures correctores concretes recomanades a adoptar pel cas concret i que s'emprendran per evitar altres casos.
- Seguiment posterior del cas

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

L'informe d'investigació, així com tot l'expedient instructor, serà remès a la comissió d'assetjament per al seu coneixement i validació, el que produirà que s'iniciï la fase de presa de decisions i resolució de l'expedient.

La Comissió d'Assetjament emet en 2 dies laborables com a màxim un informe de conclusions del cas.

A l'informe de conclusions intern, redactat pel Coordinador/a, com a mínim s'haurà d'incloure la informació següent:

- Relació nominal de les persones que integren la Comissió i identificació de les persones presumptament assetjades i assetjadores.
- Antecedents del cas, denúncies i circumstàncies d'aquesta.
- Resum de l'informe d'investigació de la empresa externa amb la declaració explícita de l'existència o no de la conducta d'assetjament. Relació de les intervencions realitzades en el procés, arguments exposats, testimonis, comprovació de proves i resum cronològic dels fets.
- Conclusió de la comissió d'assetjament.
- Proposta de mesures correctores, que en cas de no incloure modificacions, seran les proposades per l'empresa externa especialitzada.

c) Després de l'informe de conclusions la Comissió d'Assetjament haurà de:

1. Traslladar a la Direcció de l'Empresa l'informe de conclusions en què, a més, s'acordaran les mesures proposades per la Comissió d'Assetjament a Direcció de l'Empresa en un termini màxim de 2 dies. La Direcció valorarà les mesures i dotarà dels recursos necessaris per dur-les a terme o, en el seu defecte i de manera justificada, proposarà mesures alternatives si considera que les mesures proposades s'extralimiten de les funcions de la comissió d'assetjament o no son prou contundents.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

La resolució serà notificada per la Direcció a les persones afectades.

2. Arxiu de l'expedient si no es constata situacions d'assetjament o discriminació, o no es possible verificar els fets.
3. Si amb motiu de la investigació realitzada, no es constata l'existència d'assetjament, però es posa de manifest que hi ha un conflicte personal rellevant generat pel treball, la persona coordinadora traslladarà l'adopció de les mesures oportunes per solucionar el conflicte esmentat.
4. Si de la valoració inicial o informe emès per la Comissió es conclou fefaentment que la denúncia s'ha presentat de mala fe, o que les dades o testimonis són deliberadament falsos, es traslladarà i la Direcció prendrà les mesures que consideri oportunes dintre de l'àmbit normatiu.

d) Després de la resolució la Direcció haurà:

- Valorar les mesures a implementar (en cas d'existir) i dotar dels recursos necessaris per portar-les a terme o, en el seu defecte, de manera justificada, proposar mesures alternatives en cas de considerar que les mesures proposades s'extralimitin de les funcions d'aquest àmbit. La resolució haurà de realitzar-se en un termini màxim de 5 dies hàbils.
- Notificar per escrit la resolució adoptada a la persona o persones denunciants, persona o persones denunciades i a la comissió d'assetjament.
- Prendre les mesures sancionadores que consideri oportunes dintre de l'àmbit normatiu, en cas de que en el informe emes conclouï que existeix situació d'assetjament.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

- Prendre les mesures que consideri oportunes dintre de l'àmbit normatiu, en cas que derivat de la valoració inicial o l'informe emes conclougui que la denuncia s'ha presentat de mala fe, o que les dades o testimonis son falsos.

Post Resolució La Comissió en el termini de dos mesos des de la resolució realitzarà un seguiment de les mesures proposades i emetrà un informe de valoració de les mateixes a fi del seu control i seguiment.

La comissió d'assetjament podrà acordar realitzar reunions addicionals de seguiment en cas de considerar-ho necessari.

6.6. ENTRADA EN VIGOR, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PROCEDIMENT

Aquest procediment entrarà en vigor a partir del dia de la seva aprovació.

El procediment serà revisat i, si escau, modificat quan es produeixi un esdeveniment que aconselli o requereixi aquesta revisió, ja sigui per canvi normatiu o qualsevol altra circumstància que justifiqui la seva actualització i/o modificació. El procediment serà novament revisat/actualitzat al si de la Comissió d'Assetjament, no podent ser modificat unilateralment.

Al primer trimestre de cada any la Comissió d'Assetjament redactarà un informe de seguiment, a partir de les dades de l'any anterior, que haurà de servir de base per les possibles revisions del protocol i les accions del pla de igualtat.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

6.7. ANNEX – DOCUMENT DE CONFIDENCIALITAT I DECLARACIÓ D'INEXISTÈNCIA DE CAUSES DE RECUSACIÓ

Barcelona, __ de _____ de 2024

En/na _____ amb DNI _____ com a membre de la Comissió d'Assetjament de TB amb número d'expedient _____ i amb el rol de _____ es compromet de manera expressa a no difondre, transmetre, revelar a terceres persones qualsevol informació a la qual tingui accés, a conseqüència de la seva condició de membre de la Comissió, ni a utilitzar tal informació en interès propi o dels seus familiars o amics.

Totes les notes, informes i qualsevol altres documents (incloent els emmagatzemats en dispositius informàtics), als que tingui accés com a membre de la Comissió d'Assetjament de TB seran diligentment custodiats.

Amb el present document es concreta el compromís de complir i respectar el deure de secret i sigil professional respecte a qualsevol informació confidencial a la qual pugui tenir accés els membres de la Comissió d'Assetjament de TB.

En el supòsit que alguna persona membre de la Comissió tingui una situació d'incompatibilitat recollida al punt 8 del protocol d'assetjament, ho comunicarà immediatament a la resta de membres de la Comissió d'Assetjament de TB i s'actuarà d'acord amb allò recollit al protocol.

7. DOCUMENTS I REGISTRES

El document associat al present procediment és l'acta de la Comissió Permanent 07/2024 en la qual s'adjunta el Protocol per a la prevenció i actuació de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, així com la violència contra les persones LGTBIQA+ acordat entre la Representació de la Direcció i la Representació de les Persones Treballadores de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, AIXÍ COM LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+ A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

8. CONSULTA I PARTICIPACIÓ

Registre Sortida	Sistema de Consulta i Participació	Data
Acta Comissió Permanent 07/2024	Reunió Protocol per a la prevenció i actuació de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, així com la violència contra les persones LGTBIQA+	18/09/2024

9. HISTORIAL DE VERSIONS

Versió	Motiu de revisió	Data
3		
2		
1	Primera edició del document	25/10/2024