



TECNOS

escola cooperativa

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

Versió 2-2025

Marc legislatiu.

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, ha establert, a l'article 15, que les empreses amb una plantilla de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de Assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Aquesta llei té per finalitat garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (d'ara endavant LGTBI), així com de les seves famílies.

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la seva personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals reconeguts expressament per la Constitució espanyola.

En l'àmbit de la Unió Europea s'ha establert un marc legal per a protegir les persones treballadores que són objecte de discriminació per raons d'orientació sexual. S'han adoptat dues directives d'obligat compliment per a tots els Estats membres: la Directiva marc per a la igualtat de tracte en l'ocupació (2000/78/CE), que inclou l'orientació sexual entre els motius de no discriminació, i la Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre els homes i dones en l'ocupació (2006/54/CE).

D'altra banda, l'article 4.2.c) de l'Estatut dels Treballadors estableix el dret dels treballadors a no ser discriminats directa o indirectament per a l'ocupació, una vegada ocupats, per raons de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Així mateix, l'apartat 1 de l'article 17 de l'E.T. disposa que s'entendran nul·les i sense efecte les decisions unilaterals de l'empresa que donin lloc en el treball, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

L'incompliment de l'obligació d'adoptar mesures de protecció enfront de la discriminació i la violència dirigida a les persones LGTBI al fet que es refereix l'article 62.3 de la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, donarà lloc a l'assumpció de responsabilitat per part de les empreses.

A Catalunya el marc jurídic previ regulador en aquesta matèria el trobem, tant a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, com a la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.

Finalment, el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses, ha concretat l'estructura i el contingut dels protocols d'actuació enfront de l'assetjament i la violència de les persones LGTBI.

Per tot això, la direcció de l'escola i els representants legals dels treballadors subscriuen aquest protocol, amb el compromís explícit i ferm de no tolerar en el si de l'empresa cap mena de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i

identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i queda prohibida expressament qualsevol conducta de naturalesa discriminatòria.

Amb la finalitat de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats dels qui integren aquesta organització, la direcció del centre es compromet a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que pogués presentar-se en el si d'aquesta organització. En aquest cas, l'escola farà un ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

Donat que es poden donar casos de doble assetjament, tant per raó d'assetjament laboral sexual o per raó de sexe com per assetjament o violència contra les persones LGTBI, aquest protocol LGTBI està relacionat amb el protocol enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe de que ja disposa l'escola, de tal forma que els dos protocols es complementen i els procediments d'actuació que d'ells se'n deriven son similars, per tat de fer-ne més àgil i eficaç el seu funcionament.

A través del desenvolupament d'un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI, l'escola Tecnos deixa expressa constància de la seva intenció d'adoptar, en el marc de les seves responsabilitats, quantes mesures siguin necessàries per a prevenir i detectar situacions de discriminació de les persones LGTBI, així com articular les mesures adequades per al seu cessament immediat i impulsar un ambient de treball lliure d'assetjament, no permetent ni consentint conductes d'aquesta naturalesa.

Que en el marc laboral s'aconsegueixi un clima positiu i saludable és una responsabilitat de tota la comunitat educativa que forma part de l'escola. Per a això s'expressarà el compromís de la direcció del centre, de les persones que componen la representació legal de la plantilla i del conjunt de la plantilla en aquests termes.

En l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, s'estableix l'obligació de negociar les mesures que s'adoptin amb la representació legal de la plantilla, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació legal de la plantilla contribuirà a la prevenció de l'assetjament o violència contra les persones LGTBI mitjançant la sensibilització de les treballadores i treballadors enfront del mateix i la informació a la direcció de l'escola de les conductes o comportaments de que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo.

Només a través duna implicació conjunta de totes les parts es pot aconseguir un entorn lliure de qualsevol actuació o comportament que, directa o indirectament, suposi una discriminació en l'entorn laboral.

És per tot plegat que la direcció de l'escola i els representants legals dels treballadors han acordat l'elaboració del present protocol que desenvolupa el marc legislatiu esmentat.

1. OBJECTE

L'objecte d'aquest protocol és adoptar mètodes o instruments suficients per a la prevenció i detecció de les situacions de discriminació de les persones LGTBI, així com articular les mesures adequades per al seu cessament immediat.

2. ABAST

Aquest sistema normatiu i procedimental afectarà a tots/es els/les treballadors/es que componen la plantilla de l'escola, a la direcció del centre, a la titularitat, si s'escau al personal dels contractes i subcontractes que desenvolupin la seva activitat en el si del nostre centre docent i, en definitiva, a totes les persones que treballin a l'escola, independentment del vincle jurídic que les uneixi amb aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dintre de l'àmbit organitzatiu del centre.

Aquest protocol també abastarà als qui sol·licitin un lloc de treball en el centre, al personal que es posi a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

Com a norma interna, aquesta haurà de ser coneguda i respectada per tota l'organització en conjunt. Per a això s'utilitzaran els recursos informatius corresponents.

3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'escola Tecnos Escola Cooperativa, SCCL, per fomentar i preservar la dignitat de tots/es els/les treballadors/as, es compromet a crear i/o mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat i amb la llibertat personal.

D'acord amb aquest compromís, l'escola Tecnos declara que les actituds d'assetjament o violència contra les persones LGTBI representen un atemptat greu contra la dignitat d'aquestes i els seus drets fonamentals.

Tota persona que consideri que ha estat objecte d'assetjament té dret a sol·licitar l'aplicació del present protocol.

Les situacions d'assetjament o violència contra les persones LGTBI seran considerades com a falta laboral, donant lloc a les sancions corresponents.

És responsabilitat de tots els membres de l'escola assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets de tots/es els/les que l'integren, especialment del membres de la Direcció del centre, que han de garantir, amb els mitjans al seu abast, que no es produeixin situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats. En cas de produir-se, es garantirà l'ajuda a la persona que ho sofreixi i s'evitarà amb tots els mitjans possibles que la situació es repeteixi.

L'assetjament en el treball és un comportament contrari als valors fonamentals expressats en l'ideari i projecte educatiu de l'escola Tecnos, que estableix el respecte escrupolós dels drets de les persones, basat en la igualtat de totes elles.

És per això que l'escola es compromet a:

_ No permetre ni tolerar en cap cas comportaments, actituds o situacions d'assetjament o violència contra les persones LGTBI.

_ No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament que es puguin produir en el centre.

_ Rebre i tramitar de forma àgil, diligent, rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se.

_ La resolució de la conducta denunciada es realitzarà sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran en el protocol.

_ Respecte i protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades, oferint un tractament just a totes les parts implicades.

_ Confidencialitat: Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni difondran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació, o resoltes.

_ Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atesa la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la persona agredida.

_ Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

_ Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'escola haurà de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.

_ Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a fer-ho, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

_ Sancionar a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

_ Procurar la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social de les persones LGTBI, perquè aquestes puguin assolir la igualtat real i efectiva en el treball.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís, l'escola exigeix de totes i cadascuna de les persones que integren la seva organització, que assumeixin les següents responsabilitats:

_ Tractar a totes les persones LGTBI amb les quals es mantinguin relacions per motius de treball (proveïdors/as, companys/es de treball, alumnes, personal col·laborador extern, etc.) amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.

- _ Evitar comportaments, actituds o accions que siguin o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils per a aquestes persones.
- _ Actuar adequadament enfront d'aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com donant suport a les persones que els sofreixen.

D'altra banda, la direcció del centre es compromet a establir les següents mesures per a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament o violència contra les persones LGTBI:

- (i) Disseny d'un protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament o violència contra les persones LGTBI.
- (ii) Difusió i distribució entre totes les persones treballadores del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament.
- (iii) Realització d'accions formatives en matèria d'atenció al respecte a la diversitat sexual, de gènere i familiar de les persones LGTBI.
- (iv) Realització d'estudis d'avaluació de riscos psicosocials i inclusió de la violència contra les persones LGTBI entre els riscos laborals que concorren en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball.
- (v) Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament.

En el desenvolupament i implantació de les diferents actuacions i mesures recollides en aquesta declaració de principis de l'entitat es comptarà amb la participació i col·laboració de la representació legal del personal del centre.

4. DEFINICIONS

S'entén per:

a) 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 altres, en situació anàloga o comparable, per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es considerarà discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.

b) 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.

c) Discriminació múltiple i interseccional: Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquesta llei i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació. Es produeix

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

d) Assetiament discriminatori: Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

e) 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 fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

f) Mesures d'acció positiva: Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si és el cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Tals mesures seran aplicables fins que subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

g) 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.

h) Orientació sexual: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament 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.

i) Identitat sexual: Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i auto defineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

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

k) Persona trans: Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

l) Família LGTBI: Aquella en la qual un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable sota la guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

m) 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.

n) 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.

o) 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.

p) 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.

q) Inducció ordre o instrucció de discriminar: És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei.

La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per a fer sorgir en l'altra persona una actuació discriminatòria.

5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.

El Procediment conté les següents pautes d'actuació:

- En el cas que un/a treballador/a LGTBI senti que està sent objecte d'assetjament o violència i amb la finalitat de garantir els seus drets a la queixa i a la confidencialitat, podrà informar d'aquests fets davant de la persona que es determini de la Comissió encarregada del procés d'investigació, verbalment o per escrit, i preferentment a través del Canal de Denúncia Que disposa l'escola, sense perjudici de la possibilitat d'utilització paral·lela o posterior per part de la víctima de les vies administratives o judicials pertinents.
- La denúncia podrà presentar-se per la persona afectada o per la persona a qui aquesta autoritzi.
- En cas que la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per a iniciar les actuacions del protocol.
 - En aquesta comunicació s'han de reflectir detalladament els fets i les persones implicades, dates, situacions, existència de testimonis, així com qualsevol altra informació que es consideri d'utilitat per a la recerca del possible problema.
- Després de la recepció de la queixa o denúncia i una vegada constatada la situació d'assetjament, s'adoptaran les mesures cautelars o preventives que apartin a la víctima de la persona assetjadora, mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins a la seva resolució.

- En el termini màxim de cinc (5) dies hàbils, a comptar a partir de la data en què es convoqui la Comissió, aquesta haurà d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:
 - (i) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si és procedent, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
 - (ii) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.
- La Comissió decidirà la pràctica de quantes diligències, proves i actuacions estimi convenients per a l'esclariment dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que consideri que puguin aportar informació.
- La fase instructora finalitzarà amb l'elaboració d'un informe de conclusions elaborat per la Comissió.
- L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si és procedent.
- L'expedient informatiu es desenvoluparà sota els principis d'objectivitat, confidencialitat, rapidesa i igualtat, sent advertits tots els que intervinguin de la seva obligació de guardar la més absoluta confidencialitat sobre quant coneguessin amb motiu de la seva participació en el mateix. Els treballadors i treballadores que considerin que han estat objecte d'assetjament o violència i que plantegin una denúncia en matèria d'assetjament o prestin assistència en qualsevol procés informatiu, sigui facilitant informació o intervenint com a testimonis, no podran ser objecte d'intimidació, persecució o represàlies.
- El termini màxim per a donar resposta a les actuacions d'investigació, finalitzar-les i donar resposta al denunciant, no podrà ser superior a tres mesos a comptar des de la recepció de la comunicació, excepte casos d'especial complexitat que requereixin una ampliació del termini. En aquest cas, aquest termini podrà estendre's fins a un màxim de tres mesos addicionals.
- La Direcció de l'escola serà l'única competent per a adoptar les decisions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari que consideri necessàries i adients, si procedeixen, dins del marc de la relació laboral que determina el contracte de Treball, el Conveni Col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors.
- La resolució de la direcció del centre adoptarà les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la Comissió.
- Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, s'instarà, per part de Direcció, la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores i, si és procedent, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.
- Les possibles accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinàries adoptades es posaran en coneixement tant del denunciant com de la persona contra la qual s'hagi dirigit la sol·licitud.

- Quan no hi hagi evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, es procedirà a arxivar la denúncia, donant per finalitzat el procés.

6. DISPOSICIONS VARIES

6.1. Mesures preventives

L'escola és l'encarregada de promoure les "bones maneres" en la conducta, amb l'objecte de preservar en tot moment la dignitat de la persona LGTBI. Per a aixà l'escola té com a objectius:

- No permetre ni tolerar en cap cas comportaments, actituds o situacions d'assetjament o violència contra les persones LGTBI.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament que es puguin produir en el centre.
- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que pogueixin produir-se.
- Sancionar a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.
- Procurar la superació dels estereotips que afecten negativament a la percepció social de les persones LGTBI, perquè aquestes puguin assolir la igualtat real i efectiva en el treball.
- Procurar que el tracte que es dispensi a totes les persones LGTBI dintre la Comunitat Educativa Escolar com són proveïdors/es, treballadors/es, alumnes, personal col·laborador extern, etc., ho sigui respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.

6.2. Protecció de les víctimes

La Direcció del centre, si estima que ha quedat prou demostrada l'existència d'una situació d'assetjament o violència contra una persona LGTBI, en tots els casos haurà de prendre les mesures oportunes perquè, sempre que sigui possible, el/l'assetjador/a i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral, mesures sobre les quals tindrà preferència la persona que ha estat assetjada.

6.3. Difusió del Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència de les persones LGTBI

Es donarà publicitat d'aquest Protocol informant a tota la comunitat educativa escolar d'aquest.

L'escola es compromet a crear fórmules i aplicar estratègies d'informació, seguiment i avaluació amb l'objecte, no només de prevenir l'assetjament o violència de les persones

LGTBI, sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que integren la Comunitat Educativa escolar de conformitat amb l'esperit i la intenció del present protocol.

6.4 Disposicions finals

El present protocol és un document viu que ha d'admetre la seva adaptació o variació en funció de l'evolució de les circumstàncies en el futur. Per tant, les parts podran fer les propostes de modificacions i adaptacions que considerin oportunes per a millorar la consecució dels objectius del mateix.

Aquest protocol ha estat actualitzat d'acord amb el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses, el qual ha concretat quina ha de ser l'estructura i el contingut dels protocols d'actuació enfront de l'assetjament i la violència de les persones LGTBI, desenvolupant així el contingut 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 de les persones LGTBI.

Terrassa, a 11 de març de 2025

