

PROTOCOL D'ACTUACIÓ

**DAVANT L'ASSETJAMENT I LA
VIOLÈNCIA CONTRA LES
PERSONES LGTBI**



CLUB NATACIO RUBI

G58190109

Edic: MAIG 2025 V.1



/ ÍNDEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ, VIGÈNCIA I REGISTRE

3. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

4. MESURES CAUTELARS

4.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament i/o discriminació per orientació sexual

4.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament i/o discriminació per identitat de gènere

4.3. Definició i conductes constitutives d'assetjament i/o discriminació per expressió de gènere

5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

5.1. Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

5.2. Intervinents

5.3. Desenvolupament del procediment i resolució

5.4. Seguiment i avaluació del protocol

6. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

ANNEXOS

- ANNEX I. MODEL DE COMUNICACIÓ/DENÚNCIA O RECLAMACIÓ
- ANNEX II. CONSENTIMENT
- ANNEX III. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA D'ATENCIÓ A LA DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERISTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR
- ANNEX IV. GLOSSARI DE TERMES



1/ DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

A CLUB NATACIO RUBI , reafirmem el nostre compromís amb la igualtat i la no discriminació, reconeixent els drets fonamentals de totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. Ens alineem amb la **Llei 4/2023, de 28 de febrer**, l'objectiu de la qual és garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, erradicant qualsevol forma de discriminació i promovent un entorn laboral lliure, inclusiu i respectuós.

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la 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 consagrats en la **Constitució Espanyola**.

La **Llei 4/2023, de 28 de febrer**, té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a l'Estat es pugui viure la diversitat afectiva, sexual i familiar amb plena llibertat.

Per tal de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats, les empreses adscrites a aquest conveni col·lectiu i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima diligència qualsevol situació d' assetjament que pogués presentar-se en el seu si. En aquest cas, l' empresa farà ús ple dels seus poders directius i disciplinaris per actuar de manera immediata i efectiva.

En compliment d' aquesta llei, la nostra empresa implementarà un **protocol específic d'actuació** que inclogui mesures preventives, mecanismes de detecció i procediments clars d' intervenció davant qualsevol situació d' assetjament o violència relacionada amb l' orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. No tolerarem pràctiques discriminatòries ni d' assetjament per raons d' orientació sexual o identitat de gènere, i ens comprometem a protegir els drets de tot el personal, clients i proveïdors que interactuen amb la nostra organització.

Aquest protocol, part del nostre pla d'igualtat, compleix amb el que disposa el **Reial decret 1026/2024**, que regula les mesures per a la igualtat i no



discriminació en l'àmbit laboral, i reflecteix la nostra convicció que un entorn de treball inclusiu, lliure de discriminació i respectuós amb la diversitat és fonamental per al benestar de tots els involucrats.

Qualsevol comportament que atempti contra aquests principis serà investigat i sancionat conforme a les nostres polítiques internes i la normativa vigent, garantint sempre la confidencialitat i la protecció de les víctimes.

CLUB NATACIO RUBI està compromesa amb la creació d'un entorn de treball inclusiu, on la diversitat se celebri i els drets de totes les persones siguin respectats.

2/ ÀMBIT D' APLICACIÓ, VIGÈNCIA I REGISTRE

Àmbit d' aplicació:

El present protocol s'aplicarà a totes les persones que treballin a CLUB NATACIO RUBI, **independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta**, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. A més, aquest protocol també s'aplicarà als **qui sol·licitin un lloc de treball**, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres. Així mateix, serà aplicable tant en les instal·lacions de l'empresa com en qualsevol altre lloc on es desenvolupin activitats derivades de la seva activitat, incloent modalitats de teletreball i esdeveniments externs.

Vigència:

El present protocol entrarà en vigor el dia de la seva aprovació i romandrà vigent fins que sigui modificat o derogat. La vigència del protocol serà indefinida, tot i que estarà subjecte a revisions periòdiques per garantir la seva adequació a les normatives vigents i a les necessitats de l' empresa. Les revisions es realitzaran cada 2 anys o quan l'evolució de la normativa o les circumstàncies així ho requereixin.

Registre:

Aquest protocol, un cop aprovat, serà registrat davant l' autoritat laboral competent, d' acord amb la normativa vigent, per garantir la seva publicitat i compliment. A més, el protocol serà comunicat a tota la plantilla i als representants legals de les persones treballadores. El seu contingut estarà



disponible per a consulta l'Administració del Club, amb l'objectiu d'assegurar la seva difusió i coneixement per part de totes les persones implicades.

3/ PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

D'acord amb l'Annex II, apartat C, del Reial decret 1026/2024, els principis rectors i garanties del procediment que regula l'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI són els següents:

1. **Agilitat, diligència i rapidesa:**

La investigació i resolució de les conductes denunciades s' hauran de realitzar sense demores indegudes. El procés ha de respectar els terminis establerts per a cada fase, assegurant la promptitud en la gestió dels casos.

2. **Respecte i protecció de la intimitat i dignitat:**

Es garantirà el respecte i protecció de la intimitat i dignitat de totes les persones afectades, proporcionant un tractament just a totes les parts involucrades en el procediment.

3. **Confidencialitat:**

Totes les persones que intervenen en el procediment estan obligades a mantenir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, ja siguin en procés d' investigació o resoltes. Qualsevol divulgació d' informació sense autorització serà sancionada.

4. **Protecció suficient de la víctima:**

Es garantirà la protecció de la víctima davant de possibles represàlies. L' empresa tindrà cura de la seguretat i salut de la víctima, tenint en compte tant les conseqüències físiques com psicològiques derivades de



la situació. També es consideraran les circumstàncies laborals que envolten la persona afectada.

5. **Dret a la contradicció:**

El procés garantirà que totes les parts afectades tinguin dret a ser escoltades i a presentar les seves proves, assegurant un tracte just i imparcial.

6. **Restitució de les víctimes:**

Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'haurà de restituir en les condicions anteriors, si la víctima així ho demana.

7. **Prohibició de represàlies:**

Està expressament prohibit qualsevol acte de represàlia, incloses les amenaces o intents de represàlia, contra les persones que presentin denúncies, actuïn com a testimonis o participin en la investigació. Aquests actes seran declarats nuls i podran ser objecte de sancions.

4/ MESURES CAUTELARS

En el context de la discriminació i l'assetjament per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, les mesures cautelars són essencials per assegurar que les persones afectades no pateixin un impacte negatiu addicional en el seu entorn de treball i puguin continuar amb les seves activitats de forma segura i digna. Aquestes mesures també permeten a l'organització actuar de manera immediata, prioritzant la seguretat i el benestar mentre es desenvolupa el procediment d'avaluació i resolució.

Aquest capítol estableix les mesures cautelars aplicables i defineix les conductes constitutives d'assetjament i discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, que requereixen una intervenció preventiva i específica per protegir els drets i el benestar de la persona afectada.



4.1. Definició i Conductes Constitutives d'Assetjament i/o Discriminació per Orientació Sexual

- Es defineix com a assetjament i/o discriminació per orientació sexual qualsevol conducta no desitjada dirigida cap a una persona per raó de la seva orientació sexual, que tingui com a objectiu o efecte menyscar la seva dignitat, crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, o afectar negativament el seu benestar.
- Les conductes poden incloure:
 - o Comentaris ofensius o despectius sobre l'orientació sexual de la persona.
 - o Exclusió d'activitats o decisions laborals a causa de l'orientació sexual.
 - o Divulgació d'informació sobre l'orientació sexual d'una persona sense el seu consentiment.

4.2. Definició i Conductes Constitutives d'Assetjament i/o Discriminació per Identitat de Gènere

- Es considera assetjament i/o discriminació per identitat de gènere qualsevol acte o expressió que, de manera directa o indirecta, atempti contra la dignitat o els drets d'una persona a causa de la seva identitat de gènere, ja sigui explícita o percebuda, i que afecti el seu entorn laboral o personal.
- Les conductes que constitueixen aquesta forma d'assetjament poden incloure:
 - o Tracte despectiu o degradant envers persones transgènere o no binàries.
 - o Negativa a utilitzar el nom o pronoms correctes de la persona.
 - o Impediment o restriccions a l'accés a recursos o instal·lacions adequades a la seva identitat de gènere.

4.3. Definició i Conductes Constitutives d'Assetjament i/o Discriminació per Expressió de Gènere



- La discriminació per expressió de gènere es refereix a qualsevol conducta que atempti contra el respecte i dignitat d'una persona per la manera com expressa el seu gènere, independentment de la seva identitat o orientació sexual. Aquest assetjament pot manifestar-se en el rebuig o burla cap a l'aparença o conducta d'una persona que no s'ajusta a les expectatives de gènere.
- Les conductes constitutives d'assetjament per expressió de gènere poden incloure:
 - o Ridiculització o comentaris denigrants sobre l'aparença o comportament d'una persona.
 - o Coacció per ajustar l'expressió de gènere a normes de vestimenta o comportament.
 - o Exclusió o tracte desigual en l'entorn laboral a causa de l'expressió de gènere de la persona.

En els casos de denúncies per actes, conductes o assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar fins a la finalització del procediment, sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament, la comissió instructora ha de sol·licitar cautelament la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi de lloc, mobilitat funcional o geogràfica...) que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas. Aquestes mesures, en cap cas, poden suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes, incloses les condicions salarials. En els casos en què la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona denunciada mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima qui decideixi si el canvi el realitza ella o la persona denunciada i s'ha de facilitar que aquest trasllat es realitzi de la manera més ràpida possible.

5/ PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ



Aquest procediment estableix les pautes per gestionar casos d'assetjament i discriminació en l'àmbit laboral per raons d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Està dissenyat per garantir una actuació eficaç, confidencial i justa que protegeixi els drets de totes les persones implicades.

5.1. Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

La **Comissió d' Atenció a l' Assetjament** és l'òrgan encarregat de la recepció, investigació i resolució de denúncies. Està integrada per representants de recursos humans, membres del comitè d'igualtat i altres professionals especialitzats en igualtat i drets humans.

□ **Composició:** La comissió estarà formada pel mateix nombre de persones que representin l'empresa i de la representació legal de les persones treballadores (RLPT), garantint paritat i participació equilibrada de les parts.

Es constitueix la comissió instructora d'atenció a la discriminació; violència i assetjament per raó d'orientació sexual; identitat sexual; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar a l'empresa CLUB NATACIO RUBI.

Aquesta comissió està formada per un total de 4 persones; per la part Representació Legal de les Persones Treballadores:

-María Teresa Parrilla Genado.

-Guifré Salat García.

Per la part de la representació de l'empresa:

-Laura Gómez Torralba.

-Francisco J. Mateo Ferrón.

Les persones treballadores de CLUB NATACIO RUBI han de saber que, tret de 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 la qual s'acaba de fer referència.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, CLUB NATACIO RUBI habilita el compte de correu electrònic **denuncia@cnrubi.cat** a la qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació i les



persones que integren la comissió instructora, i l'objecte de la qual és única i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o reclamacions. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les denúncies o reclamacions que puguin presentar-se de forma secreta, per escrit a través del canal ètic de la pàgina web <http://www.cnrubi.cat/> Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

□ **Formació:** Els membres de la comissió rebran capacitació específica en temes d'assetjament per motius d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, per tal d'assegurar un enfocament informat i sensible durant tot el procediment.

□ **Incompatibilitats:** En el cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant-denunciat/a) tingués, quant a qualsevol persona integrant de la comissió instructora, una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estigués adscrit/a en el mateix departament o àrea, la persona de la comissió instructora quedarà automàticament invalidada per formar part d'aquest procediment concret i serà substituïda per la persona suplent. Si una persona de la comissió instructora és denunciada o denunciant, no podrà intervenir en qualsevol altre procediment fins a la completa resolució del seu propi cas. La incompatibilitat d'una persona integrant de la comissió instructora per actuar en un procediment concret, pot ésser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona integrant de la comissió instructora o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés.

□ **Funcions:**

- Oferir suport, assessorament i orientació als qui denunciïn conductes d'assetjament.
- Rebre i investigar les denúncies, realitzant una avaluació exhaustiva i recomanant mesures cautelars si és necessari.
- Elaborar un informe detallat de les investigacions realitzades i proposar accions correctives o disciplinàries.
- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.



- Qualsevol altres que es poguessin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que disposa aquest protocol.

5.2. Intervinents

Són parts en aquest procediment:

- la persona denunciant, que és qui, tenint coneixement dels fets, presenta la denúncia
- la víctima, que pot coincidir o no amb la persona denunciant, que és qui ha patit o pateix la conducta d'assetjament
- la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, que és l'òrgan que s'estableix per a l'atenció i la investigació de la denúncia, així com la proposta d'adopció de mesures corresponents
- La direcció de l'empresa és l'encarregada d'adoptar les mesures esmentades.

5.3. Desenvolupament del procediment i resolució

Fase 1 . Comunicació de la denúncia i assessorament: Les persones que poden formular la denúncia o comunicació pel mitjà i canals que s'hagin determinat prèviament per la comissió són:

- Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar.
- Qui tingui coneixement d'una conducta d'assetjament per les raons expressades en el punt anterior.
- Les organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit d'aplicació.
- Qui rebi qualsevol instrucció que impliqui la discriminació per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar.

En el cas que la denúncia no la presentés directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés per iniciar les actuacions del protocol en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o posteriorment a petició de la comissió. Si la persona afectada no concedeix el consentiment, la comissió



podrà emprendre actuacions d'ofici, amb la finalitat de desenvolupar mesures adreçades a propiciar un ambient de treball lliure de violència i assetjament.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment la comissió instructora podrà acordar l'assessorament de persones expertes.

Fase 2. Investigació: La comissió emetrà un informe vinculant, després de la realització de les entrevistes o de les proves que es determinin, en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
- No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol. L'informe haurà d'incloure la descripció dels fets, les actuacions realitzades, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i preventives, en el cas que n'hi hagi.

Es lliuraran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en el cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada i a la direcció de l'empresa.

El desenvolupament de les dues fases tindrà una durada màxima de quinze dies hàbils.

Fase 3. Resolució: En aquesta fase s'aplicaran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte l'informe emès per la comissió.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació de discriminació o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, s'instarà la incoació d'un expedient sancionador a la direcció, al Departament de Personal o al de Recursos Humans corresponent. Es demanarà l'adopció de mesures correctores i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Així mateix, la comissió podrà proposar l'adopció de les mesures addicionals següents:

- Suport psicològic, jurídic i social a la persona assetjada i a la seva família.
- Modificació d'aquelles condicions laborals que, amb consentiment previ de la persona assetjada, es creen beneficioses per a la seva recuperació.



- A més, la comissió informará la persona afectada, en el cas que es trobi en situació de baixa per incapacitat laboral derivada de malaltia comuna com a conseqüència d' assetjament i que no s' hagi determinat abans, que pot demanar a l' INSS la determinació de contingència perquè aquesta baixa sigui considerada com a accident de treball. S' informará a la RLPT, garantint els principis de protecció de dades i confidencialitat, de l' aplicació de mesures correctores, de protecció i dels expedients sancionadors.

Si no hi ha evidències de l' existència d' una situació d' assetjament es procedirà a arxivar la denúncia i no constarà cap referència en l' expedient personal de la persona denunciada.

5.4. Seguiment i avaluació del protocol

La Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere ha d'efectuar un seguiment d'aquest protocol. A aquest efecte, ha de realitzar les funcions següents:

1) Es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i elaborar un informe conjunt de les seves actuacions, el qual ha de ser lliurat la direcció de l'empresa i, si s'escau, a la Comissió d'Igualtat i a la RLPT, i del qual es dona publicitat a la totalitat de la plantilla. Aquest informe ha de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.

2) Elaborar un informe anual per assegurar l' eficàcia i la confidencialitat del protocol i adaptar-lo si es considera oportú.

PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d' actuació són les següents:



**Presentación de denuncia
o reclamación**



**Reunión de la comisión instructora del
Protocolo de Actuación Frente al Acoso y la
Violencia Contra las Personas LGTBI**

Plazo máximo: 2 días laborales desde
la recepción de la denuncia o reclamación

Fase preliminar (potestativa)



Plazo máximo: 10 días laborales



Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo: 3 días laborales

Seguimiento

Plazo máximo: 30 días naturales





Protocol d'actuació davant
l'assetjament i la violència contra les
persones LGTBI

Edic: maig 2025 V.1

6/ DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

El text íntegre d'aquest Protocol, inclòs el formulari de denúncia annex, serà publicat en els diferents canals de comunicació de CLUB NATACIO RUBI per al seu general coneixement i lliure accés a efectes de la seva consulta.



/ ANNEXOS

ANNEX I. MODEL DE COMUNICACIÓ/DENÚNCIA O RECLAMACIÓ

Sol·licitud d'inici del procediment d'actuació segons protocol contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

A l'atenció de la comissió instructora. Sol·licitant *(marcar la que correspongui)*

1. Persona afectada
2. Una altra persona (en aquest cas, acompanyar el consentiment de la víctima en presentar la sol·licitud o se sol·licitarà per la comissió posteriorment)

Dades de la persona comunicant/denunciant	
Cognoms	
Nom	
Contacte	
Lloc i centre de treball	
Dades d' incident	
Data	
Lloc de l' incident	
Descripció	
Persones implicades	
Persones que poden donar testimoni	



Proves aportades

**Signatura, lloc i data de la
presentació del comunicat/denúncia**

ANNEX II. CONSENTIMENT

Per la present, jo, **xxxxxx**, empleat/ada de CLUB NATACIO RUBI, dono i manifesto el meu consentiment exprés a **xxxxxx** perquè s'iniciï el procediment formal del protocol davant l'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, conforme a les polítiques i procediments establerts per l'empresa.

He estat informat/da i entenc que aquest procediment implica una investigació exhaustiva dels incidents reportats, la qual serà duta a terme amb el màxim respecte a la confidencialitat i la dignitat de totes les persones involucrades. Així mateix, entenc que es prendran les mesures necessàries per garantir un entorn segur i lliure de discriminació i assetjament per a totes les persones empleades en CLUB NATACIO RUBI.



ANNEX III. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA D' ATENCIÓ A LA DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT PER RAÓ D' ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERISTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR

Es constitueix la comissió instructora d'atenció a la discriminació; violència i assetjament per raó d'orientació sexual; identitat sexual; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar a l'empresa CLUB NATACIO RUBI .

Aquesta comissió està formada per un total de 4 persones;

Per la Representació Legal de les Persones Treballadores:

-María Teresa Parrilla Genado.

-Guifré Salat García.

Per la part de la representació de l' empresa:

-Laura Gómez Torralba.

-Francisco J. Mateo Ferrón.

ACORDEN

1r Constituir la Comissió Instructora, així com aprovació del protocol davant LA DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT PER RAÓ D' ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERISTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR.



2n Es vetllarà per la confidencialitat de la identitat de totes i cadascuna de les persones que intervinguin en el procediment i de la informació que se'n derivi. Els qui intervinguin tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut dels casos en procés de recerca, fins i tot després d'haver finalitzat.

3r El correu pel qual es durà a terme la informació serà: **denuncia @cnrubi.cat**

4t Es comunicarà al personal de CLUB NATACIO RUBI el procediment d'aquest i el canal davant el qual poden dirigir-se.

Aquesta comissió es reuneix a data 12/09/25 en Rubí, de conformitat i dins del termini previst en el protocol contra la discriminació, violència i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar d'aplicació des de 13/09/25, complint amb els principis i garanties, el procediment, terminis, tasques i funcions descrits en el mateix.

**Signatura, i data de les persones membres
de la comissió**



ANNEX IV. GLOSSARI DE TERMES

/ **Sexe biològic:** consta d'uns caràcters primaris, com els testicles i els ovaris, i de secundaris, com la barba i els pits.

/ **Intersexual:** persona amb caràcters sexuals d' ambdós sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

/ **Identitat de gènere (i identitat sexual):** Consideració de la pròpia persona com a home, com a dona o les dues. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés identitari pot ser dinàmic i patir variacions. Pot ocórrer que la identitat de la persona no coincideixi amb la que li atorguen els altres.

/ **Expressió de gènere:** Mode en què una persona comunica la seva identitat de gènere a altres a través de conductes, la seva manera de vestir, pentinats, veu, característiques personals, interessos o afinitats.

/ **Orientació sexual:** fa referència a l' objecte del desig sexual.

/ **Rol de gènere:** Construcció social del que implica ser home o dona en la societat. Hi ha una transmissió cultural de la definició de comportament, actuació social, formes de vestir-se, de relacionar-se socialment en públic. Defineix la pertinença de ser home o dona, sense donar espai a altres visions més àmplies de la persona. Segons això hi ha dos gèneres, gènere masculí i gènere femení, no es dona cabuda a res més. El gènere és una construcció social i per tant varia segons cultures i moments històrics.



/ Androcentrisme: És la forma de concebre el món des d'un punt de vista masculí, donant-li un valor hegemònic en el qual té a veure amb la masculinitat. Com a constructe social tot el relatiu a masculí està empoderat i sobrevalorat, en canvi allò que és femení està infravalorat o devaluat.

/ LGTBI: és l'acrònim utilitzat per referir-se col·lectivament a les persones **Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transsexuals i Intersexuals**

/ Homosexualitat: l'orientació sexual es presenta cap a persones del mateix sexe.

/ Heterosexualitat: l'orientació sexual es presenta cap a persones de diferent sexe.

/ Bisexualitat: La bisexualitat és l'orientació sexual dels qui senten atracció sexual, emocional i / o romàntica cap a persones de més d'un gènere i / o sexe, no necessàriament alhora, ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell, ni amb la mateixa intensitat. Actualment es parla de pomosexualitat (o sexualitat post-moderna), pansexualitat i omnisexualitat, per fer referència a aquest concepte.

/ Pansexualitat: l'orientació sexual es presenta com una capacitat de sentir-se atretes per les persones deixant a part la sexualitat de les mateixes, i posant la seva atenció, bàsicament, en com són interiorment, és a dir, en els seus sentiments, en la seva manera de ser, de comportar-se o de relacionar-se.

/ Gai: Home homosexual.

/ Lesbiana: Dona homosexual.

/ Transsexual: És aquella persona on la seva identitat sexual no coincideix amb la que li marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que altres li pressuposen. Per aconseguir viure d'una forma coherent amb el seu sentiment i per aconseguir l'aspecte del sexe que senten com a propi poden usar medicaments, hormones o sotmetre's a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual. S'ha de fer servir el destí i no l'origen per definir el transsexual, serà masculí si la transformació és de dona a home, o femení si la transformació és d'home a dona.



/ Transgènere: La seva identitat sexual d'aquestes persones no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que d'altres li pressuposen. Aquestes persones no creuen que hagin de passar per un procés de reassignació quirúrgic ni hormonal. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

/ Transformista: Persona que es vesteix com a persona de l'altre sexe, però no per satisfacció ni perquè li agrada, sinó per motius professionals. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seva identitat sexual.

/ Trans: Terme més global i general per abastar totes les diferents mirades sobre persones que no se senten identificades amb un determinat gènere o sexe assignat en totes les seves variants.

/ Cissexual o cisgènere: És aquella persona en la qual la seva identitat sexual coincideix amb el gènere biològic en néixer. S'utilitza habitualment com a terme oposat a transsexual.

/ Procés de transició: Procés personal i únic d'autoafirmació de la pròpia identitat que persegueix l'adaptació progressiva a la identitat de gènere sentida. Correspon a cada persona decidir en quin moment inicia aquest procés. Mai s'ha de fer servir el terme "canvi de sexe".

/ Queer: Originalment era un insult dirigit a persones homosexuals; ara s'utilitza com una autodefinició política / sexual de qui no encaixa dins de les expectatives sexuals majoritàries.

/ Assetjament laboral: l'exposició a conductes de Violència Psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra/s que actuen enfront d'aquella/s des d'una posició de poder no



necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització del mateix; suposant tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la seva salut.

/ Mobbing: Assetjament laboral.

/ Discriminació per associació: situació en la qual una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBI.

/ Discriminació per error: situació en la qual una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

/ Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transsexual o intersexual, per pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

/ Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per a les actuacions d'altres agents implicats.

LGTBIfòbia

La LGTBIfòbia és una actitud hostil que prohibeix l'orientació sexual no heterosexual, la transsexualitat i la intersexualitat com a contrària, diferent, inferior, pitjor o anormal ja les persones que el practiquen i / o ho són, com diferents, males, rares, malaltes, amorals o antinaturals.



Hi ha diferents graus de LGTBIfòbia, que van des d'una molt baixa intensitat, com una actitud d'indiferència o negació de les persones LGBTI, fins a una alta agressivitat, que es manifesta en una violència física i verbal.

La LGTBIfòbia pot ser exercida individualment o col·lectivament, 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 LGBTI.

L'insult, tant directe com indirecte, és la forma més comuna de manifestar LGTBIfòbia. La injúria és un ultratge que qualsevol persona LGBTI ha patit al llarg de la seva vida: l'insult, el sentir-se anormal, el sentir-se rebutjada o estigmatitzada.

/ Heterosexisme (o heteronormativitat): Es dona per fet, sense qüestionar-ho, que la norma a seguir és l'heterosexualitat, és a dir, que tothom ha de ser heterosexual. Aquesta situació provoca pensar que tot el que no és heterosexual és "anormalment diferent" i pot provocar rebuig o discriminació. És una manera de violència.

/ Homofòbia: Es refereix a l'avversió, odi, por, prejudici o discriminació contra homes o dones homosexuals, tot i que també s'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 cap a 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.

/ **Plumofòbia:** 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.



ACTA DE SUBSTITUCIÓ INTEGRANT DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL PROTOCOL LGTBI

ACTA DE SUBSTITUCIÓ INTEGRANT DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL PROTOCOL CONTRA L' ASSETJAMENT LGTBI DE CLUB NATACIO RUBI

A Rubí, 21 de Juliol de 2026, reunides,

d' una banda, la representació de l' empresa

-Laura Gómez Torralba.

-Francisco J. Mateo Ferrón.

i de l' altra, la representació de les treballadores i els treballadors

-María Teresa Parrilla Genado.

-Guifré Salat García.

EXPOSEN

Que amb motiu de la constitució de la Comissió Instructora del Protocol LGTBI de CLUB NATACIO RUBI, i atès que la Sra. María Teresa Parrilla Genado.

i D. Guifré Salat García deixen de formar part del Comitè d'Empresa després de les últimes eleccions,



ACTA DE SUBSTITUCIÓ INTEGRANT DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL PROTOCOL LGTBI

ACORDEN

1r Que amb data 21 de Juliol de 2026 se substitueix:

- A D^a María Teresa Parrilla Genado per D^a Alicia Martínez Tapias, departament aquàtic, amb DNI 47781425Y, telèfon 93 606 40 97. Mail cnrtreballadors@gmail.com, així com,
- A Guifré Salat García per Saliou Diatta Samb, departament manteniment, con DNI 49827099A, telèfon 93 606 40 97 i e Mail cnrtreballadors@gmail.com

els qui a partir de la signatura de la present acta passaran a formar part de la Comissió Instructora del protocol LGTBI de CLUB NATACIO RUBI.

2n . Que la present acta s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Instructora, quedat la comissió instructora integrada finalment per:

En representació de l'empresa:

- Francisco Javier Mateo Ferrón, Gerent, amb DNI 46822118-Y, telèfon 687 832 439. Mail: f.mateo@cnrubi.cat.
- Laura Gómez Torralba, Adjunta a Gerència, amb DNI 46629040-J, telèfon 93 606 40 97. Mail dirtecnica@cnrubi.cat.

En representació de les persones treballadores:

- Alicia Martínez Tapias, departament aquàtic, con DNI 47781425Y, telèfon 93 606 40 97. Mail cnrtreballadors@gmail.com
- Saliou Diatta Samb, departament manteniment, con DNI 49827099A, telèfon 93 606 40 97. Mail cnrtreballadors@gmail.com



ACTA DE SUBSTITUCIÓ INTEGRANT DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL PROTOCOL LGTBI

I sense més assumptes que tractar s'aixeca la sessió, sent les 13.30h hores del dia 21 de Juliol de 2026.

Signatura: En representació de l'empresa

*François
Mato*



Signatura: En representació de la plantilla

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

