

PROTOCOL

Prevenió, detecció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de
sexe



FUNDACIÓ
UNIVERSITÀRIA
MARTÍ L'HUMÀ

Índex

1.	INTRODUCCIÓ.....	3
2.	DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	4
3.	MARC CONCEPTUAL ¹	5
	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	7
	PER RAÓ DE SEXE	7
	ORIENTACIÓ SEXUAL.....	8
	IDENTITAT DE GÈNERE.....	8
	EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	8
4.	OBJECTIUS	12
5.	ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT.....	13
6.	COMPETÈNCIES	14
6.1	Servei de Direcció, organització i Recursos Humans	14
6.2	Servei de Prevenció de Riscos Laborals.....	14
6.3	Representació legal de les persones treballadores	14
7.	COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I SEGUIMENT (CPDASS).....	15
7.1	Funcions	15
8.	MESURES PREVENTIVES I DE DETECCIÓ.....	16
9.	PROCEDIMENT.....	18
9.1	Principis i garanties	18
10.	ACTUACIONS DEL PROCEDIMENT PER VIA INTERNA.....	21
11.	MESURES CORRECTORES	24
12.	FINALITZACIÓ I SEGUIMENT	24
13.	ANNEXOS.....	25
	Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives.....	25
	Annex 2. Model de comunicació	28
	Annex 3. Fitxa de treball de la CPDAS ¹²	29
	Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament ¹⁵	30
	Annex 5. Membres de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment(CPDAS).....	31
	Annex 6. Recomanacions per a la realització d'entrevistes ¹⁶	32
	Annex 7. Sancions	34
	Annex 8. Adreces d'interès ¹⁷	35
	Annex 9. Glossari.....	36

1. INTRODUCCIÓ

La violència contra les dones, contra les persones que posen a qüestió el sistema heterocispatriarcal i contra tot allò que s'associa amb la feminitat constitueixen l'expressió **més greu i devastadora de la discriminació per raó de gènere** i, alhora, atenta contra els drets fonamentals de les persones, com són els drets a la vida, la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball.

La presència **de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere** a l'entorn laboral ca una manifestació de l' exercici d'aquesta violència i és un dels obstacles que han d'enfrontar moltes persones a la seva accés i/o a la seva permanència al mercat de treball formal.

A la última dècada, a coherència amb una major consciència i sensibilitat cap la gravetat i abast d'aquest problema, **s'han produït avenços significatius a l'establiment de mesures per prevenir i abordar aquestes detestables pràctiques.**

L'aprovació de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** suposa una fita important, establint l'obligatorietat d'aquestes mesures. Així, l'article 48 recull expressament que “*les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures a negociar amb els (i les) representants dels treballadors (i treballadores), com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació*”.

En aquest sentit, també cal destacar la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** en què es fa esment, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones a l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

També s'han produït avenços notables amb l'aprovació de la **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva, la no discriminació i el ple exercici de les persones LGBTI a matèria d'ocupació i en les condicions de treball, així com la incorporació d'indicadors d'igualtat i la formació específica a la inspecció laboral i a la prevenció de riscos laborals.

També, cal considerar, a l'àmbit català, l'aprovació de la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que convida les administracions públiques a disposar d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i les empreses a negociar mesures específiques per prevenir aquestes situacions intolerables i, també, promoure un entorn laboral saludable i unes condicions de treball lliure de violències.

Per aquests fets detallats, i amb motiu del compromís de l'empresa, l'objectiu principal del Protocol és articular les mesures de prevenció i detecció i les vies de protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere en el marc de les relacions laborals.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

FUNDACIÓ UNIVERSITÀRIA MARTÍ L'HUMÀ amb CIF G63198782 vol aconseguir **un entorn de treball productiu, segur i respectuós per totes les persones**. Totes les persones vinculades a l'empresa independentment del sexe i gènere tenen el **dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones** amb les quines es relacionen per motius laborals (personal, companys i companyes, persones usuàries, proveïdors/es, personal d'empreses externes, col·laboradors i col·laboradores externes, personal a pràctiques, etc.).

D'acord amb aquests principis, l'empresa declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere **NO seran permesos ni tolerats en cap circumstància**, no han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència. Per aconseguir aquest propòsit:

DEMANA que cadascuna de les persones vinculades d'alguna o una altra manera a l'organització i, especialment, aquelles amb autoritat sobre altres assumeixin les seves responsabilitats:

Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.

Actuant de forma adequada i solidària davant de les persones que pateixen aquests comportaments, d'acord amb les orientacions que s'estableixen en aquest Protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o agreugin, posant-los en coneixement, demanant suport a les persones adequades, i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

es COMPROMET a:

- **Posar a marxa mesures de sensibilització** per tal de prevenir les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i desplegar **instruments** per a la seva **detecció**.
- **Difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació dirigides a tot el personal treballador** i, a especial, a l'equip directiu, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema, i millorar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- **Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions**, nomenant una persona o una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins i fora de l'organització.
- **Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada** que presenti queixa o denúncia interna o cap les persones que participin d'alguna manera en el procés d'abordatge.

El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament cada 2 anys, a comptar de l'aprovació del document.

La Garriga, a 1 de gener de 2026


ALBA BALLÚS GALBANY

Fundació Universitària Martí l'Humà

3. MARC CONCEPTUAL ¹

Per comprendre el fenomen de la violència masclista s'ha de considerar necessàriament l'impacte que ha tingut la cultura patriarcal a la vida de les dones i dels homes, que ha establert rols i ha assignat estereotips d'acord amb el sistema de sexe-gènere. Un sistema de poder que defineix condicions socials diferents per a dones i homes segons els papers i les funcions que els han estat assignats socialment i d'acord amb la seva posició social com a éssers subordinats o éssers amb poder sobre els principals recursos.

ASSETJAMENT SEXUAL

Ho constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions entrega acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o juntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

VERBAL ²

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes de dirigir-se denigrants u obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o comptar fantasies, preferències o pràctiques sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats, capacitats sexuals o mides
- Invitacions persistents per participar a activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes faig deixat és clar que resulten no desitjades e inoportunes
- Enviar cartes, notes, missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu

¹ definicions extretes de la Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

² protocol per a la prevenció i la resolució de queixes vinculades a l'assetjament sexual. Oficina Internacional de Treball. La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals
- Fer peticions obertes de relacions sexuals sense pressions
- Fer peticions clares i demandes de favors sexuals baix amenaça i/o coacció

NO VERBAL

- Mirades lascives a cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

FÍSIC

- Envair l'espai físic
- Apropament físic excessiu
- Arraconar o cerca deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, acaronar, massatges no desitjats, grapejar, fregaments)
- Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos
- Agredir sexualment

Cal tenir present que un únic comportament greu (agredir sexualment, arraconar, tocar accidentalment les parts de cos) es considera assetjament sexual i, per tant, no requereix de reiteració.

Tal i com diu el primer article de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW), de 1979, la sola intenció d'assetjament és causa de discriminació.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Està constituït per comportaments discriminatoris relacionats amb el sexe, l'orientació sexual ³, la identitat de gènere ⁴ i l'expressió de gènere d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció al lloc de treball, l'ocupació o la formació, la mobilitat, el gaudi dels drets reconeguts, el reconeixement de competències laborals, entre d'altres, que tingui com a objectiu o producció crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser dona (per raó de sexe), pel fet de manifestar comportaments que trenquen amb els rols o les funcions assignades socialment a un sexe concret (raó de sexe), pel fet de ser una persona no binària des del naixement (raó de sexe), per ser transsexual i/o transgènere ⁵ (identitat de gènere), també tot assetjament dirigit a persones pel fet de ser gais, lesbianes o bisexuals (orientació sexual), i fins i tot per mostrar moviments corporals o altres manifestacions socialment assignades a un altre sexe (expressió de gènere).

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles d'englobar-se en aquests tipus d'assetjament, entre altres:

PER RAÓ DE SEXE

- Discriminar-ne una treballadora només pel fet de ser dona.
- Actituds condescendents i paternalistes pel fet de ser dones.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats, les competències laborals i el potencial intel·lectual de les dones.
- Menys tenir el treball fet per dones.
- Dificultar l'accés a un lloc de treball a una dona, sobretot si es considera que aquest a una edat que pot tenir descendència.
- Dificultar la promoció interna pel fet de ser dona.
- Dificultar l'accés a un lloc de responsabilitat pel fet de ser dona.
- Degradació a un lloc de treball de responsabilitat inferior respecte a l'ocupat per motiu d'embaràs o maternitat.
- Denegació arbitrària per gaudir dels drets laborals durant l'embaràs o per maternitat.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre de debò).

³ Es defineix en relació amb el gènere de les persones per les quals se sent atracció afectiva, romàntica i/o eròtica. L'atracció pot orientar-se cap a un o més gèneres. Les orientacions sexuals més conegudes són l'homosexualitat, l'heterosexualitat, la bisexualitat, la pansexualitat, entre altres.

⁴ És la percepció que cada persona té del seu gènere. Pot coincidir o no amb les expectatives socialment imposades sobre el comportament que hauria de tenir una persona en funció del sexe que se li assigna a néixer. Quan l'autopercepció del gènere encaixa amb aquestes expectatives, es parla de persones cisgènere. pel contrari, no hi ha coincidència entre l'autopercepció del gènere i les expectatives basades a el sexe assignat, es parla de persones transgènere. També és possible que alguna persona s'identifiqui amb un gènere que no es troba al binari dona-home.

⁵ En aquest sentit, podríem parlar de persones trans, com qui "contribueix a mostrar que el sexe no determina el gènere. Si és el cas, que biològicament siguin mascles o femelles no es deriva que se sentin homes i dones respectivament. Es senten identificats amb el gènere contrari a l'assignat i, a base a aquesta identificació, modifiquen els seus comportaments i els seus cossos –quirúrgicament o no–" Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.

- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. homes cuidadors).
- Formes ofensives de dirigir-se a persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. calçasses).
- Dificultar als treballadors el gaudi de drets laborals previstos per a la conciliació de la vida personal i laboral.

ORIENTACIÓ SEXUAL

- Negar un lloc de treball per motiu de l'orientació sexual
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona a funció de la seva orientació sexual (p. e. “marieta”, “perdre oli”, “fer la tisora”, “menja carn i peix”).
- Comptar acudits a el qual es ridiculitzen a persones amb orientació sexual no normativa.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions pel fet de ser lesbiana, gai o bisexual.
- Fer preguntes sobre pràctiques sexuals pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual.
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser bisexual, lesbiana o gai.
- Denegar arbitràriament els permisos a què es té dret (pe permís de casament, excedències, permís de maternitat i paternitat) per motiu de l'orientació sexual.
- En matèria de prevenció de riscos laborals, parlar de les persones bisexual, lesbianes i gais, en general, com a grups de risc de transmissió de la SIDA.
- Ridiculitzar persones lesbianes, gais i bisexuals estereotipant-les a professions específiques (p. e. dones lesbianes com a camioneres i homes gais com a perruquers).

IDENTITAT DE GÈNERE

- Dificultar fer ús del nom sentit per part d'una persona trans* (per dificultar el canvi del correu electrònic).
- Anomenar la persona trans pel nom anterior a la reassignació de gènere.
- Tractar la persona trans com si fos del gènere contrari al sentit.
- Forçar la persona a fer servir el bany i el vestuari del gènere no sentit.
- Murmurar sobre les preferències i pràctiques sexuals d'una persona en procés o que ja fet la de reassignació de gènere.
- Negar les possibilitats de promoció laboral per fet de ser transsexual o transgènere.
- Dificultar els permisos als quines la persona té dret durant el procés de reassignació de gènere.
- Ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les a professions específiques (p. e. dones trans com a treballadores sexuals).
- Obligar a fer un canvi de lloc de treball amb motiu del canvi de gènere (p. e. reubicar la persona en un lloc menys visible).

EXPRESSIÓ DE GÈNERE

- Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb gesticulacions femenines.

- Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb gesticulacions masculines.
- Formes ofensives de dirigir-se a dones i a homes amb gestos que s'assignen socialment a l'altre sexe (p. e. “home”, “tenir ploma”).
- Ridiculitzar homes que fan servir roba o complements de roba que es consideren femenines .
- Forçar el canvi de lloc d'un treball visible a dones que vesteixen de forma poc femenina.
- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar, de vestir o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un (o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina.

Elements clau

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb caràcter o connotacions sexuals, relacionat amb el sexe, amb l'orientació sexual, amb l'opció sexual d'aquesta, la identitat de gènere o amb la forma d'expressar-se.
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (p. e. forçar algú a mantenir relacions sexuals).
- La conducta d'assetjament atenta contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, a la majoria dels casos, cal necessària una pauta d'insistència o repetitiva de conductes o accions ofensives.
- Això no obstant, els comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com a assetjament sexual.
- L'assetjament sexual pot ser de caràcter verbal, no verbal, físic.
- Cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament per raó de sexe que poden estar presents durant l'embaràs i la maternitat. En aquests casos, l'efecte és que les dones es veuen forçades o induïdes a renunciar de forma subtil als seus drets o llocs de treball, ja sigui a l'hora de comunicar el seu embaràs, quan s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o quan sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar a alguna d'aquestes dues situacions.
- La inexistència d'intencionalitat de qui inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tota mena de conducta ofensiva en aquells casos en què no hi ha intenció de perjudicar).

ELEMENTS CLAU ⁶				
SEXUAL	PER RAÓ DE SEXE	PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL	PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE	PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE
Comportament no desitjat per la persona que el rep				
Que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat e integritat psíquica d'una persona o de crear un ambient intimidatori, hostil, degradant i humiliant				
La inexistència d'intencionalitat per part de la persona que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat				
Comportament de naturalesa sexual o sexualment connotat	Es relaciona amb el sexe d'una persona (dona, home, Intersexual) i el que s'espera socialment d'elles a funció del sexe	Es relaciona amb el desig sexual que trenca amb l'heteronormativitat	Es relaciona amb el gènere que una persona sent i s'identifica	Es relaciona amb gesticulacions, formes de caminar, formes de vestir, formes d'expressar-se
Hi pot haver assetjament sexual verbal, no verbal i físic Un únic comportament greu constitueix per si mateix delictes penals	Si el comportament es valora de manera aïllada pot no tenir rellevància, però l'adquireix quan aquest es reproduceix de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives			
	De vegades, es produeixen situacions d'assetjament per raó d' embaràs i maternitat .			

⁶ Extret de la Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010 i posteriorment ampliat.

Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat 7

Totes les persones poden ser susceptibles de patir algun tipus d'assetjament, però són les dones les que pateixen de forma majoritària aquestes situacions. Així ens demostren gran part dels estudis realitzats en aquesta matèria 8

És necessari, doncs, tenir compte de les següents situacions de vulnerabilitat:

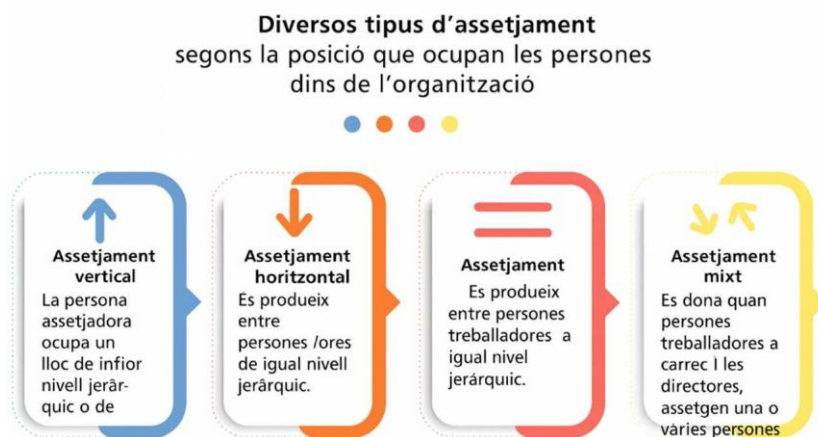
- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i/o divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones embarassades o a període de maternitat.
- Dones grans.
- Dones amb diversitats funcionals.
- Dones migrades i que pertanyen a minories culturals i/o ètniques.
- Dones amb contractes eventuais, temporals o que treballen a empreses subcontractades.
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere.
- Homes joves, donant-se sobretot situacions d'assetjament vertical/descendent.

En aquesta mateixa direcció, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista també incideix en determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista 9.

Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual e identitat de gènere

- **Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo).** Es força la persona assetjada a escollir, entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions a el treball -inclou el xantatge sexual-. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol una altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior a la relació laboral, sobre una persona subordinada
- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, a funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament

L'assetjament també pot adoptar les següents formes:



⁷ Guia per l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

⁸ Per exemple: Sòl sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les Administracions Públiques i de les Empreses, a Estudi sobre l'aplicació de la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

⁹ Art. 36 Referència a dones grans; art.66 dones migrades; art.70 dones transsexuals; Art.71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; art. 73 dones gitanes i art.75 dones amb mutilació genital femenina.

4. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest Protocol és crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, la detecc  i l'actuació davant de casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de g nera i expressió de g nera a l'empresa.

Objectius específics:

- Dur a terme accions de sensibilització adreçades al conjunt de persones vinculades a l'organització, incloent personal treballador, personal d'altres empreses que treballen dins dels centres de treball, personal en pràctiques, entre altres.
- Aplicar eines de detecc  de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de g nera i expressió de g nera a organització.
- Crear un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil davant d'aquests possibles casos d'assetjament.
- Constituir una Comissió de prevenció, detecc  i abordatge i seguiment (CPDAS) per situacions d'assetjament, identificant les persones responsables i definint les seves funcions a relació amb el Protocol.
- Inclusió expressa de la violència sexual com a risc laboral en l'avaluació de riscos i reforçament de la política de formació i informació a l'empresa:
 - o Per donar compliment a la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals i protecció integral contra la violència sexual, s'incorpora expressament a l'avaluació de riscos de l'empresa la violència sexual com un risc laboral específic, especialment als llocs de treball ocupats per dones.
 - o Aquest diagnòstic es fonamenta en la necessitat d'identificar de manera objectiva els factors que incrementen la probabilitat que es produeixin situacions de violència sexual en l'entorn laboral, tenint en compte tant el tipus d'activitat desenvolupada, com l'organització del treball, la distribució de la plantilla, les condicions ambientals i els possibles escenaris d'interacció amb tercers (clients, proveïdors, usuaris, etc.).
 - o L'anàlisi inclourà la recopilació de dades objectives i informació obtinguda a través de qüestionaris, entrevistes, indicadors d'absentisme, rotació i demandes internes o externes relacionades amb possibles situacions d'assetjament o de violència sexual.
 - o De totes les dades recollides se'n derivaran mesures preventives adaptades a les característiques reals de l'empresa i el seu personal, en col laboraci  amb els serveis de prevenció i la representació legal de les persones treballadores, a fi de garantir una acció eficaç, proactiva i conforme als requeriments legals

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el conformen totes les persones treballadores de l'empresa, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic, categoria professional o vinculació.

Les disposicions d'aquest Protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'empresa però es relacionen per raó de la seva feina.

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en què l'enllaç o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral o professional. Inclou, per tant, persones usuàries, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/es, estudiants a pràctiques), persones altres organitzacions que presten els seus serveis a els equipaments e instal·lacions de l'empresa, etc.

L'abast del Protocol inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere comesos fora de l'horari laboral tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i les xarxes socials.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- La protecció a les persones de l'organització davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part del personal d'aquestes mateixes organitzacions.
- La protecció a les persones de l'organització davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de persones externes (d'empreses subcontractades, persones usuàries de serveis que s'ofereixen, clients, etc.).
- La protecció a persones externes vinculades a l'organització, encara que no en tinguin un enllaç laboral directe amb la mateixa.

La coordinació entre organitzacions/empreses davant una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que involucre a personal contractat per organitzacions/empreses diferents. A aquest cas, es crearan comissions mixtes de recerca conformades per representants de les diferents organitzacions/empreses ¹⁰.

La confidencialitat de la informació generada, així com la intimitat de les persones afectades, serà tractada amb la màxima cautela i només hi podran tenir accés les persones que formen part de la Comissió de detecció i seguiment del Protocol (o la Comissió mixta a cas que les persones involucrades siguin de diferents organitzacions/empreses).

¹⁰ Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

6. COMPETÈNCIES

6.1 Servei de Direcció, organització i Recursos Humans

Ha d'aportar la informació de què disposi, en el cas que existeixi aquest servei a l'organització, perquè els/les membres de la Comissió de prevenció, detecció i actuació estableixin una diagnosi de la situació.

6.2 Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Com a òrgan tècnic especialitzat, pot intervenir i col·laborar amb la Comissió de prevenció, detecció i actuació del Protocol intern per a la prevenció, la detecció i actuació davant situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

6.3 Representació legal de les persones treballadores

El Protocol de Prevenció i Actuació davant l'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere ha estat elaborat i aprovat per l'empresa, en absència de representació legal de les persones treballadores, d'acord amb la normativa vigent i en el marc del seu deure legal de garantir un entorn laboral segur, respectuós i lliure de qualsevol forma de violència, assetjament o discriminació.

En el procés d'elaboració del Protocol, l'empresa ha tingut en consideració les bones pràctiques en matèria de prevenció de riscos psicosocials, igualtat i protecció de drets fonamentals, amb l'objectiu de reforçar les garanties de protecció de possibles víctimes, assegurar la confidencialitat de les actuacions, establir procediments clars i diligents d'investigació, i garantir la imparcialitat i el respecte als drets de totes les persones implicades.

Aquest Protocol reflecteix el compromís ferm de l'empresa amb la prevenció activa de l'assetjament, la tolerància zero davant qualsevol conducta constitutiva d'assetjament o discriminació, i la implantació de mecanismes d'actuació eficaços, accessibles i garantistes.

En el cas que, amb posterioritat, es constitueixi representació legal de les persones treballadores a l'empresa, el present Protocol serà objecte de revisió i, si escau, d'actualització i negociació amb aquesta representació, en els termes legalment previstos, sense perjudici de la seva aplicació immediata i vigent mentre no es produeixi aquesta circumstància.

7. COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I SEGUIMENT (CPDASS)

Per tal d'aplicar aquest Protocol es crea la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment (CPDAS) que està integrada per les següents persones (annex 4):

- 1 persona responsable de recursos humans, si existeix la figura
- 1 persona representant legal de les persones treballadores, si existeix la figura, o, si la víctima així ho sol·licita, una persona de confiança que esculli la persona denunciante.
- 1 o més persones tècniques expertes externes a l'empresa

7.1 Funcions

- 7.1.1 Promoció d'accions de sensibilització
- 7.1.2 Promoció d'accions de detecció
- 7.1.3 Recepció de les denúncies
- 7.1.4 Recull de la informació i anàlisi de la situació
- 7.1.5 Proposta d'actuació
- 7.1.6 Redacció Informe de conclusions i seguiment del cas
- 7.1.7 Seguiment de les accions i mesures previstes a el protocol

La CPDAS és la responsable de la gestió i custòdia, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.).

L'organització ja de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

La composició de la CPDAS tendirà a ser paritària, tant pel que fa a la representació de l'empresa com de les persones treballadores; així com pel que fa al sexe - en la mesura que sigui possible - i també a les expressions de gènere i opcions sexuals no normatives.

La CPDAS es reunirà les vegades que consideri oportunes per realitzar les tasques assignades i a funció dels casos i/o denúncies rebudes i, com a mínim i de manera ordinària, una vegada a l'any per avaluar l'aplicació del protocol i compartir aquells aspectes que puguin millorar l'actuació.

La CPDAS ha de donar, si escau, amb recursos propis o aliens, assessorament tècnic i suport psicològic i metge adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorarà la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar el màxim la seva possible afectació.

7.2 Incompatibilitats

Les persones que estiguin en alguns dels següents supòsits quedaran invalidades com membres per formar part d'aquesta CPDES:

- 7.2.1 Les que hagin estat involucrades a un procediment previ d'assetjament.
- 7.2.2 Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades a la situació d'assetjament.
- 7.2.3 Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la víctima.
- 7.2.4 Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

8. MESURES PREVENTIVES I DE DETECCIÓ

• Transversalització

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Vetllar per la difusió del Pla Intern d'Igualtat de gènere	Comissió Pla Intern Igualtat	A tota l'organització	Permanent

• Actualització i revisió

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
2.1 .Protocol	CPDES	Tota l'organització	Sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions
2.2. Revisió del Protocol	CPDES	Tota l'organització	Cada dos anys a comptar de l'aprovació del document

- Formació**

Mesura	Execució- Seguiment	A qui es destina	Temporalització
3.1. Sessions de formació i divulgació del Protocol d'assetjament sexual	Entitat externa	Tota l'organització	Permanent
Incorporar al Manual d'acollida a PRL el Protocol d'assetjament sexual	UPRL	Tota l'organització	Primer any després de l'aprovació del Protocol
3.3. Formació de la CPDES	Entitat externa	CPDES	En constituir-se i sempre que faig nous membres
3.4. Protocol a la política de prevenció de riscos	UPRL	Tota l'organització	Quan s'actualitzi el Pla de Prevenció

- Sensibilització i Difusió**

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
4.1. Elaborar i/o promocionar material de sensibilització	CPDES	Tota l'organització	Permanent
4.2. Crear un espai específic del Protocol a la intranet	Inform�tica a petició de la CPDES	Tota l'organització	Permanent

- Detecció**

Mesura	Execució- Seguiment	A qui es destina	Temporalització
5.1. Creació i manteniment del correu electrònic específic de la CPDES		Tota l'organització	Permanent

5.2. Incorporar a la revisió mèdica periòdica anual qüestions per detectar possibles situacions d'assetjament	Servei de Prevenció aliè contractat per Vigilància de la Salut a col·laboració amb UPRL	Tota l'organització	Permanent
5.3. Realització d'enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament	CPDES	Tota l'organització	A l'aprovació d'aquest protocol i cada dos anys a comptar des de la seva aprovació

Les mesures preventives, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, hauran d'estar incorporades al Pla d'Igualtat, si existeix.

9. PROCEDIMENT

9.1 Principis i garanties

Totes les actuacions s'han de regir pels següents principis i garanties bàsics:

- **Confidencialitat:** la informació generada i aportada per les actuacions a aplicació d'aquest Protocol és confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament a el desenvolupament.
- **Diligència i celeritat:** la investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el menor temps possible i respectant les garanties.
- **Coordinació i col·laboració:** totes les persones implicades en el procediment tenen el deure prestar la seva col·laboració.
- **Dret a la informació:** Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i els deures, quina fase s'està desenvolupant i segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

Igualment, se les informarà de les mesures correctores que es poden imposar i les conseqüències de la seva aplicació (és important que s'informi a l'afectat/da i presumpte assetjador/a de la possible incoació d'expedient disciplinari, si així es determina a l'informe de conclusions).

- **Respecte, suport i protecció:** les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a les persones implicades. Es reconeix la persona presumptament assetjada el dret de no comparèixer en ulteriors procediments que, si escau, tinguin lloc per determinar responsabilitats i sancions (que es tramiten en via disciplinària), o de comparèixer i ratificar-se a les declaracions i manifestacions que hagin quedat registrades a el present procediment. Durant totes les actuacions d'aquest procediment, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança, i així se les informarà.

9.2 Drets de les persones afectades:

Les persones que presentin una queixa o denúncia tenen dret a:

- 9.2.1 Celeritat amb la seva gestió.
- 9.2.2 Comparèixer amb algú de la seva confiança al llarg de tot ho procés.
- 9.2.3 Rebre garanties que no quedarà constància de la denúncia interna a l'expedient personal.
- 9.2.4 Que es li designeu una única persona de referència per a tot el procés, la qual us informi a tot moment sobre l'estat de tramitació de la denúncia interna.
- 9.2.5 Rebre informació de les accions correctores que a resultin.
- 9.2.6 Rebre un tracte just.
- 9.2.7 Presentar recurs pertinent a cas de no estar d'acord amb la decisió.
- 9.2.8 Per una altra banda, la persona acusada té dret a:
 - 9.2.9 Estar informada de la denúncia interna.
 - 9.2.10 Rebre una còpia de la denúncia interna.
 - 9.2.11 Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procediment.
 - 9.2.12 Rebre informació de l'evolució de la tramitació.
 - 9.2.13 Ser notificada de les mesures cautelars i sancionadores que es li aplicaran.

9.3 Inici del procediment

La persona que vulgui transmetre a l'empresa que considera que **està patint una situació** d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere ho podrà fer per via interna o externa, tal i com s'exposa a continuació:

Via Interna

1. Verbal

A qualsevol de les persones integrants de la CPDAS – veure Annex 5–.

Cap o superior, que el traslladarà a la CPDAS.

Representants legals dels treballadors o mitjançant una tercera persona de confiança, que el traslladaran a la CPDAS.

2. Escrita

Les comunicacions es podran realitzar per una de les vies següents:

- Una carta adreçada a qualsevol de les persones integrants de la CPDAS
- Un correu electrònic a:
prevencio@fumh.cat (gestionat per un membre de la CPDAS)

A tall d'exemple podeu utilitzar el model de carta de l'annex 2

Des de del moment a què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas, assignaran uns codis identificatius, tant a la presumpta persona assetjada, com a la presumptament assetjadora, com als testimonis, per preservar-los la identitat.

En cas que la comunicació a la CPDAS no la presenti directament la persona afectada, **s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat** per iniciar les actuacions del mateix Protocol.

Si la persona no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que li afecta, les persones de la **CPDAS** **duran a terme les actuacions que considerin oportunes** a l'àmbit psicosocial, proposant les mesures correctores que es creen necessàries. Alguns exemples serien:

- Reforç de la difusió del protocol fent èmfasi en el rebuig de l'organització a aquests tipus de conductes.
- Creació d'una campanya específica amb exemples clars de què és assetjament sexual per raó de sexe, orientació i identitat sexuals.
- Programació d'accions vinculades al protocol (tallers, xerrades, formacions, etc.).
- Reestructuració organitzativa, per separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de les condicions laborals i es compte amb el consentiment de la persona presumptament assetjada).
- Establiment i desenvolupament de xarxa de suport, que pugui facilitar suport social a les persones afectades, així com el suport psicològic.

A aquest cas, la CPDES hi haurà de deixar constància sobre la no activació del protocol i les accions de sensibilització i prevenció realitzades.

b) Via Externa

Administrativa

Interposar denúncia. Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Judicial

Ordre social. Interposar una demanda.
Ordre penal. Presentar una querella.

D'altra banda, si la persona suposadament assetjada necessita o vol rebre assessorament per part de l'empresa, en relació a quina via acollir-se (interna, administrativa o judicial) és important que es tinguin en compte els següents

elements :

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- La posició de la presumpta persona assetjadora, a relació amb la persona assetjada (especialment, si ca un tipus d'assetjament vertical descendent).
- Si ca el primer cop o s'han produït incidents abans.
- La voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.–.

En qualsevol cas, independentment de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la CPDAS es reunirà periòdicament per fer un seguiment del cas i dur a terme les mesures cautelars que siguin procedents. A més, cal tenir en compte que els dos procediments – intern i extern – no s'exclouen entre si.

A continuació, es presenta el circuit d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament mitjançant la VIA INTERNA, que es desenvolupa a l'apartat següent.

10. ACTUACIONS DEL PROCEDIMENT PER VIA INTERNA

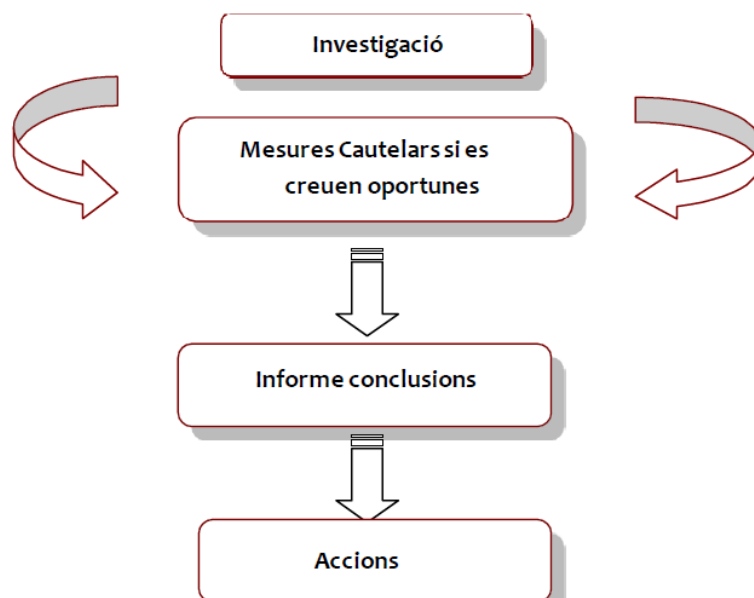
La CPDAS es posarà en funcionament de **forma immediata** en el moment en què se'n rebí una comunicació d'assetjament. **Si no hi ha la conformitat de la persona afectada s'actuarà segons les indicacions donades a l'apartat anterior.**

10.1 Actuacions prèvies:

Un cop es té coneixement d'una situació de suposat assetjament, la CPDAS es reunirà per:

- Designar una persona de la CPDES que assumirà la gestió o secretaria del procediment.
- Designar una o dos persones de la CPDES que, a elecció de l' afectat/da, actuaran persones de referència per a tot el procés, i seran les responsables de realitzar les entrevistes a totes les parts implicades i testimonis.
- Determinar les accions de recerca que s'han de portar a terme.
- Proposar, si procedeix, mesures cautelars.

10.2 Fases:



A. Investigació

La investigació s'inicia a partir de la comunicació feta per la persona afectada. persona que fa la comunicació només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i **correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova¹**.

Des que es rep la denúncia fins a la resolució, el període estimat no superarà els 7 dies laborables. No obstant això, a funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que a cap cas haurien de superar els 20 dies feiners.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar-ne una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les comunicacions presentades, resoltes o en procés de recerca de les que tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix a el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties es recomana que des del moment en què es formulï la comunicació, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, com els testimonis, si n'hi ha, per preservar la identitat.

- **Quin és l'objectiu?** L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per per emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures cautelars.
- **Què actuacions realitza la comissió de recerca?** Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:
 - Analitzar la comunicació i la documentació que s'adjunta.
 - Entrevistar-se amb la persona que fa la comunicació. En aquest punt cal que s'informi a la persona presumptament assetjada sobre el procediment i les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si a la comunicació no estan prou relatats els fets, es pot demanar que es feu un relat addicional dels fets.
 - Entrevistar els i les possibles testimonis (e informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés). Cal intentar fer les entrevistes mateix dia.
 - Entrevistar-se amb la persona presumptament assetjadora.
 - Totes les entrevistes seran realitzades per les persones membres de la CPDES i designades per aquesta a elecció de l'afectat/da (veure apartat 10.1 actuacions prèvies)
 - Valorar si es necessiten mesures cautelars.
 - Valorar si es necessiten noves entrevistes.

Quan es facin les entrevistes a les persones implicades, és important tenir present que l'objectiu principal de l'entrevista ca conèixer a quin situació es troben les persones afectades i, entre altres qüestions:

- Si existeix o ja existit assetjament a la feina, les seves característiques, l'origen i/o motius i la fase en què es troba.
- Qui es considera que està exercint assetjament i quin relació jeràrquica existeix entre la persona o persones assetjades i la persona o persones assetjadores.
- A quins moments i espais es materialitza l'assetjament, si es porta a terme davant altres companys/es i,

si escau, com han reaccionat.

- Si la situació ha estat posada a coneixement d'algun/a superior jeràrquic i de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.
- A quin mesura la situació ja afectat a la salut de la persona, incloent si ja necessitat de suport d'un/a especialista o ha estat de baixa en els darrers mesos i per quin causa.
- Si altres companys/es tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant-los informació complementària.

Les entrevistes, es regiran, a tot cas, per les següents normes:

- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, es li concedirà.
- Totes les persones implicades tindran dret a ser assistides per representants o assessors/es i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona del seu confiança.
- S'haurien de fer totes al llarg d'un mateix dia o, en cas que no sigui possible, en el menor espai de temps, per tal d'evitar filtracions i que es generin diferents versions dels fets entre el personal.
- De totes les entrevistes es farà una acta que serà signada per la persona entrevistada. A cas de no voler-la signar, constarà la seva negativa.

B. Mesures cautelars

Si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda d'alguns tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic, la CPDES proposarà com a mesura cautelar que l'empresa faciliti les gestions per tal de proporcionar aquests serveis a través del SIAD i si escau es pot contractar un servei especialitzat extern.

D'altra banda, la CPDAS podrà proposar les mesures cautelars pertinents que consideri convenients per la protecció de les parts implicades.

C. Informe de conclusions

El procés de recerca ha de concloure amb un informe on s'incloguin les conclusions a les que s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adequades.

L'informe ja d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona que ja presentat la comunicació.
- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/es.
- Relació nominal de les persones que hagin participat a la investigació i a l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, comunicació i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir la seva la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.

Circumstàncies agreujants observades:

- Si la persona assetjadora és reincident a la comissió d'actes d'assetjament.
- Hi ha dues o més persones assetjades.
- S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
- La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.

- L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa.
- Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del el seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

Conclusions: l'informe ca vinculant i pot determinar els resultats o conclusions següents:

- Que hi hagi evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
- Que no hi hagi evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament, amb la qual cosa es proposar el fitxer de la comunicació i les actuacions, informant per escrit a les parts implicades.
- Si l'informe qualifica els comportaments analitzats com a assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere serà necessari proposar les mesures correctores adequades.

D. Accions

Les accions que s'han d'adoptar són les que es determinin a l'informe de conclusions i que en aquest sentit és vinculant. Les accions han de concretar-se en alguna/es de les mesures correctores que s'indiquen a l'apartat següent.

11. MESURES CORRECTORES

Les mesures correctores que es poden adoptar i que dependran de cada cas a concret es detallen a continuació:

- a) Proposar la incoació d'expedient disciplinari amb trasllat de les actuacions a l'òrgan competent.
- b) Reestructuració organitzativa, si procedeix, o ratificació de les mesures cautelars disposades al llarg del procediment.
- c) Identificar altres possibles vies de protecció i/o solució.

12. FINALITZACIÓ I SEGUIMENT

Es comunicarà per escrit el resultat de l'informe a les parts afectades, amb síntesi dels fets i si és el cas les mesures adoptades, garantint la confidencialitat de totes les persones que participin al procediment.

L'informe s'eleva a la direcció o en qui delegui, que serà l'encarregat de promoure les mesures que siguin necessàries en funció de les conclusions efectuades per la CPDAS.

Si s'acorda l'obertura d'expedient sancionador/disciplinari, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se a dit expedient.

La CPDAS vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats.

¹¹ El principi d'inversió de la càrrega de la prova està regulat a l'article 96 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social. De conformitat amb la jurisprudència, els indicis que la persona presumptament assetjada aportació han de ser suficients per mantenir una sospita fundada d'assetjament, i correspon al presumpte assetjat desvirtuar-la, acreditant que la seva actuació es deu a motius objectius, raonables i aliens a qualsevol comportament d'assetjament.

13.ANNEXOS

Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives

1. Normativa comunitària

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i feina.

Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home a la feina.

2. Normativa catalana

Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2 i 40.7 i 8.

15.2 “Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal”.

40.7 “Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint a compte els seus característiques, amb independència de l'orientació sexual de els seus membres. La llei ja de regular aquestes unions i altres formes de convivència i els seus efectes”.

40.8 “Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'erradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol una altra expressió que atent contra la igualtat i la dignitat de les persones”.

Llei 5/2008, de Catalunya, del 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Art. 5 Tercer . “Violència a l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir a el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb el treball, i que en pot adoptar dos tipologies: assetjament raó de sexe i assetjament sexual”.

Capítol 7 (art.27 a 29). Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral i social.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Articles 4a, 20.2, 21.a i 21.b.

4a “Acorralo per raó d'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o crear-ne un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

20.2 “Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per això, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, s'han acordat amb els representant legal dels treballadors ”.

21.a “(...) Garantir d'una manera real i efectiva, (...), la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones LGTBI, en matèria de contractació laboral i de condicions

de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral ”.

Art. 21.b “(...) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació a les empreses, (...)”.

3. Normativa espanyola

Constitució espanyola .

Art. 14 Principi d'Igualtat.

Art. 15 Dret a la vida i a la integritat física i moral.

Art. 18 Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

Art. 35 Dret al treball (...) sense que a cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Art. 7, 8, 45.1, 46.2 i 48.

Art. 7 Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Art. 8 “Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat”.

Art. 45.1 “Les empreses estan obligades a respectar la igualtat i el tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar, i a el seu cas acordar, amb els representants legals de les persones treballadores a la forma que determini la legislació laboral”.

Art. 46.2 “Per la consecució dels objectius fixats, els Plans d'Igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries l'accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe”.

Art. 48 “Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui ho hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures a negociar amb la representació de les persones treballadores, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”.

Estatut dels Treballadors/es

Art. 4.2e. En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti la seva intimitat i que es tingui la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament per (...) orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals

Art. 2 La llei té com objectiu promoure la seguretat i salut dels treballadors i treballadores per mitjà de l'aplicació de mesures i del desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball.

Art. 4.2 S'ha d'entendre per risc laboral la possibilitat que un treballador o treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball. el punt de vista de la seva gravetat, cal valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el mal i la seva severitat.

Art. 14 Estableix el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i determina que l'empresari contrau un deure correlatiu de protecció dels treballadors i treballadores davant dels riscos laborals.

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

Art. 8.13 Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.

Art. 8.13.bis Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal, Llei 1/2015

Art. 91. S'introdueix un nou article 172 ter, amb el següent contingut:

«1. Serà castigat amb la pena de presó de tres mesos i dos anys qui assetgi duent a terme de forma insistent i reiterada, i sense estar-hi legítimament autoritzat, alguna de les conductes següents i, d'aquesta manera alteri greument el desenvolupament de la seva vida quotidiana:

^a La vigili, la persegueixi o busqui la proximitat física.

^a Establiu o intenteu establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.

^a Mitjançant l'ús indegut de les dades personals, adquireixi productes o mercaderies, o contracti serveis, o faci que terceres persones es posin en contacte amb ella.

^a Atempti contra la seva llibertat o contra el seu patrimoni, o contra la llibertat o patrimoni altres persones properes.

Si es tracta d'una persona especialment vulnerable per raó de la seva edat, malaltia o situació, s'imposarà la pena de presó de sis mesos a dos anys.

Quan la persona ofesa sigui alguna de les persones a les quines es refereix l'apartat 2 de l'article 173, s'imposarà una pena de presó d'un o dos anys o treballs en benefici de la comunitat de seixanta a cent vint dies. En aquest cas no serà necessària la denúncia a la que es refereix l'apartat 4 d'aquest article.

Les penes previstes en aquest article s'imposaran sense perjudici de les que poguessin correspondre als delictes a què s'haguessin concretat els actes d'assetjament.

Els fets descrits a aquest article només podran ser perseguits mitjançant denúncia de la persona agreujada o del seu representant legal.

Annex 2. Model de comunicació

Sol·licitud	
☐ Sol·licito una entrevista amb la Comissió per a la prevenció, detecció i actuació de l' assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.	
Localitat i data	Signatura de la persona interessada

Annex 3. Fitxa de treball de la CPDAS ¹²

Codi de sol·licitant

☐ Persona afectada	☐ Àrea / Servei de Prevenció	☐ Recursos Humans	☐ Unitat directiva afectada
☐ Comitè de Seguretat i Salut	☐ Delegades prevenció	☐ Comissió detecció i seguiment	☐ Altres. Especifiqueu

A tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada ferm el consentiment a el revers d'aquesta sol·licitud. En cas contrari, l'Àrea/el Servei de Prevenció únicament dur a terme les actuacions que consideri oportunes a l'àmbit psicosocial.

Tipus d'assetjament/s

☐ Sexual
 ☐ Per raó de sexe
 ☐ Per raó d'orientació sexual
 ☐ Per raó d'identitat de gènere
 ☐ Per raó d'expressió de gènere

☐ Altres discriminacions. Especificar-les

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms

NIF

Gènere

☐ H
 ☐ D
 ☐ PNB¹³
☐ NC¹⁴

Telèfon/s de contacte

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball Unitat directiva

Cos / categoria Grup Nivell

Tipus d'ocupació desenvolupat

Antiguitat al lloc de treball

Descripció dels fets

Documentació annexa

☐ Sí. Especificar

☐ No

Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament ¹⁵**Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament**

Jo, _____ amb DNI número _____
Persona treballadora de _____

L'empresa _____ ☐ Àrea/Àmbit:
Altres: _____ ☐

Autoritzo a la Comissió de Prevenció, Detecció, Actuació i Seguiment (CPDAS) a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball on presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi se'n puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

Així mateix, manifest que:

- a) He estat informat/da que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, constar que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.
- c) He estat informada/informat de qui conforma la CPDAS.

☐ També autoritzo a la CPDES per iniciar el procés de recerca per part de la comissió per a la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que he exposat. Si s'autoritza cal marcar la casella a blanc.

Localitat i data

Signatura

¹⁵ Extret i adaptat de, Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere del Consell Comarcal d'Osona i Consorci de Serveis Socials d'Osona [Consulta : 4 de setembre de 2019].

Annex 6. Recomanacions per a la realització d'entrevistes ¹⁶

PRIMERA ENTREVISTA

A la persona que denuncia (víctima)

Presentació de les persones que entrevisten i del procediment a el seu conjunta

Tranquil·litzar a la persona i garantir que es us escoltarà i es recollirà a la seu el relat, així com la confidencialitat del procés.

A primer lloc permetre un relat lliure dels fets.

Després demanar aclariment de fets concrets i ordenar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.

Si procedeix, comptar a què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denuncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.

Esbrinar si es tracta d'un fet puntual o sostingut a el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.

Descobrir si l'assetjament ha estat individual o grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el paper (suport a la víctima, passiu, suport a qui, lloc, etc.).

Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.

Demanar a la persona si compte amb alguna prova (un cop faig finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves). No, en aquest cas, però, s'aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova i, per tant, és la persona presumpta assetjadora qui les deu aportar.

Informar sobre vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic.

La primera entrevista amb la víctima ja de permetre:

Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.

Valorar l'existència/nivell de risc i la necessitat d'adopció de mesures urgents.

Valorar la viabilitat d'una resolució interna.

Testimonis

Les entrevistes a testimonis s'han de fer totes el mateix dia i, en la mesura que sigui possible, també l'entrevista a la persona denunciada.

Les entrevistes amb testimonis han de:

Informar que participen d'un procés de recerca de fets greus i de l'absoluta confidencialitat del procés.

Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.

Filtrar elements rellevants (indicis d'assetjament).

¿Indagar si és un fet puntual o sostingut? És individual o grupal? És l'única vegada que aquesta persona agredeix o ho fa sistemàticament?

Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori a través de testimonis.

A la persona denunciada

Pel que es refereix a la persona denunciada, és necessari:

Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una companya o company. Aclarir sintèticament les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.

Explicar la confidencialitat del procés i el seu dret a ser assistit o assistida per una persona de la confiança.

Escoltar el relat de la persona denunciada i respondre les preguntes que aquesta plantegeu sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciant ni a les persones que fan de testimonis.

Demandar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.

Demandar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau, atès que en aquest procediment prima el principi d'inversió de la càrrega de la prova. Per tant, és la presumpta persona assetjadora que deu provar que no ja fet conductes que puguin ser tipificades com a assetjament.

SEGONA ENTREVISTA

Persona que denuncia

L'objectiu és ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants així com recollir material probatori afegit.

També ca el moment d'assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extra jurídiques (una vegada la Comissió ha fet una valoració preliminar del cas).

Informar la víctima de la possibilitat de proposar “mesures cautelars” i conèixer la seva semblar sobre les mesures proposades.

Persona denunciada

Sota demanda expressa de la persona denunciada (presumpte agressor/a) o si la Comissió valora la necessitat d'aclarir alguns fets, es podrà realitzar noves entrevistes a aquesta persona. L'objectiu serà aclarir i ampliar informació, així com recollir material probatori afegit.

Recomanacions per a la realització d'entrevistes a possibles víctimes d'assetjament

Les preguntes deuen de ser obertes, no han de ser coaccionades ni tendencioses.

És necessari utilitzar la menor quantitat possible de preguntes que es responguin amb sí/no.

Evitar donar a les preguntes un to de qüestionament o agressiu.

Formular preguntes concises, fàcils de comprendre, i el més clares possibles.

Evitar argots tècnics i paraules amb càrrega emocional. Utilitzar un llenguatge comú i termes que la persona entrevistada conegui.

Si ca viable, incloure un mapa o diagrama per facilitar la formulació de preguntes i les respostes sobre els esdeveniments.

Començar per preguntes no controvertides i menys sensibles. Per exemple, demanar a l'entrevista que descriviu el treball o el lloc (espai físic) on treballa.

No tallar la narració d'anècdotes, donat que l'ús experiències i històries pot ajudar a il·lustrar i atorgar credibilitat en les conclusions.

Estar preparat/da per desviar-se del conjunt de preguntes si ca necessari durant l'entrevista per obtenir clarificació o més detalls.

¹⁶ recomanacions realitzades per la Consultora àmbit igualtat i equitat de gènere especialitzada en gènere, Silvia Alberich Castellans.

Annex 7. Sancions

La tipificació de faltes disciplinàries del personal laboral es troba continguda, essencialment, a la normativa següent:

Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, actualitzat el 2022 amb la darrera reforma laboral del RDL 32/2021 i la correcció d'errades posteriors.

Conveni col·lectiu del personal laboral de l'empresa.

A interpretació conjunta de les normes citades, es determinen les faltes disciplinàries següents:

Molt greus:

Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Greus:

L'atemptat greu contra la dignitat dels treballadors i treballadores.

Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un mal a l'Administració, als/les administradors/es o als companys/es.

L'abús d'autoritat a l'exercici del càrrec.

A banda del règim disciplinari, el codi penal conté els tipus delictius d'assetjament moral i d'assetjament sexual a l'àmbit laboral.

Les sancions que es poden imposar, graduades a funció de la seva qualificació i proporcionalitat, són les següents:

- a) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exercien.
- b) Suspensió ferm de funcions, o de treball i sou a el cas del personal laboral.
- c) Demèrit, que consisteix a la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, de distracció o de negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o la reincidència, així com el grau de participació.

Annex 8. Adreces d'interès ¹⁷

Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública. Generalitat de Catalunya.

http://politiquesdigitals.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/Polítiques-socials-prevenio-i-salut-laboral/pgov_prevenio_i_salut_laboral/pgov_assetjament/

Inspecció de treball. Generalitat de Catalunya. http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/activitat/com_actua/

Institut Català de les Dones. <http://dones.gencat.cat/ca/>

Oficina de les Dones i LGTBI. Diputació de Barcelona. www.diba.cat/dones

Secretaria de la Dona CCOO. www.ccoo.cat/dona

Dones UGT. <http://www.ugt.cat/tag/dones/>

Gènere / Dones CGT. <http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?rubrique22>

Dones juristes. <http://www.donesjuristes.cat>

SAI Generalitat : http://www.treballiaferssocials.gencat.cat/ambits_tematica/lgtbi/atenciointegral/

Aadas (Associació d'Assistència Dones Agredides Sexualment): <http://www.aadas.org.es>

¹⁷ Consulta de les pàgines web amb data del 4 de setembre de 2019.

Annex 9. Glossari

A

Androcentrisme.

Consisteix en una forma de concebre en món on el centre i la forma de veure'l és des de l'òptica masculina, donant-li un valor hegemònic a allò que té a veure amb allò masculí i la masculinitat. Com a constructe social tot allò relatiu a allò masculí i la masculinitat està empoderat i sobrevalorat, mentre que tot allò associat amb les qüestions femenines i la feminitat està infravalorat, menyspreat i devaluat.

B

Bifòbia.

Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por o prejudici cap a la bisexualitat o accions discriminatòries cap a les persones bisexuals.

Bisexualitat.

Orientació sexual d'aquelles persones que senten atracció sexual, emocional i/o romàntica tant cap a persones del mateix sexe o gènere com cap a persones d'un altre sexe o gènere, no necessàriament al mateix temps ni de la mateixa manera ni amb la mateixa intensitat.

C

Cis, Cissexual o cisgènere.

Termes que es fan servir per designar aquella persona en què la seva identitat de gènere coincideix amb el sexe biològic amb què va néixer. S'utilitzen habitualment com termes oposats a trans, transsexual o transgènere.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Compatibilització de les diferents esferes de la vida (temps personal, família, treball, lleure) a partir d'una determinada organització del treball, així com del sistema social i econòmic, i d'una cultura equitativa del repartiment dels treballs productius, de cura i de sustentació de la vida.

Conductes o pràctiques heterosexuales.

Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre persones de diferent sexe o gènere. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per persones heterosexuales, però també es poden donar a persones homosexuals i bisexuals. És necessari diferenciar les pràctiques (conductes) del que s'és o se sent (identitat). Aquesta pràctica sexual no ha d'implacar necessàriament una orientació sexual heterosexual.

Conductes o pràctiques homosexuals.

Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre persones del mateix sexe o gènere. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per gais, lesbianes, bisexuals, però també es poden donar a persones heterosexuales. És necessari diferenciar les pràctiques (conductes) del que s'és o se sent (identitat). Aquesta pràctica sexual no ha d'implacar necessàriament una orientació sexual homosexual.

Corresponsabilitat.

Fa referència a la responsabilitat compartida d'una situació, a aquest cas, a la responsabilitat compartida de dones, homes i altres persones no binàries a tasques domèstiques i de cura; però també d'agents governamentals, socials i econòmics a l'assumpció del sosteniment de la vida.

**Discriminació directa.**

Situació en què una persona - o col·lectiu - és tractada de forma menys favorable que una altra, a situació comparable, per raó de sexe; orientació sexual; rol, expressió o identitat de gènere.

Discriminació indirecta.

Disposició, criteri o pràctica aparentment neutra que situa persones d'un sexe, orientació sexual o identitat de gènere determinat en situació de desavantatge; és a dir, que té un impacte diferencial i negatiu sobre un col·lectiu donat.

Discriminació per associació.

Conductes discriminatòries per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a què una persona pot veure's subjecta com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBIQ +.

Discriminació múltiple.

Situació a què es pot trobar una dona o persona lesbiana, gai, bisexual, transsexual, transgènere, bisexual, intersexuals o queer pel fet de pertànyer a un altre grup social que també és subjecte de discriminació (pe minoria cultural, grup ètnic, diversitat funcional, religió, origen, nacionalitat, classe social, edat), patint així formes agreujades i específiques discriminacions. Des del feminisme s'ha encunyat el concepte interseccionalitat per fer referència a les discriminacions entrecruades.

**Afeminat o "tenir ploma".**

Expressions amb connotacions despectives per referir-se a un home que mostra un caràcter, un aspecte, un comportament, llocs o altres trets externs considerats o atribuïts socialment com més propis de les dones. El terme està relacionat amb l'aparença i no ho fa referència ni a l'orientació sexual ni a la identitat de gènere.

Estereotip de gènere.

Conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions i d'imatges estereotipades, simplificades i generalitzades que adjudiquen unes determinades característiques, capacitats i comportaments a les persones en funció del seu sexe biològic.

Expressió de gènere.

Forma en què una persona es relaciona a través de conductes, formes de vestir, pentinats, veu, característiques personals, interessos o afinitats que poden coincidir, o no, amb la identitat de gènere. Hi ha conductes que s'associen a la feminitat i altres a la masculinitat.



Gai.

Home que sent desig atracció sexual, emocional o romàntica per persones del mateix sexe o gènere.



Homofòbia.

Fa referència a l'avversió, odi, por, prejudici o les conductes discriminatòries contra homes i dones homosexuals (lesbianes i gais), tot i que el terme també inclou totes aquelles conductes discriminatòries contra persones que qüestionen a sistema sexe/gènere heterocisnormatiu hegemònic i la sexualitat forçosa (persones bisexuals, intersexuals, transsexuals, transgènere, pansexuals, asexuals, demisexuals, queer). L'homofòbia a algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals i fins i tot violents que tenen com a finalitat mantenir el sistema binari heterocispatriarcal. L'Homofòbia estigui vinculada a la cultura patriarcal dominant que discrimina especialment les dones (cis, lesbianes, trans) i vol mantenir de manera violenta el privilegi de l'home BBMAH (blanc, burgès, mascle, adult i heterosexual).

Homosexualitat.

Desig o atracció sexual, emocional i/o romàntica orientada a persones del mateix sexe o gènere.

Heterosexisme o heteronormativitat.

Donar per suposat, sense qüestionar-ho, que la norma a seguir són les relacions afectives i sexuals amb persones de diferent sexe/gènere, és a dir, que tothom ha de ser heterosexual. Aquesta visió porta a pensar, implícitament, que no ser heterosexual ca anormal, ca un vici o és un delictes, i per tant provoca conductes de rebuig, de menyspreu, discriminatòries, de càstig i, fins i tot, intents d'extermini. És a dir, provoquen diferents reaccions amb diferent gradient de violència.

Heterosexualitat.

Desig o atracció sexual, emocional i/o romàntica orientada a persones de diferent sexe o gènere.

Marimacho o camionera.

Termes que es fan servir de manera despectiva per referir-se a una dona que mostra gestos, postures, veu, preferències o altres trets considerats socialment com a més propis dels homes o de la masculinitat. El terme està relacionat amb l'aparença física i no fa referència ni a l'orientació sexual ni a la identitat de gènere.



Identitat de gènere.

Consideració de la pròpia persona com a home, com a dona o com tots dos. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés d'identificació pot ser dinàmic i tenir variacions al llarg de la vida. Pot ser que la identitat que té una persona no coincideixi amb la que li atorga la resta. Pot coincidir o no amb les expectatives socialment imposades sobre el comportament que hauria de tenir una persona en funció del sexe que se li assigna a néixer.

Quan l'autopercepció del gènere encaixa amb dites expectatives, es parla de persones cisgènere. Quan, per contra, no hi ha coincidència entre l'autopercepció del gènere i les expectatives basades en el sexe assignat, es parla de persones transgènere. També és possible que alguna persona s'identifiqui amb un gènere que no es troba al binari dona- home.

Interseccionalitat.

Enfocament que posa a evidència que el gènere, l'ètnia, la classe social i l'orientació sexual, igual que passa amb altres categories social, lluny de ser "naturals" o biològiques, són construïdes i estan interrelacionades. Aquest enfocament estudia les identitats socials solapades i interrelacionades i els seus sistemes d'opressió respectius, dominació i discriminació. Aquest marc conceptual pot ajudar a comprendre les causes de la injustícia social sistemàtica i la desigualtat social des d'una base multidimensional.

Intersexual.

Persona amb caràcters sexuals de tots dos sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

Intersexualfòbia .

Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por o prejudici cap a la intersexualitat o accions discriminatòries cap a les persones intersexuals.



Lesbiana.

Dona que sent desig o atracció sexual, emocional i/o romàntica per persones del mateix sexe o gènere.

LGTBIQ + .

És un acrònim que s'utilitza per referir-se col·lectivament a persones Lesbianes, Gais, Transsexuals i Transgènere, Bisexuals, Intersexuals, Queer i plus, fent referència a orientacions sexuals i identitats de gènere dissidents i/o invisibilitzades per la visió heterocisnormativa i de sexualitat forçosa.

LGTBIfòbia .

És una actitud hostil que qüestiona, que prohibeix i que castiga tota orientació sexual, tota identitat de gènere i totes aquelles conductes i manifestacions vinculades al sistema sexe/gènere no heterocisnormatives, donat que les considera antinaturals, anormals, malaltieses i amorals, i veu aquestes persones com rares, dolentes i vicioses. Hi ha diferents graus de LGTBIfòbia, que van des de la baixa intensitat (pe negació), fins a alta agressivitat, que es manifesta amb violència física i verbal, i fins i tot amb l'assassinat i extermini.

Lesbofòbia.

Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por irracional, rebuig o prejudici cap al lesbianisme o accions discriminatòries cap a les dones lesbianes (cis i trans).



Monosexisme.

Creença que totes les persones són homosexuals o heterossexuals i, per tant, indirectament sustenta una actitud bifòbica.

O**Orientació sexual.**

Fa referència al desig sexual que pot coincidir, o no, amb patrons heterocisnormatius.

P**Pansexualitat.**

Orientació sexual que es presenta com una capacitat de sentir-se atreta per les persones deixant de banda el seu sexe, gènere i la seva sexualitat, i posant l'atenció fonamentalment en la seva manera de ser, en els seus sentiments, en els valors, en la manera de relacionar-se, en la forma de comportar-se.

Plumafòbia .

Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por irracional, rebuig o prejudici cap als homes efeminats o conductes discriminatòries cap als homes que "tenen ploma".

Pràctiques sexuals.

Es refereixen a les conductes sexuals preferents i no estan determinades ni per orientació sexual ni pel rol de gènere.

Q**Queer.**

Terme que originalment s'utilitzava de forma despectiva cap a aquelles persones que posaven a qüestió el sistema sexe/gènere heterocisnormatiu. Posteriorment, amb l'emergència de la teoria del mateix nom es va subvertir el terme per fer una autoafirmació política i sexual d'aquestes persones que no encaixen amb les expectatives afectives i sexuals dominants. La teoria queer va néixer amb voluntat crítica cap als anys noranta del segle XX, a sí dels moviments feministes, gais i lèsbics.

R**Reassignació de gènere.**

Procés mèdic, hormonal i/o quirúrgic a través del qual s'harmonitzen els caràcters biològics primaris (com testicles i ovaris) i secundaris (com la barba i els pits) al gènere sentit.

Rol de gènere.

Construcció social del que implica ser dona o ser home a la societat. Hi ha una transmissió cultural de la definició de comportaments, actuació social, gustos, preferències, professions, formes de vestir, de relacionar-se socialment a públics, entre altres. Defineix la pertinença de ser dona o ser home, sense donar espai a altres visions més àmplies de la persona. Segons aquesta mirada hi ha dos gèneres: gènere femení i gènere masculí. No es dona cabuda a altres gèneres, amb una visió plenament binària. Genera una construcció social i, per tant, varia segons les cultures i els moments històrics.

Sexe.

Fa referència als caràcters biològics primaris, com els testicles i els ovaris, i als secundaris, com la barba i els pits.

Transfòbia.

*Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por irracional, rebuig o prejudici a les persones transsexuals o transgènere (trans *) o conductes discriminatòries cap a persones trans *.*

Transgènere.

Persones la identitat sexual de les quals no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que altres persones pressuposen. Aquestes persones no creuen que hagin de fer un procés de reassignació metge, hormonal o quirúrgic. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent del desig o atracció afectiva i sexual que sentin (orientació sexual).

Transsexual.

És aquella persona en què la seva identitat de gènere no coincideix amb la que marquen els genitals ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat de gènere que altres persones pressuposen. Per aconseguir viure d'una forma coherent amb el seu sentiment i per aconseguir l'aspecte del sexe que senten com a propi algunes persones fan servir medicaments, hormones o se sotmeten a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb un o un altre sexe ca independent del desig o l'atracció afectiva i sexual que sentin (orientació sexual). S'ha de fer servir el destinatari i no l'origen per definir la persona transsexual.

Violència masclista.

Violència que s'exerceix contra les dones, els seus fills i filles, i altres subjectes no heteronormatius com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder heteropatriarcal i que, produïda per mitjans simbòlics, físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany simbòlic o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix a l'àmbit públic com al privat.

Violència institucional.

La violència institucional és la violència - simbòlica, psicològica, sexual, física o econòmica - exercida per agents governamentals, jurídics i funcionariat en compliment dels seus funcions. Es caracteritza per l'ús de poder per a causar dany o per la negligència a l'aplicació de normes, protocols i mesures d'actuació, protecció i reparació; reforçant les estructures afavoridores de la violència masclista i de les diferents formes d'assetjament. Alguns exemples d'aquesta violència poden ser: retallades pressupostàries, oferir informació inadequada, falta de formació en gènere, qüestionar el/la testimoni.

Victimització secundària.

Maltractament addicional exercit contra persones que pateixen assetjament, que es pot considerar discriminació, assetjament i/o represàlia, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits a les intervencions portades a terme per part dels organismes responsables i/o per les actuacions desencertades provinents altres agents implicats.