

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ,
DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE
SITUACIONS DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
I PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

El present Protocol tindrà una vigència de 4 anys sense perjudici que, en funció de las necessitats que es detectin, es puguin modificar o incorporar accions, després de la negociació corresponent”

Col·legi Oficial de Farmacèutics de Barcelona

Índex

1. Introducció	4
2. Declaració de principis	6
3·Objectius i àmbit d'aplicació	7
3.a Objectius.....	7
3.b Àmbit d'aplicació.....	7
4. Assetjament: Tipologies i manifestacions	8
4. a Assetjament sexual.....	8
Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació	8
4.b Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere..	10
4.b.1 Assetjament per raó d'embaràs, maternitat o paternitat i discriminacions davant l'exercici drets de conciliació	11
4.c L'assetjament ambiental	11
4.d Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe	12
4.e Altres tipus de conflictes	13
5. Comissió de prevenció, detecció, avaluació i seguiment.....	14
5.a Funcions de la CPDAS	14
5.b incompatibilitats dels i de les integrants de la CPDAS	14
5.c persona de referència.....	15
6. Mesures preventives i de detecció	16
6.a Difusió.....	16
6.b Sensibilització i formació.....	16
6.c Contractació de serveis externs	17
6.d detecció	17
7. Garanties i principis rectors del procés d'investigació.....	18
Respecte i protecció	18
Confidencialitat	18
Dret a la informació.....	18
Suport de persones formades	18
Diligència i celeritat.....	18

Tracte just.....	19
Protecció davant de possibles represàlies	19
Col·laboració.....	19
8. Procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament	20
8.a Comunicació o denúncia	20
8.a. 1 Via interna	21
8.a.2 Via externa	22
8.b Recepció, atenció i assessorament	23
8.c Investigació.....	24
8.c.1 Consideracions per al procés d'investigació.....	24
8.d Informe de conclusions	25
8.e Aplicació de mesures.....	25
8.e.1 Valoració de la falta.....	26
8.f Finalització i seguiment.....	27
8.g Gestió documental i registres	27
Annex 1: Bibliografia	28
Annex 2: Adreces d'interès	30
Annex 3: Membres de la comissió de prevenció, detecció, avaluació i seguiment	31
Annex 4: Model carta de comunicació d'assetjament	32
Annex 5: Model de document de consentiment informat per a la investigació	33
Annex 6: Recomanacions per a l'acompanyament de persones afectades d'assetjament que no volen denunciar.....	34
Annex 7: Recomanacions per a la realització d'entrevistes.....	35
Annex 8: Marc legal.....	38
Annex 9: Glossari.....	42

1. Introducció

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica. Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere, d'orientació sexual o expressió de gènere són manifestacions greus i persistents de les violències masclistes.

Les violències masclistes atempten contra els drets fonamentals de les persones i, molt especialment, de les dones i dels subjectes amb identitats de gènere i opcions sexuals no normatives; vulnerant un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: els drets a la vida, a l'autonomia sexual, al treball, a la llibertat, a la intimitat, a la dignitat, a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat, a la salut i a la integritat física i moral, entre d'altres.

La [Llei Orgànica 3/2007](#), de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix l'obligatorietat de les organitzacions d'adoptar mesures adreçades a prevenir i abordar aquestes situacions d'assetjament en l'àmbit laboral. Així, en l'article 48, es 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 qui n'hagi estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de 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".

D'altra banda, la [Llei catalana 5/2008](#), de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament: "[la violència en l'àmbit laboral] consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual".

Així mateix, la [Llei catalana 11/2014](#), del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia referma la necessitat de garantir la no-discriminació i el ple exercici dels drets de les persones LGBTI, també en matèria d'ocupació i en les condicions de treball.

Igualment, cal considerar, en l'àmbit català, l'aprovació de la [Llei 17/2015](#), de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que comina 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 de prevenció, tot promovent unes condicions de treball lliure de violències.

En aquest sentit, el [Col·legi Oficial de Farmacèutics de Barcelona](#), compromès amb l'equitat de gènere i amb l'eradicació de les violències masclistes, en totes les seves manifestacions, decideix elaborar el present protocol, tot establint mesures preventives per tal d'evitar qualsevol situació d'assetjament al [COFB](#) i, d'altra, proporcionant elements que facilitin la identificació de pràctiques precursoras o constitutives d'assetjament, per tal de poder

abordar-les de forma immediata i efectiva, garantint la reparació de la persona o persones que les han patides.

2. Declaració de principis

L'elaboració i aplicació d'aquest protocol pretén regular amb caràcter corporatiu les actuacions de prevenció, detecció, l'anàlisi i resolució de les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere que es puguin produir dins el COFB.

Totes les persones del COFB tenen el dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, el COFB declara que l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere no serà permès ni tolerat sota cap circumstància.

Per tal d'aconseguir aquest propòsit, el COFB requereix la implicació de cadascun dels treballadors i treballadores i, especialment, d'aquelles persones amb comandament sobre altres, i que aquestes assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol.

Els comportaments abans citats ocasionen danys a la salut mental i/o física i al benestar dels individus, i es qualifiquen de maltractament físic i/o psicològic envers les persones.

A més, també perjudiquen els objectius i la labor de l'entitat. D'aquesta manera, l'assetjament no podrà ser tolerat, en cap cas, per les persones que conformen COFB.

En aquest sentit, el COFB es compromet a vetllar per la correcta gestió preventiva i, en el seu cas, resolutiva dels casos comunicats pels treballadors o les treballadores en referència a les situacions o conflictes, objecte d'aquest protocol, que puguin afectar la seva salut i que suposin un risc per a les persones, tant en l'àmbit físic com psíquic.

Per el COFB es garanteix el dret d'utilitzar aquest protocol sense risc de ser objecte d'intimidació, ni de tracte injust, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s'aplicarà igual, tant a les persones que formulin un al·legat, com a les que facilitin informació en relació amb aquest al·legat, com a les persones acusades; sens perjudici d'incoar les accions oportunes en aquells casos en què es produeixin denúncies falses o s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest protocol. Una denúncia arxivada per manca de proves, no es considera una denúncia falsa.

Aquest protocol **serà revisat cada 4 anys** a fi d'adaptar-lo a les circumstàncies legals i socials de cada moment, i mantenir vigent la seva eficàcia en el compliment dels principis esmentats i dels objectius a assolir.

3.Objectius i àmbit d'aplicació

3.a Objectius

Aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones:

- Prevenir possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere al si del COFB.
- Sensibilitzar el conjunt de treballadors i treballadores respecte de la gravetat de les conductes d'assetjament.

Eradicar tota forma d'assetjament al COFB, a través de la creació d'una eina específica per la seva prevenció, detecció i abordatge:

- Establir una comissió responsable de la prevenció i abordatge de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.
- Establir un procediment de denúncia i d'actuació clar davant de situacions d'assetjament, que garanteixi la protecció i la reparació de la persona o persones afectades i la no indemnitat d'aquestes conductes.
- Oferir suport i assistència específica a les persones que puguin patir situacions d'assetjament.

3.b Àmbit d'aplicació

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

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral i persones en procés de formació (becaris/es, estudiants en pràctiques).

Les disposicions d'aquest Protocol també s'aplicaran a les persones anteriorment contemplades dins el seu àmbit d'aplicació, en cas que siguin objecte de denúncia per part de persones que no formen part del COFB però que s'hi relacionen, com poden ser les persones en situació d'optar a un lloc de treball, proveïdors/es, professionals autònoms/es i persones d'altres organitzacions que presten els seus serveis o s'hi relacionen en les instal·lacions de la COFB. Quan la persona denunciada formi part d'una altra organització, caldrà dur a terme una coordinació entre organitzacions/empreses. En aquest cas, es crearan comissions mixtes d'investigació conformades per representants de les diferents organitzacions/empreses, constituïdes preferentment per membres de la Direcció i Representants de les persones treballadores.

L'abast del Protocol inclou les conductes d'assetjament comeses fora de l'horari laboral tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i les xarxes socials, sempre que la vinculació entre les persones involucrades sigui laboral.

4. Assetjament: Tipologies i manifestacions

4. a Assetjament sexual

Conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics, no desitjats, d'índole sexual, que tinguin com a objectiu o

- L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurament acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.
- Tot i que l'assetjament es caracteritza per un conjunt de conductes ofensives repetides en el temps, en el cas de l'assetjament sexual, certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma singular.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual:

Verbal	No verbal	Físic
▪ Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives. ▪ Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. ▪ Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals. ▪ Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. ▪ Demandes de favors sexuals.	▪ Mirades lascives al cos. ▪ Gestos obscens. ▪ Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit. ▪ Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	▪ Apropament físic excessiu. ▪ Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. ▪ El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats). ▪ Tocar intencionadament o fingidament accidental les parts sexuals del cos.

Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) estan plenament incorporades a la societat i són, també, una mitjà cada vegada més habitual per exercir tot tipus de violència, també assetjaments.

D'entre aquestes violències destaquen, per la seva relació amb les diferents tipologies d'assetjament descrites al present Protocol el:

- **Cyberstalking:** amenaçar, fustigar, humiliar, suplantar la identitat, robar contrasenyes, provocar el buit social o realitzar d'altres accions molestes i degradants per mitjà de suports

mòbils o virtuals, a través de text, veu o imatges, amb l'objectiu o efecte de socavar l'autoestima i la dignitat d'una persona i/o perjudicar el seu estatus social.

- **Networkmobbing:** difondre informació falsa o esbiaixada d'una persona amb la intenció de danyar la seva imatge professional, tot afectant negativament a les seves possibilitats d'ocupació i al seu desenvolupament professional.
- **Sextreading:** enviar, difondre o publicar material de contingut íntim i de tipus sexual sense el consentiment de la persona o persones que hi apareixen.
- **Sextorsió:** forma d'extorsió sexual en la qual una persona rep xantatge o amenaces perquè envii una foto de si mateixa amb contingut sexual.

Totes les conductes descrites en aquest apartat poden constituir assetjament per elles mateixes o poden ser una forma més a través de la qual es manifesten l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, l'assetjament per raó d'origen, pertinença ètnica o racial o religiosa, l'assetjament per raó de diversitat funcional o per raó d'edat.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives de ciberassetjament:

- Distribuir o penjar a internet una imatge o dades compromeses d'una persona, reals o falses, susceptibles de causar-li un perjudici.
- Donar d'alta una persona en un lloc web en què pugui ser objecte de ridiculitzacions.
- Crear un perfil fals a través del qual una persona comparteixi intimitats o faci ofertes

sexuals explícites.

- Publicar anuncis falsos d'una persona en una pàgina de contactes o serveis sexuals.
- Accedir a arxius informàtics d'una persona i fer-ne distribució sense el seu consentiment.
- Enviar missatges ofensius a través de correus electrònics, missatgeria instantània o xarxes socials.
- Trucades telefòniques silencioses o insultants, ofensives

4.b Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere

Conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona,

- Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, pel fet de ser transsexual o transgènere, pel fet de ser intersexe, o pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual o pel fet de tenir una expressió de gènere diferent a la socialment esperada.
- En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, però també en espais de relació formal com informal.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere:

Per raó de sexe (sexista)	Per raó d'identitat o d'expressió de gènere	Per raó d'orientació sexual
▪ Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones. ▪ Utilitzar humor sexista. ▪ Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. ▪ Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor). ▪ Menystenir la feina feta per les dones; desacreditació professional. ▪ Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes.	▪ Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales. ▪ Utilitzar humor lesbòfob, homòfob o bífob. ▪ Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual. ▪ Ridiculitzar la persona en relació a la seva preferència sexual. ▪ Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament). ▪ Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat o bisexualitat o en la percepció d'aquestes.	▪ Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans. ▪ Utilitzar humor trànsfob. ▪ Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat o expressió de gènere. ▪ Ridiculitzar la persona en relació a la seva identitat o expressió de gènere. ▪ Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament). ▪ Negar-se a anomenar una persona trans com ella desitgi o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica. ▪ Expulsar o qüestionar les persones identitats de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat.

4.b.1 Assetjament per raó d'embaràs, maternitat o paternitat i discriminacions davant l'exercici drets de conciliació

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant l'embaràs i la maternitat, es tracta de formes d'assetjament per raó de sexe i són, amb diferència, les més prevalents en l'àmbit de les relacions laborals.

Es tracta de pressions i actuacions diverses, subtils o directes, que se sumen, creen un ambient hostil i s'adrecen a fer que les dones embarassades o en el moment d'incorporar-se al treball després de gaudir el permís de maternitat o dones que assumeixen responsabilitats de cura familiar, es vegin forçades a renunciar als seus drets de conciliació o al lloc de treball o vegin les seves condicions laborals modificades o les seves responsabilitats degradades. Entre aquestes pressions i actuacions diverses i reiterades, s'inclou que se'ls negui el dret a l'adaptació o a la reducció de la jornada, sense justificació per impossibilitat organitzativa, o bé que aquesta adaptació o reducció sigui condicionada a la renúncia de drets consolidats.

Tot i que amb menys freqüència, aquest tipus d'assetjament també el pateixen homes, quan són penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació.

4.c L'assetjament ambiental

Es tracta d'un conjunt de conductes i formes de fer que

- L'assetjament ambiental pot ser sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.
- L'assetjament ambiental està directament relacionat amb la cultura de gènere de l'organització.
- En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden constituir factors que predisposen a l'assetjament ambiental

Assetjament ambiental

- Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en el àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual.
- Cultura organitzacional autoritària i patriarcal; amb lideratges carismàtics i personalistes.
- Acudits i bromes que resultin ofensives.
- Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges, etc.
- Material gràfic (cartellera, revistes, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbòfob, homòfob, trànsfob o bífob.
- Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempsos.
- Entorn competitiu.

4.d Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables són:

✓ Dones:

- Dones embarassades, recent incorporades després de la maternitat o que exerceixen drets de conciliació.
- Dones soles amb responsabilitats familiars.
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball tradicionalment considerats masculins.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- Dones funcionalment diverses.
- Dones migrades, en situació administrativa irregular o que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

✓ Altres persones no heterosexuales, no binàries i trans.

✓ Altres persones joves que accedeixen per primera vegada a una feina.

- ✓ Altres persones funcionalment diverses.
- ✓ Altres persones en situació administrativa irregular.
- ✓ Altres persones que exerceixen drets de conciliació.

4.e Altres tipus de conflictes

El conflicte interpersonal dins l'entorn laboral s'entén com les diferències que sorgeixen entre les persones per causa d'un possible intercanvi d'informació i/o opinions, i que generen confrontació entre elles; de l'intent d'assolir un dret; de l'oposició a una decisió o la discussió entre uns i altres amb la intenció d'aconseguir un acord.

Aquests conflictes, poden esdevenir assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere en cas de reiteració i de tenir l'objectiu de desestabilitzar emocionalment la persona afectada o de causar-li perjudici en la seva situació laboral, quan siguin motivats pel sexe, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere d'una persona.

5. Comissió de prevenció, detecció, avaluació i seguiment

La Comissió de prevenció, detecció, avaluació i seguiment (**CPDAS**) és **l'equip de persones, específicament formades**, responsable del desplegament de les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen; així com de l'atenció i abordatge d'aquests tipus de situacions; investigant i proposant, si escau, accions correctores, reparadores i de sanció i duent a terme el seguiment de cada situació concreta.

La **CPDAS**, que tendirà a ser paritària, tant a nivell de representació d'empresa i de treballadores com de composició de gènere, estarà integrada pels següents perfils (consultar relació persones concretes a l'annex 3):

- 2 representats de la direcció: 1 representant de recursos humans, que actuarà com a secretari/ria durant tot el procés, i 1 representant de la gerència.
- 2 persones del Comitè d'Empresa (preferiblement delegat/ada de prevenció o referent d'igualtat).

Cas que un dels membres fossi baixa a la empresa per qualsevol motiu, en el termini màxim de tres (3) mesos es procedirà a anomenar al substitut/a sempre mantenint la proporció indicada de membres per part de la direcció i del Comitè.

Opcionalment, quan ho així ho acordi la comissió, es podrà comptar amb 1 assessor/a extern/a, amb dret a veu però no a vot, en qualsevol de les fases del procediment descrit al present Protocol.

5.a Funcions de la CPDAS

- Promoció d'accions de prevenció.
- Promoció d'accions de detecció.
- Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes

d'assetjament sexual i de gènere.

- Recopilació de la informació, anàlisi de la situació i proposta de mesures

cautelars.

- Redacció d'informe de conclusions i proposta d'actuació (mesures correctores,

reparadores i/o sancionadores).

- Seguiment del cas.
- Revisió quadriennal del protocol.

5.b incompatibilitats dels i de les integrants de la CPDAS

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres de la **CPDAS** les persones que es trobin en alguns dels supòsits següents:

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

5.c persona de referència

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres de la Comissió, es designi una persona de referència, que serà la responsable de:

- Rebre la persona afectada.
- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs i sobre el contingut i el circuit del protocol.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.
- Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament (quan no es detecta existència d'assetjament), quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- Participar en la fase d'investigació.

En tot moment, des de la recepció de la denúncia, fins a la finalització de la investigació i l'elevació de l'informe de conclusions, la persona de referència i la CPDAS podran comptar amb una figura d'assessorament extern especialitzat.

6. Mesures preventives i de detecció

6.a Difusió

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Difondre el present Protocol	Comissió d'igualtat	Tota l'organització	Permanent
Crear un espai específic del Protocol a la intranet corporativa	Informàtica a petició de la Comissió d'igualtat	Tota l'organització	Permanent
Incorporar a la documentació d'acollida el present Protocol	RRHH	Tota l'organització	A partir de l'aprovació del Protocol pel Ple

6.b Sensibilització i formació

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Elaborar i/o promocionar material de sensibilització	Àrea de comunicació a petició de la Comissió d'igualtat	Tota l'organització	Permanent
Oferir formació específica als i a les integrants de la CPDAS	Comissió d'igualtat/Responsable de formació	Membres de la CPDAS	1r any d'aprovació del Protocol i cada vegada que s'incorpori un/a membre

6.c Contractació de serveis externs

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Requerir el compliment de les obligacions legals en matèria d'assetjament en licitacions i procediments d'adjudicació (art. 129, Llei 9/2017)		Entitats externes i empreses col·laboradores	Permanent
Incloure en els plecs de clàusules administratives particulars les consideracions relatives a les mesures en matèria d'assetjament com a criteris de solvència, adjudicació o com a condicions d'execució (art. 122.2, Llei 9/2017).		Entitats externes i empreses col·laboradores	Permanent

6.d detecció

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Crear i mantenir el correu electrònic específic de la CPDAS	Informàtica a petició de la Comissió d'igualtat	Tota l'organització	Permanent
Incorporar en la revisió mèdica periòdica anual qüestions específiques per detectar possibles situacions d'assetjament	Comitè de prevenció de riscos laborals (amb el suport de la CPDAS que proposarà eines específiques).	Tota l'organització	Permanent

7. Garanties i principis rectors del procés d'investigació

Respecte i protecció

- Protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Durant tot el procés d'investigació, les persones implicades (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions per part de la CPDAS té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.
- Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.
- Als expedients personals només s'hi incorporarà informació relativa a denúncies investigades i provades.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- La Comissió haurà d'haver rebut formació específica en assetjament i, en qualsevol cas, podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- L'abordatge d'un cas d'assetjament exigeix la màxima cura en totes les seves fases – recepció, atenció, investigació i resolució – alhora que agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.
- El període de resolució del cas (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures correctores, reparadores i/o sancionadores) no ha de superar, com a

criteri general, els 10 dies laborables. Això no obstant, la complexitat de certs casos (diverses persones o entitats implicades, concurrència de diferents tipus d'assetjament, etc.) podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini fins, com a màxim, 20 dies laborables; essent la pròpia CPDAS qui haurà de valorar aquesta ampliació.

Tracte just

- Garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

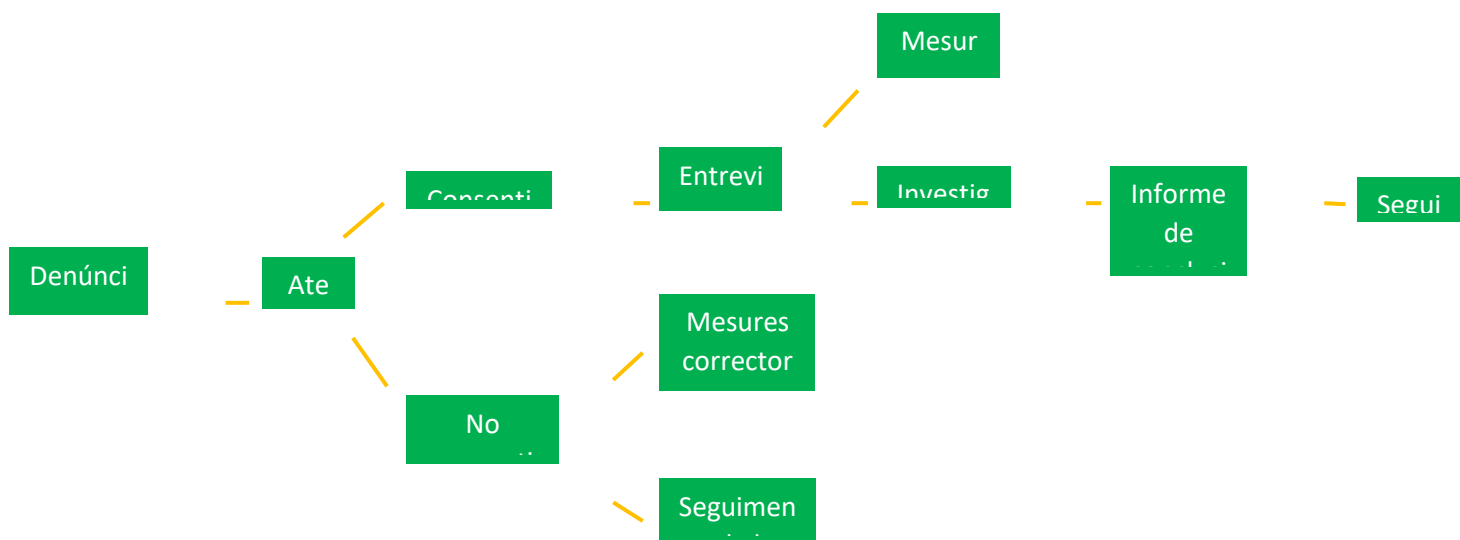
- Garantia de no discriminació: cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució ha de patir represàlies.

Col·laboració

- Totes les persones vinculades al COFB siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure de prestar la seva col·laboració.

8. Procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament

Les passes a seguir, que variaran en funció de si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per iniciar un procediment d'investigació o no, seran les següents:



8.a Comunicació o denúncia

Tota persona vinculada laboralment al **COFB**, i les seves empreses filials, que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o d'expressió de gènere, en el marc de la seva activitat a l'organització i de les relacions que se'n derivin, podrà comunicar-ho, ja sigui de manera verbal o escrita, als integrants i les integrants de la **CPDAS**.

En els casos en què una persona comunicui estar patint assetjament a qualsevol altra instància s'haurà de traspasar la comunicació de forma immediata i obligatòria a la **CPDAS**.

D'altra banda, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'aquestes característiques, està obligada a comunicar-ho a la **CPDAS**.

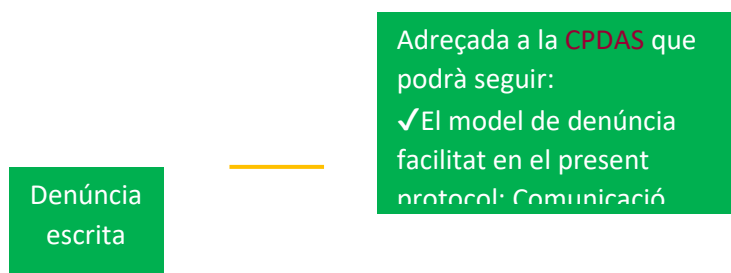
Quan de forma expressa, la persona afectada per la situació d'assetjament demani que no es comuniqui a la **CPDAS** la situació que està vivint, s'insta a la persona que en tingui coneixement a fer un acompanyament perquè l'afectada pugui realitzar la demanda de suport pertinent a la **CPDAS** quan estigui preparada per fer-ho¹. En tot cas, les situacions constitutives de presumpte delictes penals sempre hauran de ser denunciades a les instàncies pertinents.

¹ Consulteu les recomanacions per a l'acompanyament d'una persona que està vivint assetjament a l'annex 6.

8.a. 1 Via interna



Qualsevol persona podrà formular una denúncia verbal, ja sigui directament afectada per la situació d'assetjament o en tingui coneixement. En tots els casos, la CPDAS haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.



En tot cas la CPDAS, lliurarà a la persona denunciant una còpia de la comunicació, amb justificant de recepció.

Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb la CPDAS de forma verbal, el o la referent designada podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi.

Quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés (annex 5) abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest protocol.

Independentment que hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, sempre que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament caldrà actuar adoptant mesures preventives, correctores i protectores; alhora que des del Comitè de Prevenció Riscos Laborals es farà un seguiment acurat de la situació i de la seva evolució.

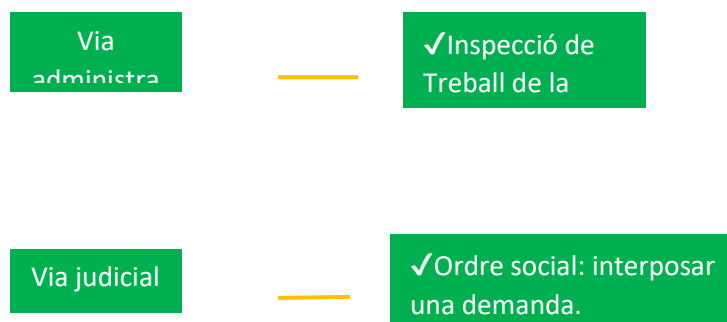
Sempre que la manca de consentiment exprés impedeixi l'activació del protocol, la CPDAS haurà de deixar constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada i de les accions preventives, correctores i protectores adoptades.

A continuació es presenten alguns exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment exprés de la persona afectada:

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- Reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes per part del **COFB** i tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.
- Realització d'accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- Realització d'un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- Programació d'accions d'entrenament assertiu i d'afrontament i resolució de conflictes, adreçades al conjunt del col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.

8.a.2 Via externa

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació d'assetjament podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest protocol.



Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a la referent de la **CPDAS** en relació a quina via acollir-se, caldrà:

- Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.–.
- Valorar, conjuntament amb la persona afectada, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.

- Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació a la persona assetjada.

La persona referent podrà comptar amb el suport d'un/a especialista (jurista, psicòleg/oga, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament.

En tot cas, la **CPDAS** farà seguiment del cas i aplicarà les mesures correctores i cautelars que consideri oportunes.

8.b Recepció, atenció i assessorament

Una vegada rebuda una denúncia d'assetjament la **CPDAS** es reunirà en un màxim de 2 dies laborables i designarà la persona referent del cas.

La persona referent convocarà la persona afectada per a una primera entrevista, que tindrà els següents objectius:

- Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.
- Valorar el nivell de risc.
- Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extra-jurídiques existents.
- Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern.
- Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal.

Realitzada la primera entrevista, la referent del cas es reunirà amb la **CPDAS**, amb l'objectiu de realitzar un primer traspàs d'informació i valorar la idoneïtat d'activar mesures cautelars urgents.

Seguidament i prèvia a l'inici de la fase d'investigació, es convocarà la persona afectada a una segona entrevista, que ha de permetre:

- Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants.
- Recollir material probatori afegit.
- Assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extra-jurídiques.
- Informar la persona afectada de la possibilitat d'aplicar "mesures cautelars" que puguin variar temporalment les seves condicions habituals de desenvolupament de la feina, i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

8.c Investigació

Es recopila tota la informació referent a la situació exposada per la persona denunciant, comunicant a la persona denunciada els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat.

També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades.

És recomanable realitzar les entrevistes a la persona denunciada i als i a les testimonis el mateix dia, però garantint que les persones citades no coincideixin físicament.

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una persona.
- Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat (dades mèdiques, afectació laboral, etc.) de la víctima.
- Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.

Sota demanda de la persona denunciada, o en cas que la CPDAS ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb la part denunciada, per tal d'aclarir fets o recavar material probatori afegit.

8.c.1 Consideracions per al procés d'investigació

- S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de tot el personal del COFB denunciar i actuar davant de situacions d'assetjament.
- El material probatori tindrà tractament d'informació reservada.
- Es realitzarà acta de cada reunió de la CPDAS, en què s'identifiqui les persones assistents.
- Es realitzarà compareixença signada després de cada entrevista, signada de conformitat o no conformitat.
- La persona acusada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.
- Si una persona denuncia assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere i aporta indicis fonamentats, correspon a la part

denunciada demostrar que no ha realitzat conductes ni ha comès actes que puguin ser tipificades d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, seguint el principi d'inversió de la càrrega probatòria.

- En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament o com a part de la fase d'investigació.
- En tot cas la CPDAS podrà comptar amb l'assessorament o intervenció (en aquest segon cas amb consentiment de la persona afectada) d'un/a professional o servei expert extern, que aportarà un informe d'aproximació que quedarà en custòdia de la CPDAS amb caràcter confidencial.

8.d Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació, la CPDAS redactarà un informe de conclusions que haurà de contenir:

- Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- Resum de les intervencions realitzades per la CPDAS o personal expert i de les proves obtingudes.
- Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- Valoració del cas i mesures correctores, reparadores i/o disciplinàries.

8.e Aplicació de mesures

Gerència està facultada per part dels òrgans de representació de l'entitat per implantar totes les mesures que estimi necessàries per garantir la seguretat i salut dels empleats i empleades en aplicació d'aquest procediment.

D'altra banda, la CPDAS proposarà a la Direcció de RRHH les mesures correctores, reparadores i/o disciplinàries proposades a l'informe de conclusions:

- Mesures correctores: s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o eviten el seu agreujament o repetició.
- Mesures reparadores: s'adrecen a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psico-física.
- Mesures disciplinàries: aquestes mesures contribueixen a mostrar el rebuig ferm de l'organització envers les diferents formes d'assetjament i sancionen conductes que no han de quedar impunes.

- Mesures grupals: quan es tingui constància que en una àrea o departament s'ha donat una situació d'assetjament que ha estat obviada o consentida i no denunciada per part de persones integrants de l'equip que n'eren coneixedores, la CPDAS durà a terme una intervenció de tipus grupal (sensibilització, formació, refresc del Protocol, etc.).

En tot cas, l'informe de conclusions serà vinculant en relació a la determinació de:

- 1) Si hi ha indicis fonamentats d'assetjament, la tipologia i la gravetat del mateix.
- 2) Si no hi ha indicis fonamentats d'assetjament.

8.e.1 Valoració de la falta

La CPDAS valorarà la falta i farà la proposta de mesures disciplinàries a partir de l'avaluació dels fets investigats, tenint en compte el grau de gravetat tot valorant, entre d'altres, la concurrència de circumstàncies agreujants, com ara:

- Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat, en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació a l'organització.
- Quan l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal.
- Reiteració en la conducta assetjadora.
- Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament.
- Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.

- L'ocultació, o aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, que dificultin la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.

8.f Finalització i seguiment

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

Si proposa 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.

8.g Gestió documental i registres

La documentació generada durant el procés serà arxivada pel Comitè de prevenció de riscos laborals.

El Comitè de prevenció de riscos crearà i mantindrà actualitzat el registre informàtic de les situacions produïdes en aplicació d'aquest procediment, a través del o de la representant d'aquest servei a la CPDAS. El registre serà d'ús restringit per a aquest/a representant, facilitant a la CPDAS i Direcció de RH la informació que requereixi per a la seva actuació, sempre respectant la normativa establerta en matèria de protecció de dades i confidencialitat i, tenint en compte que, tal com s'estableix en el punt 7 del present Protocol, sobre confidencialitat, només s'incorporaran a l'expedient personal les denúncies investigades i provades.

Amb aquest protocol de valoració, el COFB es compromet a garantir, en tots els casos, la confidencialitat de les dades i que no s'utilitzaran amb finalitats diferents de les establertes en aquest document.

En tot cas, la representació legal de les treballadores i treballadors tindrà accés, a través dels delegats i delegades de prevenció, a informació estadística trimestral i sempre que ho sol·liciti: nombre de denúncies, tipologia d'assetjament denunciat, resolució (arxiu, existència d'assetjament i sanció, mala praxis).

Annex 1: Bibliografia

Azurmendi Echegaray, Ainhoa i Fontecha Miranda, Matilde (2015): *Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo*. Ed.: Emakunde-Institut Basc de la Dona i Departament d'Educació, Política lingüística i Cultura del Govern Basc, Gasteiz.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Corporació Catalana De Mitjans Audiovisuals (2021): *Protocol de prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere a l'entorn laboral*. Ed. Equiláteras

Direcció General de la Funció Pública (2015): *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

InMujeres (2009): *Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el Trabajo*. Ed. MIDES, Govern d'Uruguai, Montevideo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2008): *Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*. Ed.: INSHT, Madrid.

Hirigoyen, M. F. (2001): *El acoso moral en el trabajo*, Ed. Paidós, Barcelona.

Leymann, H (1986): "The content and development of mobbing at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5 (2), 165-184. Ed.: Routledge, Londres.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Ajuntament de Manresa (2020): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Manresa*. Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona (2018): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació*

sexual i/o identitat de gènere (Document marc per a Ajuntaments – Versió 7 –). Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

Tamaia Viure Sense Violència (2015): *Projecte de formació per a la prevenció de la violència masclista*. Material didàctic. Ed.: Departament de Benestar Social i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Unidad de Igualdad de Género de la UCM (2017): *Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de género o expresión de género*. Ed.: Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

VV.AA. (2020): *Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual*. Ed.: Xarxa d'Economia Solidària, Barcelona.

Annex 2: Adreces d'interès

- [Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública. Generalitat de Catalunya.](#)
- [Inspecció de Treball. Generalitat de Catalunya.](#)
- [Institut Català de les Dones.](#)
- [Secretaria de la Dona CCOO.](#)
- [Dones UGT.](#)
- [Gènere / Dones CGT.](#)
- [SAI Generalitat de Catalunya:](#)
- [Aadas \(Associació d'Assistència Dones Agredides Sexualment\):](#)

Annex 3: Membres de la comissió de prevenció, detecció, avaluació i seguiment

La CPDAS està integrada per les següents persones:

2 representants de la direcció:

- 1 representant de Recursos Humans, que actuarà com a secretari/ria durant tot el procés: Ma. José Povill mjpovill@cofb.net
- 1 representant de la gerència Josep Gavalda jgavalda@cofb.cat

2 persones del Comitè d'Empresa:

- . Ramon Millán rmillan@cofb.net
- . Natàlia Reynoso nreynoso@cofb.net

Annex 4: Model carta de comunicació d'assetjament

Dades personals de la persona afectada o persona de contacte

Nom i cognoms

NIF

Gènere

☐ Dona

☐ Home

☐ No binari

☐ NC²

Telèfon/s de contacte

Descripció dels fets

Documentació annexa

☐ Sí. Especifiqueu-la

☐ No

Sol·licitud

☐ Sol·lito 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

² "NC" correspon a les sigles "no contesta", atenen al dret de les persones lgtbi recollit en l'article 23.2 de la Llei 1/2014 que els ens públics respectin la confidencialitat de la identitat de gènere.

Annex 5: Model de document de consentiment informat per a la investigació

a) Dades identificatives:

Nom i cognoms:

DNI/NIE/PASSAPORT:

Unitat/Àrea/Departament:

b) Consentiment informat:

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 en el qual presto serveis, així com dur a terme les actuacions necessàries per tal de recavar informació relativa a la situació denunciada i a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquesta investigació es 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, manifesto que:

a) He estat informat/da que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i la investigació que autoritzo, hi constarà 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, la 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 informat/ada de qui conforma la CPDAS.

Localitat i data

Signatura

Annex 6: Recomanacions per a l'acompanyament de persones afectades d'assetjament que no volen denunciar

Tot i que el **COFB** no tolera cap situació d'assetjament en el seu entorn de treball o vinculada, i que espera dels seus treballadors i treballadores que comuniquin a la **CPDAS** qualsevol situació d'assetjament de la qual siguin testimonis o tinguin coneixement, en ocasions ens podem trobar amb l'oposició de la pròpia persona afectada a l'hora de dur a terme la comunicació a la **CPDAS**. En aquests casos, tenint en compte que el respecte de la voluntat de la persona afectada constitueix una premissa bàsica a l'hora d'emprendre qualsevol actuació, caldrà:

- Discriminar si es tracta o no d'una situació constitutiva de presumpte delictes penal, en cas afirmatiu, caldrà denunciar a les instàncies pertinents, sempre provant que sigui la pròpia persona afectada qui faci el pas.
- Informar la persona afectada de l'existència d'un Protocol específic en relació a aquest tipus de situacions i d'una Comissió (**CPDAS**) específica, formada i assessorada.
- Recordar a la persona afectada que la **CPDAS** no iniciarà un procés d'investigació si aquesta no ho consent però que, en canvi, pot oferir-li assessorament psicològic i legal, així com activar mesures preventives i correctores que contribueixin a aturar la situació d'assetjament.
- Explicar a la persona afectada que, en cas que decideixi realitzar una denúncia formal davant la **CPDAS** i iniciar un procés d'investigació, sempre podrà ser acompanyada per una persona de la seva confiança i assessorada per una persona experta en la matèria.
- Explicar a la persona afectada que sempre podrà triar, com a referent del procés d'investigació, aquella amb què senti major confiança d'entre les persones que integren la **CPDAS**.
- Donar temps a la persona afectada perquè pugui prendre la decisió de comunicar la situació a la **CPDAS** i fer-ho quan se senti suficientment preparada.
- Suggestir a la persona afectada que escrigui sobre la situació viscuda, tot provant d'endreçar cronològicament els esdeveniments i detallant les persones implicades o presents; per tal de sentir-se més segura a l'hora de relatar els fets davant la persona referent de la **CPDAS**.

En tot cas, cal recordar que, en cas que la **CPDAS** sigui coneixedora d'una possible situació d'assetjament, sempre haurà d'avaluar la situació, tot i no iniciar un procés d'investigació si no hi ha consentiment de la part afectada, proposar mesures preventives i correctores i fer seguiment de la situació.

Annex 7: Recomanacions per a la realització d'entrevistes

RECOMANACIONS GENERALS PER A LA REALITZACIÓ D'ENTREVISTES A POSSIBLES VÍCTIMES D'ASSETJAMENT

- Les preguntes han de ser obertes, no han de ser coaccionades ni tendencioses.
- Cal utilitzar la menor quantitat possible de preguntes que es responguin amb sí/no.
- Evitar donar a les preguntes un to qüestionador 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 és 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'entrevistada que descrigui el seu treball o el lloc (espai físic) on treballa.
- No tallar la narració d'anècdotes, atès que l'ús d'experiències i històries pot ajudar a il·lustrar i atorgar credibilitat a les conclusions.
- Estar preparat/ada per desviar-se del conjunt de preguntes si és necessari durant l'entrevista per obtenir clarificació o més detalls.

Primera entrevista

A la persona que denuncia (víctima)

Presentació de les persones que entrevisten i del procediment en el seu conjunt.

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

- En primer lloc cal permetre un relat lliure dels fets.
- Després, demanar aclariment de fets concrets i endreçar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.
- Si escau, explicar en 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 en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.

- Esbrinar si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la víctima, passiu, suport a qui assetja, etc.).
- Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi 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 obstant, en aquest cas, si la persona denunciant aporta indicis fonamentats, s'aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova i, per tant, és la persona denunciada qui les ha d'aportar.
- Informar sobre vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic.

La primera entrevista amb la víctima ha 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.

A la persona denunciada

Pel que fa a la persona denunciada, cal:

- 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 (dades mèdiques, situació personal, etc.).
- Explicar la confidencialitat del procés i el seu dret a ser assistit o assistida per una persona de la seva confiança.
- Escoltar el relat de la persona denunciada i respondre a les preguntes que aquesta plantegi sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciant ni a les persones que fan de testimonis.
- Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar 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, sempre que la persona denunciant porti indicis fonamentats d'assetjament. Per tant, és la presumpta persona assetjadora que ha de provar que no ha realitzat conductes que puguin ser tipificades com a assetjament.

A testimonis

Les entrevistes a testimonis s'han de realitzar, preferiblement, totes en 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 d'investigació 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 en el temps, individual o grupal, si és l'única vegada que aquesta persona agredeix o ho fa sistemàticament.
- Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori a través de testimonis.

SEGONA ENTREVISTA

A la persona que denuncia

- L'objectiu és ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants així com recollir material probatori afegit.
- És el moment d'assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extra-jurídiques (un cop la CPDAS ha fet una valoració preliminar del cas).
- Informar a la víctima de la possibilitat de proposar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

A la persona denunciada

Sota demanda expressa de la persona denunciada (presumpte agressor/a) o si la CPDAS 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.

Annex 8: Marc legal

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 treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a 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 en el treball.

Normativa estatal

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 en 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 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 en el seu cas acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que determini la legislació laboral".
- Art. 46.2 "Per la consecució dels objectius fixats, els Plans d'Igualtat podran contemplar, entre d'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 del 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 per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

Estatut dels treballadors [i treballadores]

- Art. 4.2e. En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti a 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. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'ha de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany 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 contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors i treballadores davant els 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 o multa de sis a vint-i-quatre mesos qui assetgi portant a terme de forma insistent i reiterada, i sense estar legítimament autoritzat, alguna de les conductes següents i, d'aquesta manera alteri greument el desenvolupament de la seva vida quotidiana:
 - 1.ª La vigili, la persegueixi o cerqui la proximitat física.
 - ✓ 2.ª Estableixi o intenti establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.
 - ✓ 3.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.
 - ✓ 4.ª Atempti contra la seva llibertat o contra el seu patrimoni, o contra la llibertat o patrimoni d'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.

- 2. Quan la persona ofesa sigui alguna de les persones a les quals 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 qual es refereix l'apartat 4 d'aquest article.
- 3. Les penes previstes en aquest article s'imposaran sense perjudici de les quals poguessin correspondre als delictes en què s'haguessin concretat els actes d'assetjament.
- 4. Els fets descrits en aquest article només podran ser perseguits mitjançant denúncia de la persona agreujada o del seu representant legal.»

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 llur personalitat i capacitat personal”.
- 40.7 “Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres. La llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs 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'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones”.

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

- Art. 5 Tercer. “Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual”.
- Capítol 7 (art.27 a 29). Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

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

- 4.a “Assetjament 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 de crear-li 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 aquesta raó, han d’adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d’ésser objecte de negociació i, si s’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, (...)”.

Annex 9: Glossari



Androcentrisme.

Consisteix en una forma de concebre el món segons la qual el centre i la manera 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, menystingut i devaluat.



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 cap a persones del mateix sexe o gènere així com cap a persones de l'altre sexe o gènere, no necessàriament al mateix temps ni de la mateixa manera ni amb la mateixa intensitat.



Cis, Cissexual o cisgènere.

Termes que es fan servir per designar aquella persona en la qual la seva identitat de gènere coincideix amb el sexe biològic amb el qual va néixer. Es fan servir habitualment com a 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, familiar, de treball, d'oci) 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 sosteniment 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 en persones homosexuals i bisexuals. Cal diferenciar les pràctiques (conductes) d'allò que se 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 en persones heterossexuals. Cal diferenciar les pràctiques (conductes) d'allò que se és o se sent (identitat). Aquesta pràctica sexual no ha d'implicar necessàriament una orientació sexual homosexual.

Corresponsabilitat.

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

**Discriminació directa.**

Situació en què una persona - o col·lectiu - és tractada de manera menys favorable que una altra, en situació comparable, per raó del seu 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 les quals una persona es pot veure subjecta com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBIQ+.

Discriminació múltiple.

Situació en 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 (p. e. minoria cultural, grup ètnic, diversitat funcional, religió, origen, nacionalitat, classe social, edat), patint així formes agreujades i específiques de discriminacions. Des del feminisme s'ha encunyat el concepte interseccionalitat per fer referència a les discriminacions entrecruades.



Efeminat o “tenir ploma”.

Expressions amb connotacions despectives per referir-se a un home que mostra un caràcter, un aspecte, un comportament, posats o altres trets externs considerats o atribuïts socialment com més propis de les dones. El terme està relacionat amb l'aparença i no 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 d'altres a la masculinitat.



Gai.

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



Homofòbia.

Fa referència a l'avversió, odi, por, prejudici o a 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 en sistema sexe/gènere heterocisnormatiu hegemònic i la sexualitat forçosa (persones bisexuals, intersexuals, transsexuals, transgènere, pansexuals, asexuals, demisexuals, queer). L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals i fins i tot violents que tenen com a finalitat mantenir el sistema binari heterocispatriarcal. L'Homofòbia està vinculada a la cultura patriarcal dominant que discrimina especialment

les dones (cis, lesbianes, trans) i vol mantenir de forma violenta el privilegi de l'home BBMAH (blanc, burgès, mascle, adult i heterosexual).

Homosexualitat.

Desig o atracció sexual, emocional i/o romàntica orientat cap 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 és anormal, és 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 orientat cap a persones de diferent sexe o gènere.

Homenot o "camionera".

Termes que es fan servir de manera despectiva per referir-se a una dona que mostra gestos, poses, veu, preferències o altres trets considerats socialment com 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 ambdós. 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 atorguen 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 en néixer.

Quan l'autopercepció del gènere encaixa amb dites expectatives, es parla de persones cisgènere. Quan, pel contrari, 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 en el binari dona-home.

Interseccionalitat.

Enfocament que posa en evidència que el gènere, l'ètnia, la classe social i l'orientació sexual, de la mateixa manera que passa amb altres categories socials, lluny de ser "naturals" o "biològiques", són construïdes i estan interrelacionades. Aquest enfocament estudia les identitats socials encavalcades i interrelacionades i els seus respectius

sistemes d'opressió, 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 d'ambdós 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 seu mateix sexe o gènere.

LGTBIQ+.

És un acrònim que es fa servir per referir-se col·lectivament a persones Lesbianes, Gais, Transsexuals i Transgèneres, 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, malalties i amorals, i veu aquestes persones com rares, dolentes i vicioses. Hi ha diferents graus d'LGTBIfòbia, que van des de la baixa intensitat (p. e. 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.



Orientació sexual.

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



Pansexualitat.

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

Plomafòbia.

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

Pràctiques sexuals.

Fan referència a les conductes sexuals preferents i no estan determinades ni per l'orientació sexual ni pel rol de gènere.



Queer.

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



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 d'allò que implica ser dona o ser home en la societat. Existeix una transmissió cultural de la definició de comportaments, actuació social, gustos, preferències, professions, formes de vestir, de relacionar-se socialment en públic, entre

d'altres. Defineix la pertinença de ser dona o ser home, sense donar espai a altres visions més àmplies de la persona. Segons aquesta mirada existeixen dos gèneres: gènere femení i gènere masculí. No es dona cabuda a altres gèneres, amb una visió plenament binària. El gènere és 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 cap a persones transsexuals o transgènere (trans*) o conductes discriminatòries cap a persones trans*.

Transgènere.

Persones amb una identitat sexual que 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 mèdic, hormonal o quirúrgic. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent del desig o l'atracció afectiva i sexual que sentin (orientació sexual).

Transsexual.

És aquella persona en la qual 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 altre sexe és independent del desig o l'atracció afectiva i sexual que sentin (orientació sexual). S'ha de fer servir el destí i no l'origen per definir la persona transsexual.



Violència masclista.

Violència que s'exerceix contra les dones, els seus fills i filles, i d'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, té com a resultat un dany simbòlic o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Violència institucional.

La violència institucional és la violència – simbòlica, psicològica, sexual, física o econòmica – exercida per agents governamentals, jurídics i funcionariat en compliment de les seves funcions. Es caracteritza per l'ús de poder per a causar dany o per la negligència en l'aplicació de normes, protocols i mesures d'actuació, protecció i reparació; tot reforçant les estructures afavoridores de la violència masclista i de les diferents formes d'assetjament. Alguns exemples d'aquesta violència poden ser: retalls pressupostaris, oferir informació inadequada, manca 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 en les intervencions portades a terme per part dels organismes responsables i /o per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.