

2020

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, de l'assetjament per raó de sexe i diversitat sexual

Versió núm. 01. Entrada en vigor el dia 9 d'octubre de l'any 2020.
iterem. MURMURI SOLUCIONS S.L.

Índex

1. Presentació.	2
2. Objectius.	2
3. Àmbit d'aplicació.	3
4. Marc conceptual.	4
4.1. Assetjament sexual.	4
4.2. Assetjament per raó de sexe.	5
4.3. Assetjament per raó de diversitat sexual.	6
4.4. Tipologies d'assetjament.	7
4.5. Grups d'especial atenció.	8
5. Principis i garanties.	8
6. Drets i obligacions.	9
7. Prevenció de l'assetjament.	10
7.1. Polítiques d'igualtat i organització del treball.	10
7.2. Sensibilització, informació i formació.	11
8. Procediment d'actuació.	11
8.1. Via interna: informal i formal.	11
8.2. Via externa: administrativa i judicial.	16
8.3. Mapa d'actuació.	17
9. Seguiment i avaluació.	17
10. Mesures cautelars i preventives.	18
11. Mesures disciplinàries i sancions.	19

Annexos

12. Marc normatiu.	21
13. Guia breu per a les persones que se senten assetjades..	23
14. Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.	24
15. Model de denúncia interna.	25
16. Glossari.	26

1. Presentació.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat entre dones i homes en la societat actual és la presència de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'entorn laboral, fet que atempta contra la dignitat de les persones i constitueix una violació flagrant dels drets fonamentals reconeguts en la normativa tant nacional com internacional. En aquest sentit, i fent compliment de la Llei 3/2007, 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableix la necessitat de les empreses per a promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 48), iterem defineix els mecanismes per arbitrar els procediments i les estratègies per a la seva prevenció, detecció i tractament de les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit i, amb la voluntat ferma de combatre i erradicar qualsevol tipus de conducta discriminatòria en el marc de l'empresa, elabora aquest protocol d'actuació declarant el seu compromís per la igualtat i el respecte entre les persones per tal de garantir un entorn laboral lliure de violència i un ambient de convivència segur.

Per a aconseguir implementar aquest propòsit i ser partícips actius en l'avanç i la transformació social cap a un món més just per a tothom on la igualtat sigui real i efectiva i es no perpetuïn els rols i estereotips de gènere, és necessària la conscienciació, la sensibilització i la implicació de totes les persones treballadores i vinculades a iterem.

2. Objectius.

El propòsit d'aquest protocol és implantar una sèrie de mesures i pautes de prevenció i d'actuació per erradicar conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives dins l'àmbit laboral. Per tant, els objectius principals són:

- Protegir els drets fonamentals inherents de tota persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.
- Promoure la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits. Igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Sensibilitzar i conscienciar de la gravetat i abast del problema amb campanyes informatives i accions de formació periòdiques.
- Definir i implantar una política contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual a través de protocols d'actuació com a instrument clau per abordar i tractar el problema, disposant d'una eina operativa i eficient per a l'actuació.
- Articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta per combatre l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual.
- Incidir en la prevenció i abordatge dels casos d'assetjament. Compromís de tolerància zero davant l'assetjament.

- Facilitar l'erradicació de l'assetjament a l'entorn laboral i contribuir a millorar la salut i la qualitat en el treball, i no només de les dones, actualment les més afectades, sinó de totes les persones treballadores.
- Contribuir a la reducció de la bretxa de gènere en l'empresa, aspecte clau de la desigualtat social.
- Contribuir amb l'objectiu d'aconseguir una societat més justa i igualitària gaudint d'uns ambients de feina exempts de violència de gènere.
- Assegurar que la persona de referència assignada a tractar aquests casos tingui formació específica en temes de discriminació de gènere i en violència en el treball.
- Garantir els drets de tracte just, anonimat i de confidencialitat de les persones afectades, així com l'assessorament i la derivació als recursos necessaris.

3. Àmbit d'aplicació.

Les disposicions establertes en aquest Protocol són d'aplicació a totes les persones treballadores d'iterem així com a qualsevol persona vinculada a l'empresa que, tot i no formar part d'aquesta, es relacioni per raó de la seva activitat professional com és el cas de la clientela, els subministraments, les col·laboracions o les prestacions de serveis, però també persones que sol·licitin un lloc de treball o estiguin en procés de formació (programes de beques, alumnat en pràctiques, etc.).

Segons l'àmbit tercer de l'article 5 de la Llei 5/2008, 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: *“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 (...)”*. Llavors, cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no estan determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa. Aquestes situacions poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals o laborals, incloent-hi viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa.

D'aquesta manera, es consideren situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual aquelles en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió i, per tant, si aquesta relació no es donés, l'assetjament no es produiria, independentment de la ubicació, les seves funcions, la categoria professional o el tipus de contracte. Per consegüent, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i diversitat sexual no es tolerarà en cap circumstància, sent responsabilitat d'iterem la protecció de les seves treballadores i treballadors envers conductes d'assetjament que provinguin del propi equip de l'empresa com de persones vinculades amb ella, però també, l'obligació de protegir i resoldre les situacions d'assetjament a les persones vinculades a l'empresa per part dels i les treballadores d'aquesta.

4. Marc conceptual

4.1. Assetjament sexual.

La Llei Orgànica 3/2007, 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 7.1 defineix l'assetjament sexual com: *"(...) qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu"*.

I a l'àmbit tercer de l'article 5, apartat b de la Llei 5/2008, 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: *"Assetjament sexual: el 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 dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest"*.

Totes dues definicions, salvant les petites diferències, expressen trets en comú que cal remarcar: es tracta d'un comportament no desitjat per part de la persona que el rep i són comportaments de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

Com exemples, i sense ànim excloent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar, descriure o fer comentaris sobre fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les habilitats pròpies o les capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona a qui van adreçades hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir i/o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals quan estiguin relacionades, directament o indirecta, a la carrera professional, la millora de treball o a la conservació del lloc de treball.
- Comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, etc.) de contingut sexual i caràcter ofensiu.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens, xiulades o mirades impúdiques.

- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se sol amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

4.2. Assetjament per raó de sexe.

La Llei Orgànica 3/2007, 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 7.2, defineix assetjament per raó de sexe com: “(...) *qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu*”.

A l'àmbit tercer de l'article 5, apartat a de la Llei 5/2008, 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, es considera: “*Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu*”.

També es considera discriminació directa per raó de sexe: “*El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe*”, com manifesta l'article 7.4 de la Llei Orgànica 3/2007.

I als articles 8 i 9 de la mateixa llei: “(...) *tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat*” i “(...) *qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes*”.

Així doncs, cal destacar que es tracta de comportaments no desitjats per part de la persona que el rep, es relaciona amb el sexe d'una persona i tenen com a objectiu o produeixen l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives per motiu del seu gènere:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs, maternitat o paternitat.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Formes ofensives o denigrants d'adreçar-se a la persona d'un determinat sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre-se'ls seriosament).
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de manera esbiaixada, en funció del seu sexe o de la seva inclinació sexual.
- Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seva continuïtat en aquest, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.

La diferència que s'estableix entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, és que mentre la primera se circumscriu a l'àmbit del sexual, l'assetjament per raó de sexe no es tracta d'un comportament de naturalesa o intencionalitat sexual, sinó que es relaciona amb el sexe d'una persona.

4.3. Assetjament per raó de diversitat sexual i de gènere.

La llei 11/2004 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia defineix l'assetjament per raó de diversitat sexual i de gènere a l'entorn laboral com: "Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral."

Es tracta d'un comportament verbal, no verbal o físic, ofensiu i no desitjat per la víctima que té connotacions contràries a la diversitat sexual i de gènere amb la finalitat o provocar l'efecte d'atemptar contra la dignitat o la integritat física o psíquica d'una persona, o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o molest.

L'assetjament per raó de diversitat sexual i gènere, tal i com ocorre amb l'assetjament per raó de sexe, sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

A tall d'exemple, es consideren comportaments d'assetjament per raó de diversitat sexual i gènere:

- Atemptar contra la dignitat d'un treballador o treballadora només per raons de diversitat sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Vexacions i humiliacions.
- Accions d'aïllament i de rebuig.
- Generar un entorn hostil.
- Comentaris sexistes.
- Ridiculitzar la forma de vestir.
- Limitar les opcions professionals de promocionar.
- Menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les persones LGTBI.

4.4. Tipologies d'assetjament.

L'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual i de gènere pot presentar-se sota diverses formes:

- **Assetjament d'intercanvi** (quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball, incorpora el xantatge sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació o els resultats de l'aprenentatge.
- **Assetjament ambiental**: és el comportament sexual impropï que crea un ambient intimidatori, hostil i ofensiu. Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe i diversitat sexual, normalment requereix insistència i repetició de les accions. Es distingeix:
 - L'assetjament horitzontal: entre companys i companyes.
 - L'assetjament vertical descendent: per part d'un càrrec superior a un/a subordinat/da.
 - L'assetjament vertical ascendent: per part d'un subordinat a un càrrec superior.

Majoritàriament són les dones qui són assetjades però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual i de gènere pot afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta.

4.5. Grups d'especial atenció.

Malgrat que l'assetjament és un fenomen que depassa nivells de formació, grups d'edat, nivells de renda o grups professionals, la majoria de les persones que ho pateixen són dones i, dins d'aquestes, els grups més vulnerables són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir el seu primer treball.
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i/o que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals o en règim de subcontractació.

Un altre grup vulnerable és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals (LGTBI) i homes joves, susceptibles de sofrir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

5. Principis i garanties.

El procediment es portarà a terme amb professionalitat, credibilitat, transparència i garantint els principis de confidencialitat i de respecte i protecció a la intimitat i dignitat de les persones afectades. Per aquest motiu, a l'inici del procés s'assignaran codis alfanumèrics com a sistema d'identificació de les parts implicades. S'establiran les mesures cautelars oportunes per a impedir les presumptes situacions d'assetjament per tal de protegir a la víctima des del punt de vista de la seguretat i la salut laboral.

Així doncs, tot procés d'intervenció haurà de garantir a més a més:

- El principi de celeritat. Tramitació urgent de les reclamacions o denúncies interposades, fixant uns terminis per a la seva resolució.
- L'atenció primerenca, el suport i l'assessorament per part d'una persona formada i de confiança de l'entorn de l'empresa.
- El principi de contradicció i igualtat. Tractament just i equitatiu per garantir una audiència imparcial a les dues parts implicades.
- La protecció davant represàlies i el dret a la no-discriminació.
- El dret a la informació. Les persones afectades tindran dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, al coneixement de l'evolució de la reclamació o denúncia en les distintes fases així com les resolucions d'aquestes.
- La no constància de cap registre de la reclamació o denúncia en l'expedient personal que no hagi estat investigada i provada.

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

6. Drets i obligacions.

La normativa aplicable que s'articula en els textos jurídics-polítics en relació amb la no discriminació per raó de gènere i a l'assetjament, estableix tota una sèrie d'obligacions legals imposades a les empreses. iterem assumeix la responsabilitat d'acatar-les adoptant les mesures necessàries per assegurar i garantir el seu compliment.

Obligacions legals d'aplicació:

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - o a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
 - o a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
 - o i respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament:
 - o respectar les condicions de treball, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
 - o garantir la protecció de la salut de les persones treballadores durant la relació de treball adoptant mesures preventives, tal com es recull als articles 14, 15 i 16 de la Llei 31/1995, 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, entre d'altres (avaluació de riscos psicosocials).
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i pel tractament de les comunicacions i denúncies que formulin els qui hagin estat objecte d'aquest. Procediments específics que han d'incloure:
 - o Mesures preventives.
 - o Procediments d'investigació de les denúncies.

L'incompliment d'aquestes obligacions pot comportar responsabilitats administratives i judicials per part de la Inspecció de Treball i dels òrgans judicials laborals o penals.

Per altra banda, tots els i les treballadores de iterem tenen dret:

- a la integritat física i moral, al respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball,
- al treball en condicions d'igualtat sense que hi hagi discriminació directament o indirecta per raons de sexe,
- a un entorn saludable i a no patir assetjament
- i a informar de possible situacions d'assetjament sense rebre represàlies.

I l'obligació de:

- tractar a tothom amb respecte,
- prevenir i evitar qualsevol conducta que es pugui considerar assetjament com a garantia de la tolerància zero davant l'assetjament,
- no ignorar cap comportament constitutiu d'assetjament,
- informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades,
- i cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

7. Prevenció de l'assetjament.

iterem estableix una sèrie de mesures preventives encaminades a combatre qualsevol classe de discriminació i assetjament a l'entorn laboral i es compromet a fomentar-les per tal d'evitar que es produeixin.

7.1. Polítiques d'igualtat i organització del treball:

- Gestió del treball:
 - Afavorir el flux d'informació entre les persones treballadores.
 - Promoure un lideratge participatiu.
 - Estimular la cohesió de grup amb dinàmiques de col·laboració intraorganitzacional.
- Context laboral:
 - Establir una relació directa i propera amb les persones i observar les dinàmiques que hi ha.
 - Estar alerta als possibles indicis de situacions d'assetjament:
 - Comportaments i actituds que es produeixen a la feina a través de l'observació personal, de les converses amb les persones treballadores i la direcció.
 - Entrevistes amb les persones treballadores que deixen la feina.
 - Baixes reincidents o de llarga durada.
 - Augment de queixes en determinats llocs de treball.
 - Augment en els nivells d'absentisme de personal.
 - Situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores, clientela o amb la direcció.
 - Actuar proactivament en la detecció casos d'assetjament.
 - Realitzar accions de sensibilització, informació i formació per a la direcció i l'equip sobre el tracte amb les persones del seu treball.
 - Avaluar els riscos psicosocials. Vigilància sanitària sobre la salut psíquica de les persones treballadores. PRL específic.
- Resposta de l'organització:

- Cultura de tolerància zero enfronts l'abús i l'assetjament de qualsevol classe.
- Crear un clima de confiança perquè les persones comuniquin aquestes situacions sense por a les represàlies.

7.2. Sensibilització, informació i formació.

La sensibilització, la informació i la formació es consideren pilars bàsics i imprescindibles per a la prevenció i erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual a l'entorn laboral i per a la consecució d'unes condicions de treball que respectin i garanteixin la dignitat de totes les persones.

A través de campanyes de sensibilització, informació i de programes formatius es fomentarà:

- Conscienciar dones i homes del seu comportament i que cada un assumeixi part de la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Aconseguir el compromís i la implicació de les persones treballadores.
- Promoure relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals.
- Conscienciar a tothom de les seves responsabilitats en la construcció d'un entorn de treball respectuós, especialment les persones amb responsabilitats.
- Promoure un canvi en les actituds en relació amb el rol de les dones en el treball.
- Evitar aquells comportaments que poden comportar que una persona es senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- Construir un llenguatge que transmeti idees d'equilibri i igualtat entre homes i dones.
- Identificar una situació d'assetjament i conèixer-ne el protocol.

La comunicació del Protocol es farà en la fase d'implementació lliurant una còpia al conjunt de les persones treballadores, a aquelles als que sigui aplicable i s'incorporarà en el Welcome pack per a les noves incorporacions. Així mateix, es garantirà que el Protocol estigui accessible per poder consultar-ho i, anualment, es programarà una activitat informant de les accions realitzades i es recordaran el fonaments del Protocol.

8. Procediment d'actuació.

Hi ha dos tipus de procediment: la via interna i la via externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

8.1. Via interna.

El procediment intern de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia. La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona

que adverteixi una conducta d'assetjament però la denúncia únicament la podrà fer la persona afectada.

Procediment informal.

Les persones afectades, amb la mediació de la persona de referència, podran acordar una resolució pactada. Això comportarà:

- Informar la persona assetjadora que el seu comportament és contrari a la normativa i als principis i valors d' iterem.
- Informar de les conseqüències de continuar l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

El procediment es durà a terme i finalitzarà en un màxim de 7 dies laborables.

La resolució informal implicarà garantir que la situació d'assetjament ha finalitzat i s'informarà les dues parts de la decisió.

En els casos de resolució informal, no quedarà cap registre escrit del procés d'intervenció. No obstant això, s'informarà la Direcció d' iterem o a la persona en la qual es delegui de les mesures de resolució acordades per a assegurar-ne la viabilitat i l'adequació a les polítiques de l'empresa.

Procediment formal.

Quan la mediació informal no sigui recomanable o hagi fracassat, caldrà iniciar el procediment formal.

Fases del procediment formal:

1. Comunicació i assessorament.

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

- Durada màxima d'aquesta fase: 3 dies laborables.
- La comunicació:
 - o Es farà una vegada passats els fets o tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten.
 - o Es farà mitjançant un escrit, formulari, correu electrònic o conversa.
 - o Es presentarà a les persones de referència:
 - DADA OCULTA PÚBLICA EN COMPLIMENT GDPR
 - DADA OCULTA PÚBLICA EN COMPLIMENT GDPR
- Les persones de referència:
 - o Seran almenys dues persones. Una d'elles representant de l'empresa (Departament de RRHH, servei de prevenció, ...) i una altra de la representació de les persones treballadores:
 - que comptin amb el respecte i la confiança de l'organització,
 - tinguin formació específica en la matèria i compleixin els estàndards d'atenció d'aquesta funció

- i siguin discretes i garanteixin la confidencialitat.
- Farà una escolta activa i proactiva.
- Informarà la persona afectada de manera clara sobre els seus drets i l'assessorarà sobre els recursos disponibles i les possibles vies de resolució, respectant l'autonomia de la presa de decisions.
- L'acompanyarà en tot el procés. Facilitant l'atenció en un espai adequat i confortable que permeti la confidencialitat i la lliure expressió. I evitarà la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
- Valorarà la derivació a altres serveis o recursos, si escau.
- Proposarà l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- És responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase (assignació de codis alfanumèrics).
- Resultats d'aquesta fase:
 - Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
 - Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda consideri que:
 - hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho posarà en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
 - no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, es tancarà el cas, i no es farà cap altra acció.

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

2. Denúncia interna i investigació.

L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció. A tals efectes:

- Es crearà una Comissió d'investigació. Models:
 - Comissió interna, és a dir, formada per persones de l'empresa.
 - Comissió externa, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
 - Comissió mixta, és a dir, de composició interna i externa.
 - Comissions creades ad hoc per a cadascuna de les denúncies.

- La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada.
 - Duració màxima: 10 – 15 dies laborables.
- La persona que fa la denúncia 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 prova.
- La persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics alfanumèrics a les parts afectades per preservar-los la identitat (assignats en la fase de comunicació i assessorament).
- Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva:
 - No transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.
- La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna, annex 15.
- La denúncia s'ha de presentar a la persona DADA OCULTA PÚBLICA EN COMPLIMENT GDPR i les seves dades de contacte són DADA OCULTA PÚBLICA EN COMPLIMENT GDPR.
- La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa:
 - Analitzarà la denúncia i la documentació adjunta.
 - Entrevistarà amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es demanarà que se'n faci un relat addicional.
 - Entrevistarà amb la persona denunciada.
 - Entrevistarà els i les possibles testimonis.
 - Valorarà si calen mesures cautelars.
Emetrà l'informe vinculant.
 - Farà recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures cautelars necessàries.
- El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouran les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposaran les mesures correctores que es considerin adients.
- L'informe de la Comissió d'investigació ha d'incloure:
 - Identificació de la persona suposadament assetjada i assetjadora.
 - Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
 - Antecedents del cas, denúncia 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-ne la confidencialitat, el resum

d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
 - Conclusions.
 - Mesures correctores.
- La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.
- L'informe de la Comissió d'investigació es remet a DADA OCULTA PÚBLICA EN COMPLIMENT GDPR

3. Resolució.

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la Comissió d'investigació.

- La persona DADA OCULTA PÚBLICA EN COMPLIMENT GDPR
- emetrà una resolució del cas.
- Resolució:
 - Com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.
 - Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
 - Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - arxivament de la denúncia.

- S'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.
- Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

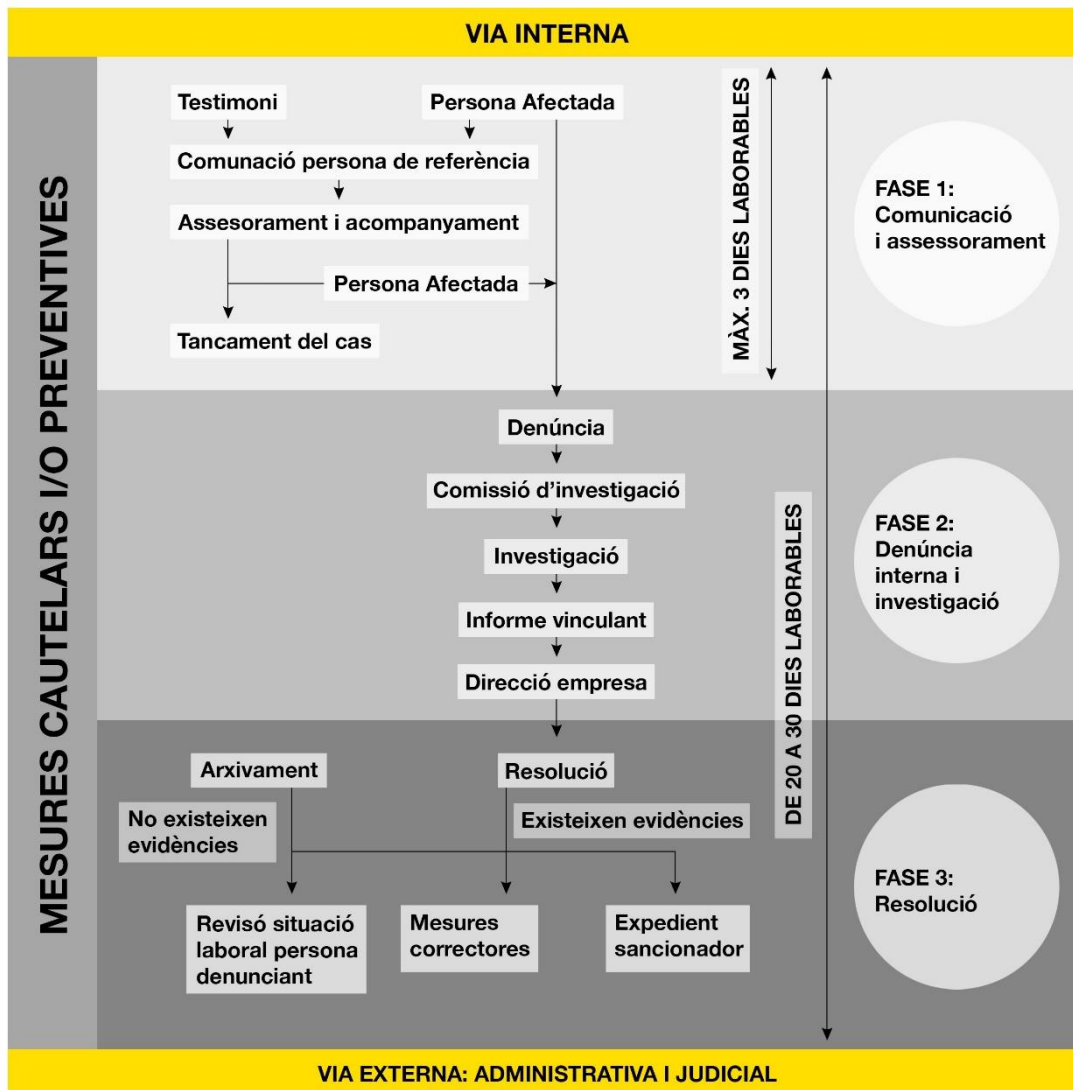
Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

8.2. Via externa : administrativa i judicial.

Independentment del procediment que se segueixi, la persona denunciant podrà acudir a la Inspecció de Treball i Seguretat Social o a la via judicial de manera paral·lela o en finalitzar qualsevol dels dos procediments anteriors.

8.3. Mapa d'actuació.



9. Seguiment i avaluació.

La Direcció d' iterem en coordinació amb la persona de referència, seran les encarregades de fer l'avaluació i seguiment d'aquest protocol.

Amb aquesta finalitat, es programaran reunions periòdiques, una o dues a l'any, per tal de registrar les incidències que es produeixin així com les seves causes als efectes de redreçar les accions que ho requereixin. Aquest seguiment es complementarà amb l'avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executin i dels resultats i impactes de les actuacions.

Aquests processos permetran extreure aprenentatges del protocol que s'executa, valorant els encerts i els errors, per tal d'assegurar-ne l'eficàcia, la funcionalitat i poder modificar-ho o adaptar-ho si es considerés necessari.

Els procediments de seguiment i avaluació hauran de recollir la informació generada quantitativa (per sistemes de recompte i registres de processos de treball), qualitativa (de caire subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), i desagregada per sexe.

La documentació haurà de seguir un sistema d'indicadors bàsics:

- a. Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'equip directiu i a la plantilla (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- b. Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat a l'empresa.
- c. Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat a l'empresa.
- d. Nombre de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que s'han comunitat i/o denunciat a l'empresa.
- e. Nombre de casos resolts.
- f. Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- g. Mitjana de casos resolts dins el termini establert.

S'elaborarà un informe de seguiment i un informe d'avaluació. L'informe de seguiment controlarà els resultats intermedis de les activitats, el desenvolupament d'aquestes i podrà haver-hi diferents segons el moment o els aspectes en els quals es basin. En canvi, l'informe d'avaluació és únic i té en compte el conjunt de la intervenció i no només algunes etapes o aspectes funcionals, sinó que considera especialment els resultats finals i l'impacte.

El resultat de l'informe d'avaluació s'haurà de difondre a la plantilla.

10. Mesures cautelars i preventives.

Les persones encarregades de les diferents fases del procediment d'intervenció, de manera personalitzada i coordinada, poden proposar a la direcció d'iterem que s'adoptin mesures cautelars quan hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament i, també, en funció del risc i/o dany de la persona assetjada.

La implementació d'aquestes mesures s'ha de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció d'ambdues parts, han de ser acceptades per la persona assetjada i, en cap cas, no poden predisposar el resultat final del procediment. Alhora, s'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària o revictimització.

Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són:

- que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional,
- sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina,

- o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

Algunes mesures cautelars habituals són:

- la conveniència i possibilitat de separar a la víctima de la persona agressora.
- garantir a la persona assetjada el dret a optar entre continuar o no en el seu lloc de treball.
- fer un canvi de llocs de treball i/o de torn de treball, preferentment del presumpte assetjador o, en cas de no ser possible, de la víctima, per pròpia iniciativa de qui instrueix l'expedient o a sol·licitud de part.
- la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, sense suposar un menyscabament en les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada.
- l'establiment de pautes de seguiment i control amb la finalitat de comprovar que la situació denunciada no es repeteix.
- posar a la disposició de la persona assetjada, si així ho sol·licita, l'atenció facultativa d'un metge adscrit al servei de prevenció de riscos laborals.

11. Mesures disciplinàries i sancions.

Si finalitzat el procediment d'intervenció i analitzats els fets es conclou que poden ser constitutius de falta, s'obrirà un expedient disciplinari. En l'aplicació del conveni col·lectiu d'iterem, l'assetjament sexual i per raó de sexe (art. 24.1.C) es consideren faltes molt greus i s'estableixen sancions en funció de la gravetat de les conductes:

- Pèrdua temporal o definitiva de la categoria professional.
- Suspensió d'ocupació i sou.
- Inhabilitació durant dos anys o definitivament per a passar a una altra categoria.
- Acomiadament disciplinari (també recollit a l'Estatut dels treballadors a l'article 54.g.).

En la valoració de la gravetat de la conducta, es contempla la possible existència de circumstàncies agreujants com:

- La reincidència en la conducta d'assetjament.
- La subordinació de la víctima respecte a la persona agressora.
- L'especial vulnerabilitat de la víctima a conseqüència de la seva precarietat laboral i/o contractual, edat, discapacitat, etc.

Les denúncies, al·legacions o declaracions, per si mateixos o de tercers, que es demostrin que s'han fet intencionadament, que no són honestes o que són doloses seran constitutives d'actuació disciplinària, sens perjudici de les restants accions que en el seu dret hi poguessin correspondre.

Quan l'assetjament es produeixi per part d'una persona vinculada externament a iterem, es prendran les mesures que es creguin convenientes.

Annexos.**12. Marc normatiu.****Àmbit CC.AA**

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. (Art.15.2, 19, 40.7 i 8, 41, 45).

5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

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

Llei 17/2015, 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Àmbit nacional

Constitució espanyola (Arts. 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1 i 35.1).

Llei 14/1986, 25 d'abril, General de Sanitat (Art. 18.9).

Reial Decret Legislatiu 1/1995, 24 de març, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Art. 4.2e, 54.2 i 95.14).

Llei Orgànica 10/1995, 23 de novembre, del Codi Penal (Art. 184).

Llei 29/1998, 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciós administrativa (Art. 19.1.i).

Llei 1/2000, 7 de gener, d'Enjudiciament Civil (Art. 11 bis).

Reial Decret Legislatiu 5/2000, 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i sancions en l'Ordre Social (Art. 8).

Llei 36/2001, 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (Art. 175 a 182).

Llei Orgànica 3/2007, 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes (Arts. 7, 8, 9, 48 i 62).

Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball Núm/69/2009, sobre l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.

Àmbit europeu

Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2 1992]. Codi de conductes per a prevenir l'assetjament sexual.

Declaració del Consell de 19/12/1991, recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball i codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual.

Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. (Apartat 11, fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual).

Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).

Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.

Comunicació de la Comissió al Consell i al Parlament Europeu per la qual es transmet l'acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball COM(2007) 686 final.

Àmbit internacional

Conveni 111 de la OIT contra la discriminació en l'ocupació.

Recomanació Núm. 19 sobre violència en el lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per a combatre-la.

Conveni 109, Eliminació de la violència i l'assetjament en el treball.

Recomanació 206, Eliminació de la violència i l'assetjament en el treball.

Àmbit empresa

Conveni col·lectiu (Arts. 24.c, 40.3, 46.2)

Estatut del treballadors (Arts. 4.2.e, 54.2.g)

13. Guia breu per a les persones que se senten assetjades.

1. Què puc fer si em sento assetjada/o?

- Sol·licitar informació:
 - A iterem sobre els procediments d'actuació específics.
 - A la representació de les persones treballadores els qui han de contribuir a la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual i de gènere.
 - Al servei d'informació i assessorament de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats.
- Iniciar el procediment informal o formal establert a iterem, conforme al que es preveu en el procediment o protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Presentar una denúncia, que mai podrà ser anònima i que podrà presentar-se davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, davant la Policia o jutjat de guàrdia.

2. On puc rebre informació o assistència?

Institut Català de les Dones

Telèfon 93 495 16 00

Plaça de Pere Coromines, 1
08001 Barcelona

Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats

Telèfon d'informació gratuït: 900 191 010

Telèfon d'informació gratuït (DTS per a persones sordes): 900 152 152

Horaris: 9.00 a 23.00 hores de dilluns a divendres.

Contacte en línia: <http://www.inmujer.gob.es/ca/elInstituto/contacto.do>

14. Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Sr./Sra. _____, havent estat designat per MURMURI SOLUCIONS S.L. per a intervenir en el procediment de recepció, tramitació, recerca i resolució de les denúncies per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe que poguessin produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifest el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat per MURMURI SOLUCIONS S.L. de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

En Barcelona a _____ de _____ de 20____

Signatura

15. Model de denúncia interna.

<div style="border: 1px solid black; width: fit-content; margin: 0 auto; padding: 5px; text-align: center;"> Espai reservat per al Registre d'Entrada Núm. d'Expedient </div> <p>Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾</p> <p>Dades de la persona denunciada</p> <p>Nom i cognoms _____ DNI/NIE _____</p> <p>Edat _____ Sexe _____ <input type="checkbox"/> dona <input type="checkbox"/> home</p> <p>Domicili del centre de treball _____ Lloc de treball _____</p> <p>Telèfon de contacte _____ Adreça electrònica _____</p> <hr/> <p>Dades de la persona que denuncia (persona afectada)</p> <p>Nom i cognoms _____ DNI/NIE _____</p> <p>Edat _____ Sexe _____ <input type="checkbox"/> dona <input type="checkbox"/> home</p> <p>Domicili del centre de treball _____ Lloc de treball _____</p> <p>Telèfon de contacte _____ Adreça electrònica _____</p> <hr/> <p>Relat dels fets ⁽⁸⁾ <small>(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)</small></p> <p>_____</p> <p><small>⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.</small></p> <p><small>⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo</small></p>	<p>Testimoniis <small>(Si hi ha testimoni dels fets, cal identificar-los amb nom, cognom i adreça electrònica)</small></p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <hr/> <p>S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat: _____</p> <p>Existència d'evidències d'una situació d'assetjament _____ <input type="checkbox"/> No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament _____ <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>He rebut _____</p> <p>Signatura de la persona que rep la denúncia _____ Signatura de la persona que denuncia _____ <small>Nom i cognoms</small></p> <p>Dades de contacte _____ Lloc i data _____</p> <hr/> <p>Aquest és el model de denúncia elaborat al si del Consell de Relacions Laborals.</p>
---	---

16. Glossari.

Agènere: és una identitat en la que la persona no s'identifica amb cap gènere.

Agressió: acció que atempta contra els drets i la integritat física i psicològica d'una persona. L'agressió està caracteritzada per ser un abús de poder d'una persona sobre una altra i, per tant, s'ha de diferenciar d'un malentès o un conflicte. Una agressió sexista és una agressió generada per motius de gènere o orientació sexual, entre d'altres. Una agressió sexual és una acció que atempta contra la llibertat sexual d'una persona.

Arquetip: patró o model relatiu a un conjunt de trets que acaben imposant-se com a definitoris de persones, grups humans o d'altres. A partir d'aquest naturalisme cultural se'n defineixen o se n'elaboren d'altres.

Androcentrisme: sistema de relacions socials basat en el predomini d'un model masculí relacionat amb el poder públic, erigit com a regulador de tots els paràmetres culturals i socials i amb voluntat universalitzant.

Androgínia: referent a un organisme que té característiques tant masculines com femenines.

Asexual: és la falta d'atracció sexual cap a uns altres, o el baix o nul interès en el desig d'activitat sexual.

Assetjament: comportament que atempta contra la dignitat d'una persona i té com a propòsit o produeix l'efecte de generar-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Bicurióssitat: descriu un ampli procés continu de l'orientació sexual entre l'heterosexualitat i la bisexualitat.

Bigènere: concepte que descriu la conducta de una persona en la que presenta una identitat de gènere amb la que s'identifica a sí mateix com a masculí i com a femení, alternant o no la percepció del seu gènere per adaptar-se a les circumstàncies socials.

Cisgènere: terme emprat per a fer referència a aquells individus identitat de gènere dels quals coincideix amb el gènere assignat en néixer i el seu comportament també és concordant amb el que s'assigna al seu gènere. Allò oposat a cisgènere és denominat transgènere.

Coacció: designa la violència física, psíquica o moral que algú exerceix sobre un altre individu amb l'objectiu d'obligar-lo a dir o fer alguna cosa contrària a la seva voluntat, o bé d'inhibir alguna acció o pensament.

Discriminació: consisteix en un tracte desfavorable d'una persona respecte a una altra, en una situació comparable, per raó de gènere, orientació sexual, procedència, religió, classe social o diversitat funcional, entre d'altres. La discriminació apareix com una forma d'hostilitat envers la diferència i l'alteritat, i es construeix en els terrenys social, polític, econòmic i relacional. La

discriminació sexista té lloc quan es valora a una persona segons el model heteronormatiu imperant on la identitat d'home blanc heterosexual té una posició de privilegi vers altres identitats de gènere i sexuals.

Diversitat: existència de persones diferents entre elles, que no s'han de sotmetre a una única norma. La diversitat implica múltiples manifestacions igualment vàlides, a nivell cultural, de gènere, de procedències, de cossos i de capacitats, entre d'altres.

Estereotip: conjunt d'idees que s'obtenen a partir de les normes culturals prèviament establertes i que poden convertir-se, a ulls d'un grup o una societat, en un model de comportament que se sobreposa a la realitat dels subjectes i que sovint, cal seguir per ser acceptat o acceptada.

Gènere: es refereix als rols socioculturalment construïts que es refereixen a les característiques, comportaments, activitats i atributs que una societat considera com apropiats per dones i homes. Varien a través de la història i es transmeten mitjançant l'educació, l'ús de llengua, la família, la religió, els mitjans de comunicació i altres agents sociabilitzadors.

Gènere binari: és la classificació del sexe i el gènere en dues formes distintes i complementàries del masculí i femení, per tant, no abasta individus que neixen amb òrgans reproductius intersexuals i pot excloure a tots aquells que s'identifiquen com lesbianes, gais, bisexuals, transgènere, transsexuals, de gènere no-binari o tercer gènere.

Gènere fluid: s'entén que un individu és de gènere fluid quan no s'identifica amb una sola identitat de gènere, sinó que circula entre varies.

Gènere no binari: s'aplica a les persones que no s'autoperceben home ni dona i que poden identificar-se amb un tercer gènere. No ha de confondre's amb el terme queer, que designa a qualsevol minoria sexual sota els paràmetres de les identitats LGBTI.

Heteroflexible: és una forma d'orientació sexual o comportament sexual situacional que es caracteritza per una activitat homosexual limitada tot i d'una orientació fonamentalment heterosexual que es considera diferent de la bisexualitat.

Homoflexible: és una forma d'orientació sexual o comportament sexual situacional que es caracteritza per una activitat heterosexual limitada tot i d'una orientació fonamentalment homosexual que es considera diferent de la bisexualitat.

Identitat sexual: al·ludeix a la percepció que un individu té sobre si mateix respecte al seu propi cos en funció de l'avaluació que realitza de les seves característiques físiques o biològiques que generalment reflecteix l'aparença externa i el rol típicament vinculat al sexe que un desenvolupa i prefereix o la societat intenta imposar.

Identitat de gènere: al·ludeix a la percepció subjectiva que té un individu sobre si mateix quant al seu propi gènere, que podria o no coincidir amb les seves característiques sexuals.

Interseccionalitat: és una perspectiva analítica i política que proposa considerar diferents categories de discriminació construïdes social i culturalment que interactuen en nivells simultanis i contribueixen a generar desigualtats socials de manera sistemàtica. Aquesta teoria permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi. Alguns exemples d'aquestes categories que intersecten amb el gènere i sexe són: la raça, la classe social, la diversitat funcional o les creences religioses, entre d'altres.

Intersexual: és la presència en un mateix individu de característiques sexuals de mascle i femella en proporció variable.

Orientació sexual: és l'atracció afectiva, romàntica i psicològica que la persona sent de manera sostinguda en el temps.

Pangènere: és una identitat en la que s'ubiquen totes les identitats encara que d'una manera fixa i no variable com amb el gènere fluid.

Pansexual: és una orientació sexual humana, definida com l'atracció romàntica o sexual cap a d'altres persones independentment del seu gènere o sexe.

Queer: es relaciona amb una identitat sexual o de gènere que no correspon a les idees establertes de sexualitat i gènere.

Rol de gènere: al·ludeix al conjunt de normes socials i comportaments generalment percebudes com apropiades per als homes i les dones en un grup o sistema social donat en funció de la construcció social que es té de la masculinitat i femineïtat. Són comportaments que la societat espera d'una persona per raó del seu sexe.

Sexe: referent a l'anatomia del sistema reproductiu i a les característiques sexuals secundaries.

Sexisme: sistema de valors que es fonamenta en una cultura que diferencia els sexes i els jerarquitzza, tot justificant unes normes de comportament assignades segons aquesta divisió. El sexisme assigna capacitats, valors, normes i rols diferents entre dones i homes. Les conductes sexistes, que promouen una hipervalorització d'allò masculí en contraposició a una minusvalorització d'allò femení, són difícils de detectar perquè encara ara estan molt arrelades en la societat, tenen lloc de manera quotidiana.

Teoria queer: és un conjunt d'idees sobre el gènere i la sexualitat humana que sosté que els gèneres, les identitats sexuals i les orientacions sexuals no estan essencialment inscrits en la naturalesa biològica humana, sinó que són el resultat d'una construcció social, que varia en cada societat.

Tercer gènere: és un concepte utilitzat per a referir-se a aquella persona amb identitat de gènere que no es classifica dins de la identitat de gènere masculí i/o

femení, sinó amb una barreja de tots dos. El kathoey sol identificar-se sota els paràmetres del tercer gènere.

Transgènere: fa referència a les persones les identitats de gènere de les quals són diferents del sexe que se'ls assignar al néixer.

Transsexual: és un terme que es refereix a una persona que considera sotmetre's a tractament hormonal i quirúrgic necessari per adquirir l'aparença física de les persones del sexe amb el que s'identifiquen. Les persones transsexuals, doncs, resten incloses dins la denominació de persones transgènere. En el mateix sentit, la transsexualitat resta inclosa dins la denominació genèrica transidentitat, que designa la condició o la qualitat de transgènere.

Trigènere: es caracteritza per la mobilitat d'un individu com masculí, femení i un tercer gènere (sigui un gener nul, una combinació de masculí i femení o alguna altra identitat), determinat per les circumstàncies que presenta el context en el que l'individu es trobi.

Violència simbòlica: és la violència que s'exerceix a través del conjunt d'estructures de pensament, culturals i socials d'un determinat grup en un determinat moment.

Violència masclista: la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, entre els quals hi poden haver amenaces, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.