

Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+



Índex

Contingut

1.	Introducció	4
2.	Compromís	4
3.	Objectius.....	5
	Objectiu general	5
	Objectius específics:	5
4.	Àmbit d'aplicació	5
6.	Definicions i Marc contextual	6
	Glossari.....	6
	Definicions relacionades amb l'orientació sexual	7
	Definicions relacionades amb la identitat de gènere i les característiques sexuals	8
	Definicions relacionats amb la discriminació	10
	L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i la discriminació a persones LGTBIQA+	12
	L'assetjament sexual: definició i conductes	12
	L'assetjament per raó de sexe o gènere: definició i conductes	13
	Discriminació a persones LGTBIQA+ (LGTBIQA+fòbia): Definició i formes	14
	L'entorn i els vincles laborals	14
	Grups d'especial atenció	16
7.	Principis d'actuació.....	16
8.	Mesures preventives	17
9.	Seguiment i avaluació.....	18
10.	Difusió i sensibilització.....	18
11.	Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores	19
	Obligacions per part de Fundesplai.....	19
	Drets i obligacions de les persones treballadores.....	19
	Participació de la representació legal de les persones treballadores	19
12.	Persones de referència.....	20
13.	Comissió d'investigació i seguiment.....	20
14.	Procediment de intervenció en cas d'assetjament o discriminació	21
	Comunicació i Assessorament.....	21
	Informar i assessorar la persona afectada.	21
	Acompanyar la persona afectada en tot el procés.....	21

Denúncia interna i Investigació	22
Quin és l'objectiu?	22
Qui pot interposar la denúncia?	23
Com es presenta la denúncia?	23
Investigació dels fets	23
Anàlisi de proves i conclusions	23
Resolució	24
Seguiment	25
Diagrama de flux	26
15. Normativa aplicable	27
Normativa internacional	27
Normativa Europea	27
Normativa Estatal	28
Annex 1. Model de denúncia interna	29

1. Introducció

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+ a l'entorn laboral són fenòmens que poden atemptar contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la intimitat i la dignitat, la llibertat sexual, la no discriminació per raó de sexe, la seguretat i la integritat física i moral, i que de forma indirecte poden malmetre el clima de treball i, sobretot, la salut física i mental de les persones que hi treballen.

Per aquest motiu i arrel del marc legal que té com a objectiu garantir el principi d'igualtat materialitzat en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març de 2007 i en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+, el protocol que us presentem implementa mesures concretes envers l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+ i, en defineix les accions específiques que permeten donar curs i solució als possibles casos que poguessin succeir.

A més, amb aquest document també volem transmetre a tota la plantilla que l'entitat no tolerarà cap comportament que es pugui catalogar d'assetjament i/o discriminació i donarà suport a les persones víctimes d'aquestes situacions, preveient-ne els mecanismes d'informació i difusió d'aquest.

Aquest protocol té dues finalitats principals. D'una banda, abordar els casos d'assetjament i de discriminació LGTBIQA+ dins el món laboral. D'altra banda, sensibilitzar a la plantilla de l'entitat sobre les realitats sexo-genèriques dissidents i saber enfrontar-se a situacions de violència que sofreixin les persones usuàries.

2. Compromís

Fundesplai manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de discriminacions LGTBIQA+. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i la discriminació i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Fundesplai es compromet a participar activament en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions d'assetjament i discriminació.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores" d'aquest protocol.

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

3. Objectius

Objectiu general

L'objectiu general del protocol és determinar la metodologia per prevenir, evitar i/o actuar davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminació LGTBIQA+ que es puguin donar a Fundesplai.

Objectius específics:

1. Determinar el procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquetes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
2. Dissenyar materials de formació, prevenció i intervenció per a col·laborar i treballar en xarxa.
3. Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés.
6. Conscienciar a l'entitat sobre les competències i accions que poden portar a terme davant d'una situació d'assetjament o discriminació.
7. Crear dispositius que s'encarreguin de revisar, avaluar el Protocol i que es realitzi un seguiment per tal d'introduir-hi mesures de millora, en cas que calgui.

4. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de Fundesplai.

És d'aplicació a tota l'estructura organitzativa de l'entitat, independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la tipologia de contractació laboral.

També resulta d'aplicació a les persones que, encara que no tinguin una relació laboral amb l'entitat, presten serveis, col·laboren amb aquesta o són persones usuàries.

5. Vigència

El període de vigència del protocol serà d'un màxim de quatre anys. També es podrà revisar:

- En qualsevol moment durant el període de vigència, amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.
- Quan es posi de manifest el seu no compliment en base als requisits legals i reglamentaris o la seva ineficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

6. Definicions i Marc contextual

Glossari

- **LGTBIQA+**: Són les sigles de lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, queers, asexuals, etc. I se les designa així el conjunt d'identitats sexo-genèriques dissidents a l'heteronormativitat. També se solen utilitzar les abreviatures LGTBIQ i LGTB, també amb un signe + per indicar que s'hi inclouen altres orientacions sexuals i identitats de gènere (pansexuals, no binàries, etc.).
- **Sexe biològic**: és el sexe assignat al néixer. És una etiqueta que generalment dona un metge, basada en el gens, les hormones i les parts del cos (com ara els gestivals) amb els quals neix una persona.
- **Orientació sexual**: és la capacitat d'una persona de sentir atracció emocional i sexual per algú, i descriu amb qui manté relacions emocionals, íntimes i sexuals. L'orientació sexual defineix si una persona se sent atreta pel mateix sexe/gènere, per un sexe/gènere diferent, per múltiples sexes/gèneres, per tots o per cap.
- **Gènere**: s'entén com el conjunt d'idees que la societat assigna a les persones, basant-se en el sexe i en categories socials. Per exemple, si algú té vulva, la societat l'identificarà com a dona. Per contra, si té penis, se l'assignarà la categoria d'home. També inclou les conductes, valors, creences o preferències que s'associen a cada gènere.

Encara que la societat s'encarrega de classificar-nos d'aquesta manera, no sempre és així. Hi ha societats tradicionals en què les identitats i expressions no binàries han estat part integrant de la societat, i això és cada vegada més cert en les societats contemporànies. Aquest seria el cas de les persones trans i les persones no-binàries, que trencarien amb aquesta idea que s'entén del gènere.

- **Sistema binari de gènere**: és la classificació basada en el gènere i que divideix totes les persones en homes o dones, categories que considera oposades i mútuament excloents entre sí. El sistema binari de gènere exclou les persones amb identitats o expressions de gènere no binàries.
- **Sistema no binari de gènere**. No binarisme: El no binarisme no entén els gèneres masculí i el femení com a oposats i mútuament excloents l'un de l'altre, sinó com un ventall de possibilitats com de persones hi ha.
- **Identitat de gènere**: és l'experiència interna i individual de cada persona en relació al gènere al qual pertany. A diferència del gènere, la identitat es basa més en

l'autopercepció i no pas com la resta t'identifica. La identitat de gènere no es correspon necessàriament amb el sexe que se li va assignar a una persona en néixer i no ha d'encaixar en categories binàries (home/dona).

- **Expressió de gènere:** és la manera com les persones expressen la seva identitat de gènere a través de la seva aparença; pot incloure el pentinat, la vestimenta i el comportament. Algunes persones s'expressen d'una forma que es considera tradicionalment masculina, d'altres de forma femenina, d'altres combinen totes dues o s'esforcen per no ser vistes ni com a masculines ni com a femenines (el que s'anomena "expressió andrògina"). L'expressió de gènere no està sempre vinculada a les característiques sexuals d'una persona o a la identitat de gènere assignada en néixer.
- **Característiques sexuals:** fa referència a les característiques sexuals primàries (els ovaris i els testicles) i secundàries (els pits i la barba), que inclouen els gens i les hormones. El sexe legal sol assignar-se en néixer i tradicionalment s'ha entès com una característica pertanyent a dos grups oposats i mútuament excloents: homes i dones. Tot i això, aquesta classificació no representa la realitat de moltes persones (per exemple, les persones intersexuals), i el sexe assignat en néixer pot no correspondre's amb l'expressió de gènere o la identitat de gènere d'una persona.
- **"Sortir de l'armari":** és el procés d'adonar-se, acceptar la pròpia orientació sexual (lesbiana, gai, bisexual, asexual), i/o identitat (trans, queer, intersexual) i revelar-la en les relacions interpersonals. La sortida de l'armari no és un fet aïllat, ja que el procés de revelar, i explicar qui la persona sent que és, travessa la vida de les persones LGTBIQA+.

El concepte mateix de sortir de l'armari sorgeix de l'hetero, cis i endonormativitat, que pressuposa que totes les persones són heterosexuales, cis i endosexuales (les característiques sexuals innates de les quals s'ajusten a les idees mèdiques o socials normatives per als cossos femenins o masculins). Així, només aquelles que trenquen amb aquestes expectatives han d'enfrontar-se a aquests dilemes i decidir a qui li expliquen i a qui no expliquen el que són.

Definicions relacionades amb l'orientació sexual

- **Lesbiana:** és una dona que se sent atreta sexualment, físicament i/o emocionalment per altres dones. Algunes persones no binàries o trans també es defineixen com a lesbianes. Hi ha persones que prefereixen utilitzar el terme "bollera" com a reapropiació de l'insult, així com altres que aquest concepte com una forma d'habitar el gènere que no es correspon amb la categoria "dona".
- **Gai:** és un home que se sent atret sexualment, físicament i/o emocionalment per homes. Algunes persones no binàries o trans també es defineixen com a gais. Hi ha persones que prefereixen utilitzar el terme "marica" com a reapropiació de l'insult, així com altres que aquest concepte com una forma d'habitar el gènere que no es correspon amb la categoria "home".
- **Bisexual:** són persones que senten atracció emocional, física i/o sexual per més d'un gènere. Les persones bisexuals se senten atretes per múltiples gèneres, no necessàriament a la vegada, ni de la mateixa manera, ni en la mateixa intensitat.
- **Asexual:** és una persona que habitualment no experimenta una atracció sexual cap a altres persones ni té una inclinació intrínseca a tenir relacions sexuals, cosa que és diferent de ser cèlibe. Les persones asexuals poden tenir experiències, preferències i orientacions romàntiques diferents. L'asexualitat és un espectre: algunes persones mai no senten atracció sexual, mentre que altres rarament ho fan o només després d'haver

desenvolupat un fort vincle amb algú. L'asexualitat no implica necessàriament no tenir libido, no tenir relacions sexuals, no poder sentir excitació, no poder enamorar-se, no tenir passió o no sentir desig.

- **Demisexual:** persona que no experimenta atracció afectiva-sexual fins que construeix una profunda connexió emocional o romàntica amb una altra persona. La demisexualitat troba dins l'espectre de l'asexualitat.
- **Grisexual:** persona que generalment té un desig sexual baix i només sent atracció sexual cap a una persona que té una característica determinada o sota una circumstància especial o situació específica. La grisexualitat es troba dins l'espectre de l'asexualitat.
- **Pansexual/omnisexual:** persona que sent atracció afectiva, emocional o sexual cap a persones, independentment del seu sexe o gènere, de manera que poden sentir-se atretes per homes, dones o persones que no s'identifiquen amb la dicotomia "home/dona".
- **Heterosexual:** Persona que sent atracció física i/o afectiva o manté relacions afectivo-sexuals amb persones del gènere contrari.

Definicions relacionades amb la identitat de gènere i les característiques sexuals

- **Cis/cisgènere:** Persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques genitals. És a dir, hi ha una correspondència entre el sexe de naixement i el sentiment de pertinença.

- **Trans/transgènere:** és el terme global que inclou les persones la identitat i/o l'expressió de gènere de les quals difereix del sexe que se'ls va assignar en néixer. Aquesta categoria inclou les persones la identitat de gènere de les quals no compleix les expectatives de gènere i que expressen la seva identitat de manera no normativa. Les persones trans* poden seguir el binarisme de gènere (home-dona) o trencar amb aquesta dicotomia (persones no-binàries).
- **Homes trans:** persones a les quals se'ls va assignar un gènere femení en néixer i tenen una identitat de gènere masculina o predominantment masculina.
- **Dones trans:** persones a les quals se'ls va assignar un gènere masculí en néixer i tenen una identitat de gènere femenina o predominantment femenina.
- **Agènere:** persona que no es sent a si mateixa ni com a home ni com a dona, que no té identitat de gènere o cap gènere que expressar.
- **Gènere fluid:** Identitat en la qual el gènere no és una categoria estanca sinó flexible, processal, fluida i que pot canviar amb el pas del temps.
- **Pangènere:** persona que s'identifica amb tots els gèneres, com ara el masculí, el femení i els no binaris, però cap podria definir única i exclusivament la seva identitat de gènere. Es diferencia del gènere fluid en tant que cada identitat se sent de forma simultània i fixa.
- **Queer, Gender queer o gènere no conforme:** Queer en anglès vol dir estrany, diferent. Per les persones queer la identitat de gènere trascendeix les categories binàries home/dona i per tant no s'identifiquen amb cap dels gèneres, ni amb tots dos, ni amb una combinació de gèneres, ja que els consideren limitants.
- **Transició:** és el procés de fer canvis a la vida d'una persona per ajustar-se a la seva identitat de gènere. Pot implicar tots o alguns dels passos socials, mèdics i legals

següents: sortir de l'armari davant la família, amistats i companys; vestir-se i comportar-se segons la identitat de gènere; canviar el cos mitjançant teràpies d'afirmació de gènere (per exemple, amb teràpia hormonal i/o cirurgia); canviar el nom legal o el gènere als documents; fer altres passos legals exigits per la legislació de cada país. En el context de la infància, la transició implica una transició social i el reconeixement pel que fa al gènere i, en alguns casos, l'ús d'una teràpia de bloqueig hormonal.

- **Incongruència de gènere (abans disfòria de gènere):** El sentiment d'incompatibilitat persistent d'una persona entre la seva identitat de gènere i el gènere que s'espera que tingui en funció del seu sexe de naixement. La disfòria de gènere ha deixat de ser considerada una malaltia relativa a la salut sexual i per tant se n'ha reduït l'ús per la seva connotació pejorativa.
- **Reassignació de sexe:** Procés mitjançant el qual una persona pot modificar les seves característiques anatòmiques sexuals primàries i secundàries per adaptar-les a les característiques sexuals que s'atribueixen al gènere amb el qual s'identifica.
- **Reconeixement legal del gènere:** és el procés pel qual l'Estat reconeix legalment el gènere d'una persona trans. Un estat pot imposar diferents condicions per definir qui té dret al reconeixement legal del gènere.

Per a les persones trans i algunes persones intersexuals, el fet que el seu nom i gènere figurin correctament en els seus documents té un impacte fonamental en la seva subsistència i seguretat. Sense aquest pas, els resulta més difícil o impossible accedir a l'assistència sanitària que necessiten, han de donar explicacions en entrevistes de feina o s'enfronten a comportaments discriminatoris quan busquen allotjament, quan tracten amb entitats bancàries, en concertar una cita o fins i tot quan cal pagar amb targeta de crèdit o dèbit als comerços.

- **Intersexual:** la Intersexualitat o el Desenvolupament Sexual Diferencial (DSD) és el conjunt de condicions que fan que una persona no presenti físicament un cos classificable com masculí o com femení. Per exemple, hi ha persones que en llur anatomia mostren un penis i ovaris al mateix temps o bé, una vagina i testicles interns. Des de l'activisme intersex es denuncia la invisibilització, estigmatització, discriminació, secretisme, medicalització, patologització i mutilació dels seus cossos.
- **Endosex:** és l'antònim de la paraula intersexual i descriu una persona nascuda amb característiques sexuals (per exemple, cromosomes, hormones, òrgans sexuals) que la situen clarament en una de les categories home/dona.
- **Persona no-binària:** Terme inclusiu per a les persones que no s'identifiquen únicament com a homes o dones, sinó que s'identifiquen fora del binarisme de gènere. Una persona no binària pot identificar-se amb el gènere masculí i/o femení, amb els dos alhora, o amb cap dels dos o pot anar transitant la masculinitat i feminitat dins un ampli recorregut de colors i formes.

Alguns termes han quedat obsolets i inclús poden resultar ofensius. Ja no s'utilitzen de forma generalitzada:

- **Transsexual:** s'utilitzava per denominar a una persona que no se sent identificada amb el seu sexe anomenat biològic, pel que sent un gran rebuig cap al seu cos de manera que aplica una sèrie de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat. Cada vegada s'utilitza menys a causa de la seva naturalesa medicalitzadora (és a dir, que entén la identitat en termes mèdics),

tret que una persona es refereixi explícitament a si mateixa com a tal. Avui dia, “trans” és el terme més acceptat i utilitzat.

- **Transvestit:** forma pejorativa de referir-se al comportament d'una persona que adopta ocasionalment un estil de vestir atribuït al sexe oposat, però no implica necessàriament fer una transició. Aquesta paraula ja no s'utilitza habitualment a l'Estat espanyol, si bé durant els anys de la dictadura franquista sovint es feia servir com a insult.

Definicions relacionats amb la discriminació

- **Heteronormativitat, heterosexisme, cisnormativitat, cissexisme, endonormativitat i endosexisme:** són pràctiques socials que fan creure que l'heterosexualitat, el cisgenerisme i l'endosexualitat són les úniques formes possibles d'orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals, donant a entendre que només les persones heterosexuales, cisgènere i endosexuales són “naturals” o “normals”. Aquesta construcció social sosté que l'única orientació sexual acceptable és l'heterosexualitat i que l'únic gènere acceptable és el que s'assigna a l'individu en néixer, cosa que estableix una jerarquia entre orientacions sexuals i identitats de gènere. Com a resultat de la normativitat hetero i cisgènere, la majoria de la gent assumeix que altres persones són heterosexuales i cisgènere, la qual cosa determina, per exemple, la manera com les persones es comuniquen entre si. Per evitar aquesta situació, moltes persones LGTBIQA+ surten de l'armari públicament per fer-se visibles.
- **LGTBIQA+fòbia:** són creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por i/o l'odi envers les persones LGTBIQA+. Moltes feministes sostenen que l'arrel del rebuig cap a gais, lesbianes, transsexuals, bisexuals i intersexuals està en el sexisme, que pretén controlar la sexualitat i impedir que ningú no traspassi els límits dels rols de gènere tradicionals. Tot i que en aquest sentit l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia són manifestacions del mateix fenomen, és important distingir-les perquè la seva expressió i intensitat poden ser diferents.
- **Assetjament:** és un comportament no desitjat, ofensiu, humiliant i/o intimidatori contra una persona. En el cas de l'assetjament a persones LGTBIQA+ pot estar relacionat amb la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals. Pot tractar-se d'insults, gestos, missatges, imatges o altres materials ofensius. Pot ser ocasional o produir-se durant un llarg període de temps. L'assetjament a les persones LGTBIQA+ sol adoptar la forma d'amenaques, intimidació, agressió verbal, insults o bromes sobre l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o les característiques sexuals. L'assetjament no s'adreça necessàriament a una persona concreta, també inclou fer comentaris despectius o ofensius sobre les persones LGTBIQA+ en general.
- **Intimidació:** Intimidació: és una forma d'assetjament constant que es dona dins una comunitat o una institució i que es basa en la jerarquia institucional o altres diferències de poder. Aquest terme s'utilitza sovint en entorns escolars i en el cas de la infància.
- **Delictes d'odi:** són infraccions penals motivades per prejudicis o hostilitat, per exemple, a causa de l'origen racial o ètnic (real o percebut) de la víctima, religió, discapacitat, orientació sexual, identitat de gènere o una altra característica protegida per la llei. Un delictes d'odi és qualsevol incident recollit en el codi penal pel qual una persona rep violència a causa dels prejudicis d'una altra persona per raó de raça, religió, orientació sexual, discapacitat o per ser trans. No totes les discriminacions motivades per l'odi són

considerades com a delictes, però és important que siguin denunciats i registrats. Els delictes d'odi poden incloure: maltractament físic, maltractament verbal (com amenaces i burles) i/o incitació a l'odi (quan algú es comporta de forma amenaçadora i pot promoure l'odi, cosa que es pot expressar amb paraules, imatges, vídeos, música, de manera presencial o en línia).

- **Victimització:** té lloc quan una persona pateix violència o discriminació. Les persones LGTBIQA+ solen ser victimitzades per la seva orientació sexual i/o identitat de gènere, així com per les característiques sexuals.
- **Victimització secundària o revictimització:** és una forma de violència institucional perpetrada per organismes governamentals o institucions que ofereixen serveis socials. Es produeix quan la víctima experimenta un nou trauma com a conseqüència del tracte que rep per part de les institucions estatals i d'altres persones. La victimització secundària es pot produir quan les persones que entren en contacte amb la víctima utilitzen un llenguatge abusiu, fan comentaris insensibles o culpen la víctima de l'incident.
- **Justícia reparadora:** segons la Directiva 2012/29/UE de la UE, és tot procés pel qual es permet participar activament a la víctima i a l'infractor, si així ho consenten lliurement, en la resolució dels assumptes derivats d'una infracció penal amb l'ajuda d'un tercer imparcial.
- **Teràpia de conversió:** és la pràctica intentar canviar o suprimir l'orientació sexual o la identitat de gènere d'un individu per mitjans psicològics o espirituals. L'evidència científica internacional s'oposa i es manifesta contra aquestes pràctiques perjudicials i errònies.
- **Psicologia afirmativa:** es tracta de l'enfocament i el marc metodològic utilitzat en l'assessorament psicològic per part dels i les professionals, que pretenen ajudar les persones LGTBIQA+ a comprendre i acceptar la seva orientació sexual o identitat de gènere tenint en compte l'hetero-, cis- i endonormativitat del context cultural.
- **Consentiment:** aquest terme, dins la sexualitat, fa referència a l'accés que dona una persona a una altra per mantenir relacions sexuals. El sexe només és consentit quan és realment desitjat, consensuat i amb un veritable "sí", i no pas amb una afirmació sorgida per pressions, coaccions o per complaure l'altra persona. Quan el consentiment es vulnera es pot considerar com a agressió sexual o violació.
- **Discriminació:** és el tracte desigual o injust basat en l'edat, l'origen ètnic, la discapacitat, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, les característiques sexuals biològiques o altres característiques d'una persona. La discriminació contra les persones LGTBIQA+ sol tenir les seves arrels a l'hetero- i cisexisme. Entre les formes de discriminació contra les persones LGTBIQA+ s'inclouen:
 - **Discriminació directa:** és quan una persona rep un tracte menys favorable que una altra per raó d'orientació sexual, identitat, expressió de gènere o per les seves característiques sexuals biològiques (per exemple, no es contracta una dona trans per a un lloc de treball determinat a causa de la seva identitat de gènere).
 - **Discriminació indirecta:** és quan una llei o una pràctica aparentment neutra perjudica les persones amb una determinada orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals o corporals determinades (per exemple, dificultar els tràmits d'adopció a les persones

solteres a països on el matrimoni entre persones del mateix sexe no està legalment reconegut).

- **Discriminació múltiple o intradiscriminació:** és quan una persona és discriminada per més d'un motiu (per exemple, una dona LGTBIQA+ amb diversitat funcional)
- **Endodiscriminació o intradiscriminació:** és una forma de discriminació interna que es produeix dins de la comunitat LGTBIQA+ cap als membres que fugen d'alguna manera de la normativitat, ja sigui de l'expressió de gènere, la monosexualitat (sentir-se atret per un sol sexe/gènere) o la identitat de gènere. Un exemple d'aquest fenomen són els homes gais que discriminen altres homes gais perquè tenen una expressió de gènere femenina, o les persones gais i lesbianes que tenen prejudicis contra les persones bisexuals i trans. Les persones bisexuals i trans solen patir discriminació tant per part de la societat en general com de la pròpia comunitat LGTBIQA+, un fenomen que es coneix com a "doble discriminació".

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i la discriminació a persones LGTBIQA+

L'assetjament sexual: definició i conductes

Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest comportament no és desitjat ni consentit, i constitueix una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic vers la persona assetjada. Com a exemples, les següents conductes es podrien considerar assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejos ofensius.
- Bromes o comentaris insinuants, obscens i ofensius de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Trucades telefòniques, missatges de correu electrònic, contactes per xarxes socials, de caràcter sexual, no desitjats ni consentits.
- Les preguntes reincidents o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents a participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentit ni desitjat.

Comportaments físics:

- El contacte o apropament físic deliberat, no consentit o desitjat.
- Abraçades o petons no desitjats.
- La persecució.

L'assetjament per raó de sexe o gènere: definició i conductes

Segons l'article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

En l'àmbit laboral, aquest assetjament es dona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat o la promoció en el lloc de treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Conductes:

Les següents conductes es podrien considerar també assetjament per raó de sexe o gènere:

- Actuacions a través de mesures organitzatives. Posar en qüestió i desautoritzar la decisió de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; ocultar els mitjans per realitzar la tasca o facilitar dades errònies; assignar tasques molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona; donar-li ordres molt contradictòries; robar-li pertinences o documents; esborrar-li arxius.
- Actuacions que pretenen aïllar una persona. Canviar d'ubicació la persona; separar-la de la resta de companys/es; ignorar la presència de la persona; no dirigir-li la paraula; evitar el contacte visual amb ella, etc.
- Actuacions que afectin la salut física o psíquica d'una persona. Amenaces i agressions físiques; amenaces verbals o per escrit; insults; trucades intimidatòries; exigències a la persona sobre la realització de tasques perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- Actuacions sobre la vida privada i la reputació personal o professional. Manipular la reputació personal o professional a través de rumors, vexació i ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics; fer burles o crítiques sobre:
 - Edat.
 - Origen territorial o identitat cultural.
 - Conviccions religioses.
 - Ètnia, raça o color de pell.

- Orientació, identitat i expressió sexo-genèrica.
- Ideologia política i/o conviccions ètiques.
- Condició socioeconòmica.
- Neurodivergència i discapacitat física o sensorial.
- Alteracions de la salut (estat serològic, pacients oncològics o altres situacions).
- Indumentària o aspecte físic.

Discriminació a persones LGTBIQA+ (LGTBIQA+fòbia): Definició i formes

Segons l'article 3 de la Llei 4/2023, s'entén com LGTBIQA+fòbia a "tota actitud, conducta o discurs de rebuig, prejudici i/o discriminació envers les persones que formen part del col·lectiu LGTBIQA+ pel fet de ser-ho o bé, per ser percebudes com a tal".

Aquesta violència engloba l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexualfòbia, l'acefòbia, l'enefòbia i la plumofòbia i es pot exercir de diferents maneres, ja sigui de forma individual o col·lectiva.

Formes:

- LGTBIQA+fòbia institucional: és aquella vinguda per part de les institucions, ja sigui en l'elaboració i execució de lleis que castiguen, persegueixin o penalitzin l'existència d'aquest col·lectiu o qualsevol cosa associada amb aquest.
- LGTBIQA+fòbia cognitiva: és la creença que les persones dissidents a la cisheterosexualitat van contra la natura, amorals, depravades i/o inferiors.
- LGTBIQA+fòbia afectiva: se l'anomena així el sentiment visceral de rebuig i fàstic que senten algunes persones envers el col·lectiu LGTBIQA+.
- LGTBIQA+fòbia liberal: és aquella que permet expressió diferent a l'heterosexual, però només dins de l'àmbit privat.
- LGTBIQA+fòbia exterioritzada: és aquella que es manifesta en conductes violentes ja siguin físiques (agressions) com verbals (vexacions o insults).
- LGTBIQA+fòbia interioritzada: és l'assimilació, mitjançant una educació heterosexista, fa que percebi que el fet de no ser heterosexual, tingui connotacions negatives.

L'entorn i els vincles laborals

A l'efecte de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament i/o discriminació cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'entitat.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i/o discriminació i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'entitat.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament i discriminació. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'entitat, etc.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona assetjada i dels nivells organitzatius afectats es poden donar les següents tipologies d'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida entre companys/es.
- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica cap a una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una o més persones treballadores cap a una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Violència digital:** és tota aquella violència envers a una dona i que s'exerceix a les noves tecnologies, xarxes socials, internet, etc.
- **Violència de segon grau:** qualsevol tipus de violència que s'exerceix envers persones que recolzen i/o protegeixen a les víctimes de la violència masclista.
- **Consentiment:** aquest terme, dins del món de sexualitat, fa referència a l'accés que dona una persona a una altra per mantenir relacions sexuals. Aquestes només seran consentides quan aquest accés és realment desitjat, consensuat i amb un veritable "sí", i no pas amb una afirmació sorgida per pressions, coaccions o per complaure l'altra persona. Quan es produeix un fals consentiment, es pot dir que considerar que hi hagut una agressió sexual o violació.

La responsabilitat de l'entitat abasta:

- La protecció a les persones de l'entitat davant conductes d'assetjament per part de persones la mateixa entitat.
- La protecció a les persones de l'entitat davant conductes d'assetjament per part de persones externes.
- La protecció a persones externes vinculades a l'entitat, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe, davant de conductes d'assetjament per part de persones de l'entitat.

Tipologia i subjectes implicats

La doctrina i la jurisprudència distingeixen entre:

→ **Assetjament d'intercanvi quid pro quo**

Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan 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 l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior.

→ **Assetjament ambiental**

És el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere que crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual. Poden realitzar-se per part de qualsevol persona de l'entitat, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral.

→ **Sextorsió**

És el xantatge que fa un ciberassetjador a una víctima que a canvi de diferents accions o de diners, aquest primer no farà difusió d'informació íntima de la víctima.

Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat 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 (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, queer, i altres opcions (LGBTIQA+) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

7. Principis d'actuació

El procediment de resolució establert en el protocol ha de complir amb uns determinats principis d'actuació, que hauran de guiar les intervencions que es duran a terme:

- **Acompanyament:** durant tot el procés, les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.
- **Col·laboració:** totes les persones que siguin requerides en el transcurs del procediment hauran de col·laborar en l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació d'assetjament.
- **Confidencialitat:** la informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, per tant, s'ha de garantir-la i s'ha d'evitar generar rumors sobre la situació.
- **Dret a la informació:** les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.
- **Diligència i celeritat:** la denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil en la mesura del possible.
- **Imparcialitat i tracte just:** s'ha de garantir l'audiència imparcial i 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.
- **Mesures cautelars:** si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis d'assetjament, la Comissió d'Investigació pot proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions associatives de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada coordinada i compromesa amb totes les persones que intervenen en aquest protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització).

- **Objectivitat:** totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant possibles represàlies:** s'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació d'assetjament.
- **Protecció de la salut de les persones que pateixen assetjament:** les persones afectades per l'assetjament poden requerir suport i acompanyament psicològic.
- **Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades:** les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Tota actuació han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.
- **Suport de persones formades:** l'entitat compta amb la participació durant tot el procediment de persones formades en la matèria.
- **Voluntariat:** aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciada.

8. Mesures preventives

La manera més efectiva d'actuar front l'assetjament i les discriminacions és la implantació de polítiques i accions preventives que fomentin la igualtat per tal d'evitar situacions de discriminació i violències. S'han de promoure relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones; i alhora, potenciar la cultura de la tolerància zero a qualsevol tipus de discriminació per part de les entitats.

Per tal de que la prevenció sigui efectiva, es necessari definir i posar en marxa les accions següents:

1. Iniciativa i compromís de Fundesplai en la vigilància activa per detectar els possibles casos d'assetjament i discriminació.
2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBQIA+.
3. Accions de sensibilització, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones. Aquestes accions seran negociades amb la Representació Legal de les Treballadores i es donaran a conèixer al conjunt de les persones treballadores.

Accions de sensibilització, informació i formació:

- Campanya informativa sobre l'existència del Protocol, on es pot trobar i el seu contingut a totes les persones que treballen a Fundesplai, des de l'estructura fins l'acció directa.
- Incloure en el pla anual de formació, accions formatives orientades a la prevenció contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBQIA+.
- Accions proactives davant la detecció dels possibles indicis de situacions d'assetjament i/o discriminació.
- Fer seguiment, control i avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures severes quan es confirmi l'existència d'algun cas.

9. Seguiment i avaluació

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la direcció de l'entitat establiran els mecanismes per fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions d'assetjament o discriminació.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'haurà de fer una reunió anual per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Dues persones de la direcció de l'entitat.
- Les persones de referència designades en aquest protocol.

Per tal de portar a terme l'avaluació, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors:

- Número de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Número de comunicacions de situacions de discriminació que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius de discriminació.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes per sensibilitzar, informar i formar sobre aquestes matèries.

10. Difusió i sensibilització

Com qualsevol protocol de Fundesplai requereix, per implementar-lo, que les persones treballadores estiguin informades, tant en el moment de la seva posada en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que es tingui present. Així mateix és imprescindible que el coneguin les noves persones que s'incorporen a l'entitat o que hi estiguin relacionades pel seu àmbit d'aplicació.

Els sistemes de difusió utilitzats seran:

- Portal de persones treballadores per tal que tothom de l'entitat hi tingui accés de manera ràpida i senzilla. Es podrà fer un primera comunicació inicial a totes les persones treballadores de l'entitat (o a través d'un anunci de portal), i es garantirà que totes les noves contractacions en tenen coneixement
- Es referenciarà de manera clara i ostensible a totes les accions d'acollida i/o benvinguda de l'entitat
- Es realitzarà un acte de presentació del document per part de la comissió d'igualtat.
- Es recomana poder fer trobades tant amb les persones responsables de departament com amb les persones que ocupen els càrrecs de tècniques i coordinadores per explicar el funcionament del Protocol.

D'altra banda, la formació que es doni sobre assetjament i discriminació serà fonamental per ajudar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema que constitueixen determinades conductes que atempten contra la dignitat i integritat de les persones.

Els plans de formació sobre assetjament i discriminació permetran expressar el rebuig i la vigilància sobre aquestes situacions; manifestar la necessitat de col·laboració de totes les persones que formen part de l'entitat per fer front a comportaments constitutius d'assetjament i/o discriminació; definir procediments concrets d'actuació per abordar les situacions que es produeixen; i que es denunciïn les situacions d'assetjament i/o discriminació a l'entorn de l'entitat.

11. Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores

Obligacions per part de Fundesplai

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - A no ser discriminades sexualment, per raó de sexe, per la seva orientació sexual, per la seva identitat o expressió de gènere.
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

Drets i obligacions de les persones treballadores

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar sempre amb respecte les persones del seu entorn laboral i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.

2. Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'entitat i la representació legal de les persones treballadores.

12. Persones de referència

Fundesplai nomena com a persones de referència a:

- Isabel Santero Sánchez
- Eloi Ruíz-Olalla Fontanals

Les persones de referència són les encarregades de rebre a la persona afectada en primera instància i acompanyar-la durant tot el procés.

Funcions principals:

- Informar sobre el circuit del protocol.
- Facilitar el formulari de denúncia i donar suport en la seva redacció.
- Participar en la fase d'investigació: la persona de referència pot formar part de la Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Participar en la prevenció i sensibilització sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat i les discriminacions LGTBIQA+.
- Participar en el seguiment i avaluació bianual del protocol.
- Proposar a la direcció de l'entitat, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

13. Comissió d'investigació i seguiment

Estarà formada íntegrament per 4 persones membres de la Comissió d'Igualtat de Fundesplai, de manera paritària entre la representació de l'entitat i la RLT. Necessàriament les persones que conformin la comissió d'igualtat hauran d'haver rebut formació com Agents d'Igualtat. Totes les decisions de la mateixa es prendran de manera col·legiada. , formada per 4 persones.

Funcions principals:

- Recepció de les denúncies internes.
- Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la denunciada i amb les possibles testimonis).
- Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les
- Emetre d'un informe de conclusions
- Seguiment posterior dels casos

En totes les fases del procediment, la Comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, totes les actuacions hauran de ser documentades per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

14. Procediment de intervenció en cas d'assetjament o discriminació

Comunicació i Assessorament

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

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació a les persones de referència de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament o discriminació.

La comunicació es pot fer directament a les persones de referència o a través d'un formulari que es trobarà de manera àgil al portal de persones treballadores (treballador.fundesplai.org). Les persones destinatàries d'aquest formulari seran el cap de RRHH i el correu electrònic específic de la comissió d'igualtat (temporalment, alesplaiiguals@fundesplai.org). Un cop registrada la comunicació, la persona o persones de referència s'encarreguen d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada.

Informar i assessorar la persona afectada.

La persona de referència ha d'informar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar sobre les obligacions de l'entitat i la responsabilitat en la qual l'entitat pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

Per acabar, també ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern –psicològic, legal,...–, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

Acompanyar la persona afectada en tot el procés.

La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. Les persones de referència li facilitaran el formulari de denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament i/o discriminació. En aquest cas, ho han de posar en coneixement de Comissió d'Investigació i seguiment, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'associació adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament i/o discriminació. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Les persones de referència són les responsables 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.

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 interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Denúncia interna i Investigació

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

Qui pot interposar la denúncia?

La denúncia l'ha pot presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència o una tercera persona que conegui la situació però que no en sigui la persona afectada per aquesta. La denúncia no pot ser anònima, sinó que s'ha d'identificat a totes els persones intervinents

Com es formula la denúncia?

La denúncia s'ha de presentar per escrit (vegeu l'annex 1. Model de denúncia interna).

Com es presenta la denúncia?

La denúncia s'ha de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna (vegeu l'annex 1. Model de denúncia interna).

Per tal de garantir la màxima confidencialitat del procediment, la denúncia s'ha de presentar a la persona Cap del Departament de Recursos Humans, en aquest cas en Jordi Román Soto (jroman@fundesplai.org) o a l'adreça de correu electrònic alesplaiiguals@fundesplai.org

Un cop rebuda la denúncia per la Comissió d'Investigació, es formalitzarà una reunió amb caràcter d'urgència (en el termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

Investigació dels fets

Un cop rebuda la denúncia, s'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

En aquesta fase, la comissió informarà les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol d'assetjament; farà entrevistes a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i recopilarà documentació per aconseguir informació sobre els fets.

Durant la investigació, que tindrà una durada màxima de 10 dies laborables (prorrogables a 3 dies), s'adoptaran aquelles mesures cautelars que la Comissió i la Direcció considerin oportunes per tal d'abordar la situació d'assetjament -sense que aquestes mesures cautelars puguin afectar de manera permanent les persones afectades i les seves condicions laborals.

Anàlisi de proves i conclusions

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouguin els fets, els testimonis, les proves i si hi hagués, els indicis i les accions desenvolupades durant el procés d'investigació. Tanmateix, hauran de quedar recollides les conclusions a les quals s'hagi arribat i la proposta de les mesures que es considerin adients. Aquestes poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Altres mesures per abordar la situació.

L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.

- 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 fet 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 es 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 diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Proposta de mesures correctores.

En totes les fases del procediment, la comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, totes les actuacions hauran de ser documentades per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

L'informe es presentarà a la Direcció de l'entitat, que serà la que passarà a dirigir la última fase del procés.

Resolució

Un cop la Direcció rep l'informe presentat per la Comissió d'Investigació i Seguiment, emetrà un escrit en el qual determinarà quines de les mesures proposades per la Comissió d'Investigació es portaran finalment a terme. Posteriorment, informarà les parts implicades de la decisió.

En cas que s'accepti la denúncia, s'adoptaran les mesures sancionadores que es considerin oportunes en un termini de 3 dies laborables. Les mesures a adoptar es comunicaran per escrit tant a la persona que ha patit l'assetjament com a la persona denunciada, a la persona de referència o a la Comissió d'Investigació i seguiment, i a la comissió d'igualtat.

En cas de no cessar de l'activitat de l'entitat a la persona assetjadora, la Comissió efectuarà un seguiment i control d'aquesta un cop retorni a la implementació de la seva tasca dins l'entitat. A més a més, la Direcció reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a totes les persones que hi formen part de tant de l'entitat com de les seves entitats i portarà a terme accions de protecció i seguretat per a la persona que ha patit l'assetjament i/o discriminació.

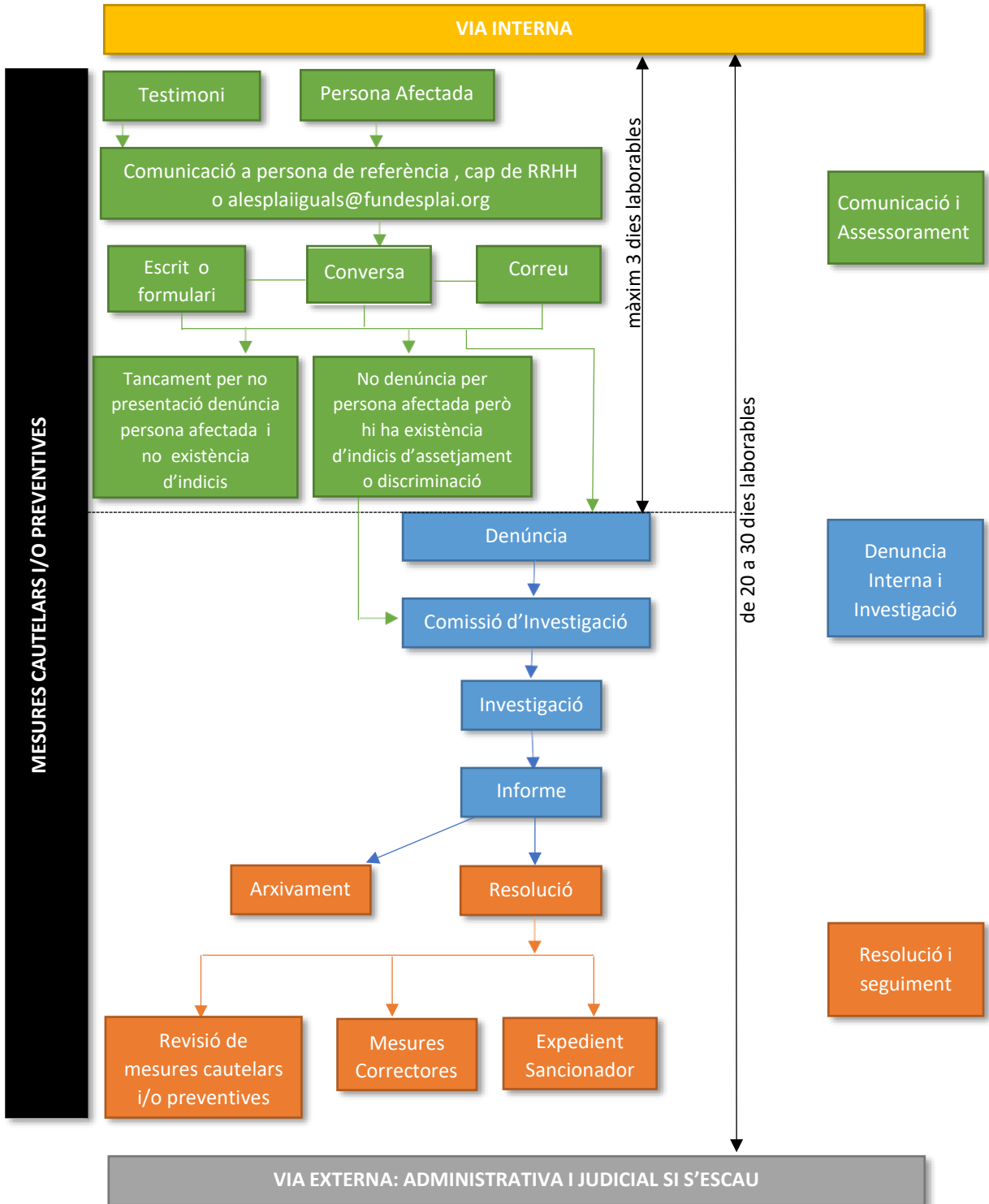
La persona que ha patit l'assetjament i/o la discriminació té la possibilitat d'anar per via judicial, administrativa i/o penal paral·lelament al procediment intern.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies laborals, la Comissió d'Investigació està obligada a realitzar seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultats.

La comissió redactarà l'acta on es recolliran les mesures a adoptar, en cas que les adoptades fins al moment no hagin tingut el resultat esperat. Aquesta acta es remetrà a la Direcció de l'entitat.

Diagrama de flux



15. Normativa aplicable

L'establiment dels protocols per a prevenir i/o abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe es fonamenta bàsicament en tota normativa relativa a la Igualtat entre dones i homes, a la no discriminació i la no violència. Aquestes directrius les trobem incloses a normes tant internacionals com estatals i autonòmiques.

Normativa internacional

- Carta de les Nacions Unides de 1945 en la que es prohibeix la discriminació per raó de sexe.
- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958, que inclou la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. I la posterior resolució de la OIT al 1985, denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.
- Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.
- Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pekín, on es va definir com a àmbit de la violència contra les dones, qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

Normativa Europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local (maig 2006).
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'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.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).

Normativa Estatal

- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 172, 172 ter, 172 quater, 173, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Annex 1. Model de denúncia interna

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA.

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom i cognom	DNI/NIE (si es coneix)
Nom sentit	Sexe
Centre de treball i adreça	Activitat i lloc de treball
Telèfon de contacte (si es coneix)	Adreça electrònica (si es coneix)

DADES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA

Nom i cognom	DNI/NIE
Nom sentit	Sexe
Centre de treball i adreça	Activitat i lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognom	DNI/NIE
Nom sentit	Sexe
Centre de treball i adreça	Activitat i lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

RELAT DELS FETS

Signatura de la persona que denuncia i data