



Reconeixent persones,
generant oportunitats

PROTOCOL DE PREVENCIÓ, SEGUIMENT I ABORDATGE PER A TRACTAR LA DISCRIMINACIÓ LGTBQI+





ÍNDEX

1. <i>Compromís per part de l'Entitat</i>	5
2. <i>Introducció</i>	6
3. <i>Definicions</i>	8
Assejament per raó d'orientació sexual	8
Assejament per raó de la identitat i/o expressió de gènere	8
4. <i>Àmbit d'aplicació</i>	9
5. <i>Competències, funcions i responsabilitats de les parts involucrades</i>	10
Grup Plataforma Educativa	10
La persona afectada	11
La Persona referent de casos assejament	11
La representació legal de les persones treballadores i Persona Delegada LOL (Si l'Entitat en disposa)	11
Les persones treballadores	11
Les persones de referència	11
Competències i tasques de les persones referents:	12
Comissió d'investigació	13
6. <i>Principis i garanties del protocol</i>	16
Respecte i protecció	16
Confidencialitat	16
Dret a la informació	17
Suport de persones formades	17
Agilitat en l'execució	17
Tracte just	17
Protecció davant possibles represàlies	17
Col·laboració	17
Contradicció	17
Restitució de les víctimes	17
Prohibició de represàlies:	18
7. <i>Procés d'intervenció i diagrama</i>	19

Circuit	19
Fase 1: Comunicació i assessorament.....	21
Fase 2: Queixa interna i investigació.....	22
Fase 3: Resolució	23
Diagrama	24
8. Mesures.....	26
Mesures preventives.....	26
Mesures cautelars.....	27
Mesures reparadores	28
9. Mesures Planificades Temporals a falta de regulació en el conveni sectorial	29
10. Tipificació.....	31
11. Seguiment i Avaluació	31
12. Annexos.....	32
Annex 1. Glossari.....	32
Modalitats d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions i dels nivells organitzatius	38
Annex 2 – Marc legal	40
En l'àmbit europeu i internacional	40
En l'àmbit estatal.....	40
En l'àmbit català.....	42
Annex 3. Nomenament de persones de referència	44
Annex 4. Model de renúncia a actuacions.....	45
Annex 5. Continguts mínims de l'informe vinculant	46
Annex 6. Pautes per a l'acompanyament de la persona assetjada.....	47
Annex 7: Creences a revisar sobre la Identitat de Gènere i l'Orientació Sexual	49
Fonts:.....	50
Annex 8: Bibliografia	51

1. Compromís per part de l'Entitat



Protocol per a la prevenció, seguiment i abordatge de l'actuació per a tractar la discriminació LGTBQI+

Per la present, en Jordi Pascual i Pèlach, amb DNI 43673362L, i amb el càrrec de Direcció General, i en representació de totes les entitats del Grup Plataforma Educativa, **signa aquesta carta de compromís d'adopció del Protocol i Certifica:**

Que les entitats que conformen Plataforma Educativa treballen per garantir espais lliures d'assetjament i de discriminació per a les persones treballadores i les ateses i ho fa des del 2010, actualitzat en un protocol el 2017 on es garanteixen les normatives vigents en aquell moment i que actualitzem el 2023 per crear un Protocol específic per a la prevenció, seguiment i abordatge de l'actuació per a tractar la discriminació LGTBQI+. Aquest protocol integrarà accions de prevenció, seguiment i abordatge dels mateixos.

Que aquest protocol serà treballat d'acord amb l'assessorament i gestió de G360 Cartografies Humanes i en treball conjunt amb les persones integrants de la Comissió de Prevenció, Seguiment i Abordatge de tot tipus d'Assetjament de totes les entitats que conformen Plataforma Educativa tenint en compte els continguts següents:

- Establir una cultura de tolerància zero i de lluita davant les violències sexuals i masclistes, i discriminatòries per raó de sexe, gènere o expressió, identitat i orientació, qualsevol tipus de lgbtífobies i/o altres tipus de discriminació.
- Treballar per a establir mesures a fi d'evitar situacions de mobbing i/o assetjament psicològic.
- Assegurar el compliment de la legislació vigent.
- Dotar-se de mecanismes per a oferir una resposta institucional ràpida des d'un marc integral.
- Apostar per la prevenció a través de la sensibilització, la formació i capacitació de les persones vinculades a l'entitat.
- Prioritzar l'actuació davant la persona afectada oferint un tracte adient i garantint la confidencialitat i el dret a la intimitat.
- Oferir mecanismes per a la recuperació i reparació de les persones afectades i els equips.
- Revisar periòdicament la vigència del protocol i detectant les millores que calgui realitzar en aquesta matèria.

I per a que així consti, ho signa a Girona en data 04 d'Aqost del 2023.



Jordi Pascual i Pèlach
Direcció General



La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH); a l'article 2, apartat p), de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH), i a l'article 5, àmbit tercer apartat b), de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal". En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que aquest no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Tenint en compte també el RD 1026/2024, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses i la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones Trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

D'altra banda, la igualtat entre dones, persones no binàries i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals. Des de fa uns anys, doncs, tenim eines per combatre les desigualtats de gènere i les violències masclistes, en el pla formal. No obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica. A la feina, com un àmbit més de la vida de les persones, encara es donen desigualtats de gènere. Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha a la nostra societat i que es dona en específic en l'entorn laboral és la presència d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, com també les vinculades a les LGTBQIfòbies.

Quan parlem de drets LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, parlem de la necessitat de crear espais segurs en els centres de treball on la discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere no suposi un factor de risc les condicions de treball de les persones treballadores pertanyents al col·lectiu LGTBIQ+.

Amb freqüència els drets laborals de les persones treballadores LGTBIQ+ es veuen vulnerats en l'àmbit laboral de diferents formes, des de les mal anomenades "bromes inofensives" fins als comportaments discriminatoris reiteratius en el temps que finalment desencadena en una situació d'assetjament per orientació laboral, identitat de gènere i/o expressió de gènere el desenllaç final afecta del qual la salut laboral de les persones treballadores.

Que l'entitat sigui un lloc lliure de lesbofòbia, bifòbia, homofòbia, transfòbia és també responsabilitat de totes les persones que formen part d'ella. Per això és necessària la complicitat introduir el protocol i adoptar mesures concretes per a erradicar aquestes conductes.

Assejament per raó d'orientació sexual

Aquest tipus d'assejament inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tenen a veure amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.. Inclou situacions identificades com Lgbtifòbies que vulneren al col·lectiu de persones identificades com a lesbianes, gais, bisexuals, entre d'altres.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assejament:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual, asexual...
- Negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual...
- Utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones gais, lesbianes o bisexuals estereotipant-les.

Assejament per raó de la identitat i/o expressió de gènere

Situació en què es produeix un comportament no desitjat per la persona que el rep relacionat amb la seva identitat i/o expressió de gènere amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Inclou situacions identificades com Lgbtifòbies que vulneren al col·lectiu de persones identificades com a no binàries, Trans o transsexuals entre d'altres. La 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, especifica que les dues conductes discriminatòries principals que es poden donar són l'homofòbia i la bifòbia, i la transfòbia.

A l'ANNEX 8 hem incorporat alguns mites i falses creences que poden comportar discriminacions cap a les persones LGTBIQ+.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assejament:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser Trans o estar en la fase de transició.
- Negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de Trans o per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- Utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones Trans estereotipant-les.
- Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat el procés com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- Humiliar, aïllar o rebutjar a una persona per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- Humiliar, aïllar o rebutjar a una persona per relacionar-se o tenir familiars del col·lectiu LGTBIQ+.

4. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol abasta a **tota persona treballadora** del Grup Plataforma Educativa que pateix qualsevol tipus d'assetjament vinculat a les LGBTQIFòbies, en l'àmbit de l'organització de l'Entitat, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball, encara que estigui sota la dependència d'una tercera persona, dugui a terme activitats o presti serveis a l'entitat.

El conjunt d'Entitats que formen part del Grup Plataforma Educativa, són: Fundació Resilis, Fundació Astres, Fundació EI7, Fundació Gents, Fundació Infància i Família, Fundació Utopía, Eina activa, Acciona't, Idària Cooperativa i Fundació Acció Social Infància (FASI) i totes aquelles entitats que s'adhereixen al nostre Grup.

Les disposicions del present protocol s'aplicaran a totes les persones que mantenen una relació laboral amb les Entitats de Grup Plataforma Educativa.

Serà d'aplicació també al col·lectiu de voluntaris i voluntàries.

Quan es produeixi un cas d'assetjament per LGBTQIFòbies entre persones treballadores del Grup Plataforma Educativa i personal d'una Entitat externa contractada (proveïdories, col·laboracions o clientela), els i les quals interactuïn en l'entorn laboral, s'aplicaran els mecanismes de coordinació pertinents, activant-se, segons el cas, el protocol per a procedir amb la investigació i solucionar el conflicte.

Aquest protocol no inclou les persones ateses des d'una lògica socioeducativa, siguin infants, joves, adolescents o famílies. Per a aquests casos, actua seguint un procediment específic de protecció amb el que està treballant l'Entitat, de manera separada a aquest document.

D'acord amb les obligacions de supervisió d'activitats empresarials, l'entitat informará les empreses externes contractades com a proveïdores per a la prestació de serveis, sempre i quan aquestes hagin d'interactuar en l'entorn laboral, de l'existència d'aquest procediment. I s'avisarà a les empreses i organitzacions que no tinguin aquest protocol per a què el puguin tenir.

5. Competències, funcions i responsabilitats de les parts involucrades

Grup Plataforma Educativa

Les obligacions de l'Entitat davant l'assetjament es fonamenten en un ventall ampli de normes que són d'aplicació i que bàsicament són les següents:

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- a) A no ser discriminades per raó de gènere, orientació, identitat o expressió de gènere.
- b) A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
- c) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament. L'Entitat també està obligada a adoptar mesures que garanteixin els drets anteriors. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores de la manera que determini la legislació laboral.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:

- a) D'una banda, s'ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut de les persones treballadores i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'Entitat decideixi adoptar.
- b) D'altra banda, s'ha de garantir la Seguretat i Salut de les persones treballadores durant la relació laboral.

La llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) estableix a través del seu articulat i de la normativa de desenvolupament la protecció com a deure empresarial. Aquesta protecció està recollida a la LPRL en el seu capítol 3 de drets i obligacions (articles 14, 15, 16 i 22).

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i queixes que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les incidències informades.

4. Preservar a les persones treballadores que denunciïn situacions anòmales, en les que no són les protagonistes, tal i com s'estableix en la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

La persona afectada

Aportar indicis, a partir de la comunicació interna realitzada, que fonamentin les situacions d'assetjament.

La Persona referent de casos assetjament

- Donar suport a les mesures de difusió i sensibilització amb el Grup Plataforma Educativa.
- Formar part de la Comissió d'Investigació.
- Acompanyar a la persona afectada si aquesta ho sol·licita.
- Formació amb aquesta temàtica proporcionada per les Entitats del Grup Plataforma Educativa.

La representació legal de les persones treballadores i Persona Delegada LOL (Si l'Entitat en disposa)

- La representació legal de les persones treballadores ha de contribuir activament a prevenir l'assetjament.
- Negociar mesures de difusió i sensibilització amb el Grup Plataforma Educativa
- Formar part de la Comissió d'Investigació.
- Acompanyar a la persona afectada si aquesta ho sol·licita.
- Disposar de formació bàsica.

Les persones treballadores

- Contribuir en la prevenció de l'assetjament.
- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració en cas de citació interna per part de l'Entitat com a testimoniatges.
- Participar en la formació bàsica recollida al Pla anual de formació.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas.
- Conèixer aquest protocol.

Les persones de referència

Les persones de referència són aquelles persones a les que acudir davant qualsevol dubte, consulta o situació d'assetjament. Aquestes persones són:

- Agent Igualtat,
- Agent Diversitat,
- Persona referent de casos assetjament.

Tot i així, el canal directe per a poder informar sobre una situació d'assetjament, és el CANAL INTERN D'INFORMACIONS (CII) del que disposa l'Entitat, a través del que s'haurà de procedir a fi que s'obri la investigació pertinent si així es determina.

D'igual forma, si la persona afectada es sentís més segura explicant el cas a altres figures de més proximitat per a ella, podria traslladar-ho a les següents persones:

- Direcció o Responsable del servei,
- Coordinació de l'Entitat,
- Comitè d'Empresa (RLPT) si en disposa/ Persona Delegada LOL si la persona afectada així ho decideix.

A més, fan difusió del protocol d'actuació per a tractar la discriminació LGTBQI+ i algunes d'elles formen part de les Comissions de prevenció, abordatge i seguiment de casos d'assetjament de cada entitat del Grup Plataforma Educativa.

Competències i tasques de les persones referents:

- Informar i assessorar la persona afectada: drets, contingut del protocol i les possibles accions i opcions a emprendre.
- Acompanyar a la persona afectada en tot el procés i oferir suport.
- Explicar el contingut del circuit del protocol i clarificar les vies internes i externes de resolució, per facilitar la presa de decisions per part de la persona afectada.
- Facilitar vies de suport i de referència (mèdiques, psicològiques, etc.). Facilitar informació sobre la possibilitat d'assessorament extern de tot tipus.
- Informar a la Comissió de Casos d'Assetjament i entregar un informe final de casos a la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat.
- En cas necessari i, previ consens de les persones que configuren la comissió d'investigació del cas, proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Gestió i custòdia de la documentació si n'hi ha, en la fase de comunicació.

Els nomenaments de les persones de referència es faran actualment fins el 2026 per a què coincideixi amb la vigència dels nostres Plans d'Igualtat i a partir d'aquesta data es realitzarà una vigència anual del document on s'establirà un rotatge i procediment establert. (El model de nomenament de les persones de referència es troba a l'ANNEX 1.)

Les figures de referència són una possible via d'accés i demanda d'ajuda davant situacions d'assetjament però **en cap cas constituïran la única via.**

Qualsevol figura professional pot ser susceptible de ser antena i receptora d'una situació d'assetjament.

Per tant, és necessària la sensibilització de la plantilla per tal de poder prevenir situacions d'assetjament, i acompanyar a les persones assetjades en cas necessari (derivant a qui correspongui).

Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i contactar amb la persona referent de casos d'Assetjament per tramitar les queixes i incidències que rebí sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència on es recordarà l'ús del Canal Intern d'Informacions.

Comissió d'investigació

El present Protocol funciona com a paraigües de les diferents entitats que conformen el Grup Plataforma Educativa.

Cada entitat té la seva lògica de funcionament i unes necessitats específiques derivades d'aquesta.

La voluntat del Protocol és determinar un circuit compartit, però tenint en compte la lògica de la flexibilitat perquè sigui adaptable a cada procés. Les entitats i les situacions són diferents, però el compromís és el mateix: tolerància 0 davant l'assetjament o discriminació lgbtiqfòbies.

Quan la persona afectada decideix presentar queixa o informació interna, i si del primer filtre que realitza l'Entitat externa Judilex, aquesta determina que la conducta descrita compleix amb els requisits i podria ésser una conducta considerada com a assetjament laboral, donarà trasllat a l'Entitat, i es crearà una Comissió d'Investigació ad hoc, formada per:

Part FIXE	Part per cada entitat
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una persona de SSL. ▪ Una persona del Departament Jurídic. ▪ Una Agent d'Igualtat i referent de casos Assetjament. ▪ Una persona experta en casos de violència de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una persona de RRHH. ▪ Una persona membre de la representació legal de les persones treballadores de cada territori. ▪ Una persona de suport professional extern per a casos complexos sempre que es pugui.

Les funcions de la Comissió d'Investigació són:

1. Analitzar la queixa i la documentació que s'adjunta, un cop rebuda la informació per part de Judilex.
2. Entrevistar-se amb la persona afectada, amb la persona que té la conducta inadequada i amb possibles testimonis.
3. Valorar si és necessari establir mesures cautelars.
4. Emetre un informe vinculant.

En cas d'haver-hi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

1. Adoptar mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball).
2. Proposar l'obertura d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, (fent constar la falta i el grau de sanció).

Credibilitat de la comissió d'investigació: Cal partir del reconeixement de la professionalitat de les figures que en formen part i evitar qüestionament des de posicions subjectives pròpies.

Incompatibilitat de la comissió d'investigació: La incompatibilitat per interessos personals, sempre que sigui possible, comportarà la substitució de la persona que formi part de la comissió d'investigació. En els casos en els quals no sigui possible, la persona en qüestió s'abstindrà de dur a terme la valoració final de l'expedient i no participarà a les entrevistes que es realitzin. Així mateix, la incompatibilitat podrà ser notificada directament per part de la persona que forma part de la comissió, per la persona que ha donat a conèixer la informació o per una tercera persona.

En qualsevol cas, totes les persones integrants de la comissió d'investigació hauran de notificar, durant la constitució de la comissió, si coneixien els fets amb anterioritat i si van ser part activa en algun moment del procediment.

Per valorar les mencionades incompatibilitats s'hauran d'analitzar les situacions següents:

- Si alguna persona, membre de la comissió d'investigació, va entrar la informació al Canal Intern d'Informacions (CII). Analitzant les raons i valorant si existeix un interès personal.
- Si alguna persona, integrant de la comissió, coneix personalment o és familiar de la persona informant o de qui porta a terme el suposat assetjament.

- Si algun alguna persona, membre de la comissió, ha treballat o ha compartit grups de treball amb les persones afectades.
- S'escoltarà a la persona afectada per si aquesta detecta algun tipus d'incompatibilitat no comunicada.
- Altres situacions que es puguin valorar.

Així doncs, les persones que formen la comissió d'investigació hauran de poder garantir un nivell elevat d'imparcialitat.

6. Principis i garanties del protocol

Els principis ètics són veritats fonamentals de conducta que cal complir per garantir els drets i els deures de les persones afectades per una situació d'assetjament. Per tant, tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

S'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.

Diligència deguda: S'evitarà la revictimització de les persones afectades, és a dir, evitar el procés mitjançant el qual es produeix un sofriment afegit per part d'institucions (Si es deriva al SIAD o si denuncien per via externa) i/o els i les professionals encarregades de prestar atenció a les persones assetjades a l'hora d'investigar el delictes o instruir les diligències oportunes en l'aclariment del que ha passat.

Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'Entitat (Poden ser Agent Igualtat, Referent casos assetjament, Direcció i/o Responsable del servei, Coordinació o el Comitè Empresa si així en disposa).

Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació, queixa o informació d'una situació d'assetjament.

En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les comunicacions investigades i provades.

La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà informar-lo de manera interna o de manera externa a l'organisme pertinent i tindrà dret a obtenir-ne una resposta.

L'Entitat té el deure de deixar constància per escrit de la comunicació interna, fins i tot quan els fets hagin estat informats verbalment, així com de tots els passos que s'hagin realitzat durant el procés.

Confidencialitat

La informació de caràcter sensible generada i recopilada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.

Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre: el procediment, els drets i deures, en quina fase del procediment s'està, i segons la vinculació amb el cas, el resultat de les fases.

Suport de persones formades

Les persones que formen part de la comissió en casos d'assetjament, comptaran amb formació bàsica específica en aquesta temàtica.

Agilitat en l'execució

S'ha d'informar a la persona afectada dels terminis de resolució de les fases de la intervenció per agilitzar el procés, aconseguint així celeritat i la resolució ràpida de la informació interna.

Tracte just

Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervenen en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets informats.

Protecció davant possibles represàlies

Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació, queixa o informació interna d'una situació d'assetjament.

En els expedients personals només s'hi ha d'incorporar els resultats de les informacions internes investigades i provades.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procés d'intervenció tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Contradicció

Garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

Restitució de les víctimes

Si l'Assetjament s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'Entitat haurà de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.

Prohibició de represàlies:

Queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constituïu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presenten una comunicació de denúncia o queixa pels mitjans habilitats per aquesta funció, les persones que compareixen com a testimoniatsges o ajuden o participen en una investigació sobre assetjament.

7. Procés d'intervenció i diagrama

Abans d'iniciar qualsevol tràmit d'intervenció per assetjament, tothom pot fer consultes amb l'agent d'igualtat, que és la persona que està a disposició de qui ho necessiti.

Quan té lloc una situació de discriminació LGTBQI+ o lgbtifòbies, s'han de seguir les indicacions que s'expliquen a continuació per activar el protocol corresponent.

Hi ha dues vies de resolució: interna i externa. La via interna fa referència a la que es tramita a través de la mateixa Entitat i, la via externa pertany a la jurisdicció laboral i penal, que es fa a través d'una denúncia a inspecció de treball o bé d'una denúncia penal. El fet d'utilitzar una de les vies de resolució en cap cas exclou d'utilitzar-ne també una altra.

Les informacions internes o queixes en les quals no hi ha prou proves per determinar l'assetjament NO són, d'entrada denúncies falses. S'ha de tenir molt en compte aquest fet.

Està demostrat que la manca de confiança en la versió de la víctima és percebuda per una mateixa i és un obstacle més per alçar la veu. D'altra banda, la por a les represàlies o les dificultats per la identificació fa que l'entorn laboral sigui dels entorns on hi ha més dificultats i es detecten les violències i/o assetjaments.

Circuit

En aquest document, es desenvoluparà principalment la via interna, per tractar-se d'un Protocol dins l'àmbit laboral i de l'entitat, que vol tenir un paper actiu en l'erradicació de l'assetjament de qualsevol tipus. El procediment de l'Entitat s'iniciarà sempre a través del nostre canal intern d'informacions que es troba informat a la web de totes les Entitats de Plataforma Educativa com també a l'àrea de les persones treballadores a Integrho.

Aquesta informació la gestiona directament Judilex per a garantir l'anonimat de la persona qui fa la comunicació i que té l'equip adequat per a valorar la situació que es comunica i que posteriorment es posa en contacte amb el Departament Jurídic i Agent Igualtat i Diversitat per a iniciar les accions que siguin pertinents en cada cas.

[Aquí](#) teniu l'enllaç sobre com gestionar aquesta informació interna amb un vídeo explicatiu.

CONEIXES EL CANAL INTERN D'INFORMACIONS

És una eina a disposició de totes les persones treballadores que, dins l'àmbit laboral o professional, detectin infraccions, incompliments o vulneracions de la normativa o assumptes d'assetjament sexual o per raó de sexe i les vulguin reportar.

El canal està gestionat per una empresa externa i, sempre respecta la confidencialitat de la persona que fa la comunicació.

COM FUNCIONA?

Les infraccions, incompliments o vulneracions s'hauran de reportar immediatament a través del Canal Intern d'Informacions, i ho podeu fer per:



La plataforma, les 24 hores i els 365 dies de l'any de VIADENUNCIA a: <https://box.viadenuncia.net/9239367834>



Per correu electrònic: plataformaeducativa@viadenuncia.net



Per correu postal a:

VIADENUNCIA - Sr. Fruitós Richarte
Av. Corts Catalanes n.5 pis 1
08173 Sant Cugat del Vallès



Per telèfon: 872 205 055

Si la persona informa directament a qualsevol de les persones referents, aquestes hauran d'informar del sistema de comunicació d'informació. Si aquesta persona un cop hem rebut la seva queixa i comunicació no vol desenvolupar aquesta acció caldrà que informeu a l'Agent Igualtat que aquesta acabarà entrant l'acció directament al canal intern.

Per tant, garantim un únic canal d'informacions amb la rebuda per part d'un equip extern que valorarà la situació i es valora la realització a posteriori de la gestió d'obertura d'investigació o no segons cada cas.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase d'informació interna o queixa i investigació (Fase 2), si s'escau.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació es formula un cop han passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es farà sempre a través del canal intern d'informacions. El servei de Judilex té un màxim de set dies laborables per donar resposta a la comunicació.

La comunicació de la situació d'assetjament pot fer-la:

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

La comunicació es presentarà a la persona de referència escollida per la persona afectada.

Les funcions d'aquesta persona són:

- Informar i assessorar a la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada durant tot el procés.
- Proposar mesures cautelars i/o preventives.

En cas de fer la comunicació, els resultats poden ser quatre:

1. Que la persona afectada decideixi presentar informació interna i/o denúncia externa.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar queixa. La persona de referència, a partir de la informació rebuda considerarà si hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament i, demanarà a la persona afectada que ratifiqui per escrit la voluntat de no prosseguir en aquell moment amb el procés mitjançant el document de renúncia (ANNEX 3). Per últim, la persona de referència ho ha de posar en coneixement a través del Canal Intern d'Informacions que posteriorment donarà avís al Departament

Jurídic i l'Agent Igualtat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que Entitat adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o de les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar queixa i des de Judilex, a partir de la informació rebuda, considerin que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció. Aquest fet es podrà fer referència a l'informe final només amb informació numèrica.
4. Que la persona afectada decideixi no presentar la queixa i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit la persona de referència iniciarà el circuit a través del canal intern d'informacions.

Judilex és la 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.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, signarà el document de renúncia i se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de queixa o informació interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Queixa interna i investigació

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 sexual, per raó de sexe o qualsevol altre tipus de diversitats, així com per proposar-hi mesures d'intervenció.

Les persones que intervenen en aquest procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les comunicacions presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.

La investigació s'inicia a partir de la informació directament rebuda i per indicacions de Judilex. Aquesta informació ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamenten la situació informada i amb la signatura d'un document conforme valida la informació facilitada. Aquest document formarà part de l'Expedient del Cas i de l'inici de la investigació. 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.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, l'Agent Igualtat és la responsable de la iniciació i tramitació del cas i on ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar les seves identitats.

La informació interna s'ha de presentar a través del Canal Intern d'informacions. La qual es gestiona per part de Judilex responsable per aquests casos.

En tot el procés caldrà disposar de formats de signatura per a poder recollir evidències del procés: Comunicació d'accions, Entrevistes realitzades, Comunicació de resolució del cas, Agraïment a l'equip en la participació a la resolució del cas, etc.

El Departament Jurídic amb l'Agent Igualtat recull la documentació i estudia a fons les comunicacions internes d'assetjament en el marc de l'Entitat, emet un informe vinculant i ho deriva a la Comissió de Seguiment casos d'Assetjament de l'Entitat on es doni el suposat assetjament. On es faran recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Un cop iniciada la investigació, la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva innocència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

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'Entitat posa en disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Fase 3: Resolució

L'objectiu d'aquesta fase és emetre una resolució del cas. Segons l'informe vinculant¹ elaborat per la Comissió d'Investigació de casos d'Assetjament segons cada Entitat, la Gerència de l'Entitat o persona en qui delegui emet una resolució del cas en un termini des de tres mesos fins a sis mesos des de l'inici de la intervenció. La resolució s'emetrà en funció dels resultats de l'informe de la Comissió d'Investigació de casos d'Assetjament de cada Entitat:

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Proposta d'inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
 - Informar de la possibilitat d'iniciar via externa si la persona així ho considera.

¹ El contingut mínim de l'informe, sense ànim exclouent ni limitador, es troba recollit a l'ANNEX 5.

- 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 suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'arxiva la informació.

En l'acord de resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona afectada i la persona amb la conducta inadequada, la causa de la comunicació interna i els fets constatats.

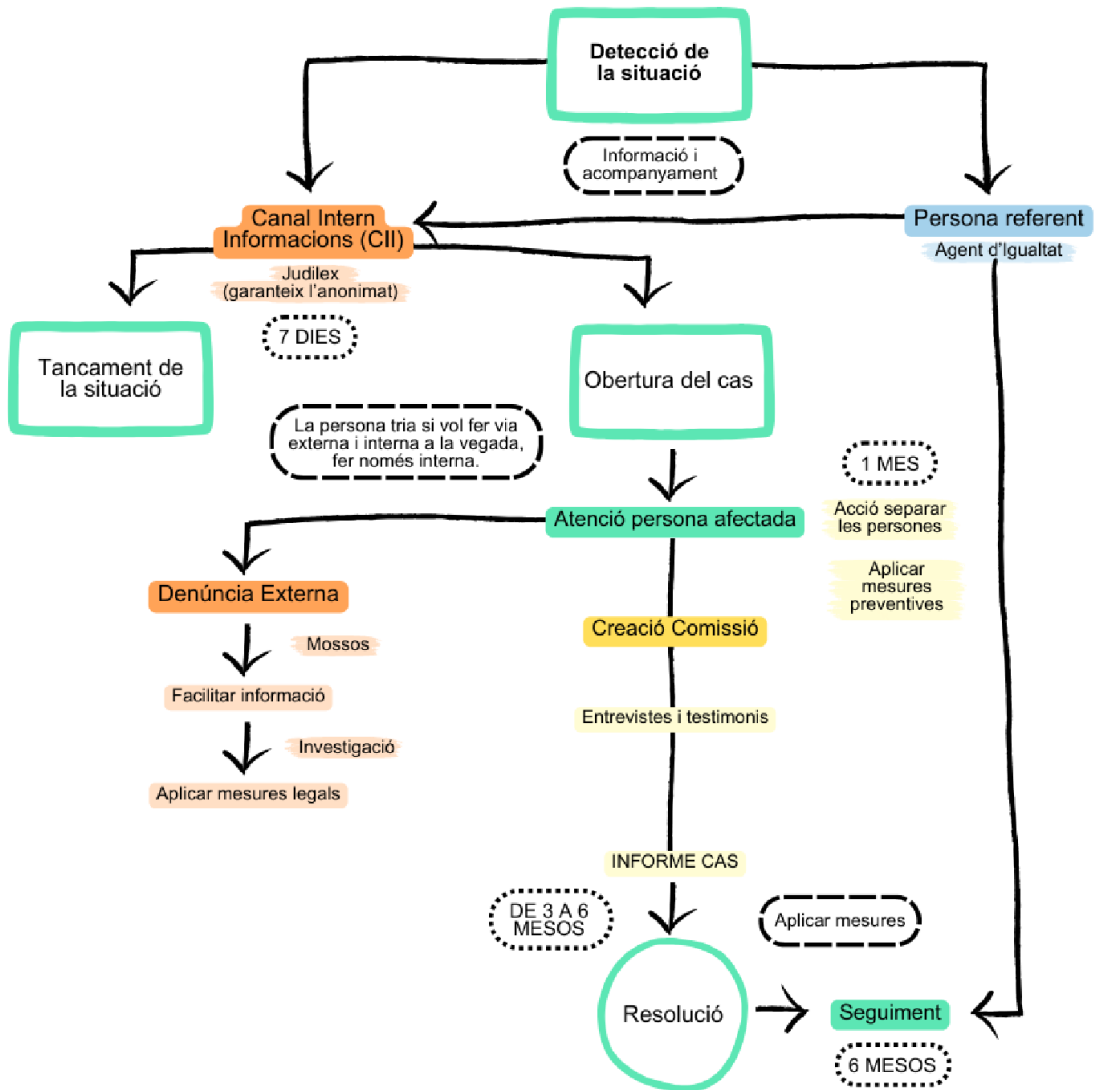
Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona afectada i a la persona amb la conducta inapropiada, així com a la representació legal de les persones treballadores si l'entitat en disposa.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la discriminació per LGTBQI+ o en el Conveni d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient sancionador que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, en la resolució s'inclourà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la queixa o informació interna.

Diagrama

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.



Mesures preventives

Els comportaments discriminatoris per LGBTQI+ generen gran malestar. La manera més eficaç d'evitar-lo és invertir en la prevenció i intervenció en els estadis més inicials de l'assetjament. La conscienciació i les formacions vinculades a la sensibilització poden ajudar a eliminar les desigualtats.

El Grup Plataforma Educativa es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres i, en especial, per a l'equip directiu. I també per a les persones treballadores per a què si detecten o els arriba alguna situació sàpiguen a qui s'han de dirigir i com actuar.

Algunes mesures preventives són les següents:

- Creació de la Comissió de prevenció, abordatge i seguiment de casos d'assetjament de totes les Entitats del Grup Plataforma Educativa, així com nomenament de les persones de referència i persones membres.
- Distribuir el protocol cada dos anys a totes les persones treballadores. Distribuir també una versió resumida i gràfica que s'atorgarà a la persona treballadora un cop s'incorpora al seu lloc de treball per primer cop.
- Penjar cartells informatius del protocol a les diferents entitats que conformen el Grup Plataforma Educativa.
- Informar del protocol en el manual de benvinguda perquè les persones que s'incorporin a les entitats que formen part del Grup Plataforma Educativa coneguin els drets i les obligacions que tenen i els mecanismes de suport i protecció de què disposen.
- Posar a disposició el protocol a través de l'Àrea Personal.
- Incorporar una clàusula en els contractes referent a aquest protocol.
- Implementar el Pla d'Igualtat que caldrà actualitzar cada 4 anys per afavorir la igualtat i prevenir així l'assetjament.
- Desenvolupar accions de sensibilització, informació i formació per aconseguir el compromís i la implicació de les persones. Així com explicitar de forma clara el compromís de l'entitat contra qualsevol tipus d'assetjament.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició d'un assetjament:

- Dur a terme i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques i altres intervencions psicosocials a fi i efecte d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'altres diversitats o discriminacions.
 - Possibilitar la identificació precoç de conflictes i establir mecanismes d'intervenció per utilitzar els comandaments.
 - Derivar cap a procediments per resoldre conflictes interpersonals.
- Promoure un entorn de respecte a la feina, inculcant a totes les persones treballadores els següents valors: igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament lliure de la personalitat. Expressant de forma clara i rotunda la desaprovació de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.
 - Realitzar formacions de sensibilització per facilitar la identificació i l'acompanyament i abordatge de situacions d'assetjament.
 - Vídeo informatiu respecte diferents situacions d'assetjament: com identificar-les i quins són els passos a seguir si una persona pateix algun tipus d'assetjament.
 - Visibilitzar la figura d'agent d'igualtat com a persona de referència amb qui es poden comunicar situacions des de molt a l'inici, fet que també comporta una acció preventiva, com també la difusió del Canal Intern d'Informacions
 - Formació bàsica específica per a les persones referents i persones que integren la comissió.
 - Establir comunicacions sigui pel Canal Intern d'Informacions o el mail de agentigualtat@plataformaeducativa.org on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
 - Establir mecanismes de seguiment i de control de contingut del protocol i d'avaluació de la seva implementació i eficàcia.

Mesures cautelars

Algunes mesures cautelars poden ser el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball, el permís retribuït, etc. També es prendran altres mesures si el personal és extern, cosa que decidirà l'equip educatiu.

Amb l'objectiu d'evitar la revictimització de la presumpta víctima, aquesta podrà exposar si prefereix ser ella o la persona que exerceix la presumpta actuació comunicada qui canviï de

lloc de treball, i en la mesura que sigui possible, i sempre i quan la normativa ho permeti, o hi hagi consens amb la persona en qüestió, es prioritzarà aquesta opció.

Aquestes mesures no han d'afectar les condicions de treball ni les condicions retributives de la persona assetjada.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada, i les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Mesures reparadores

Així mateix, un cop tancat el procediment, s'haurà de vetllar per la inexistència de represàlies per les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.

A continuació, es detallen algunes mesures que poden contribuir a la reparació:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals, no de tipus retributiu, que puguin beneficiar la persona assetjada.
- Adopció de mesures de protecció de la persona assetjada.
- Recordatori dels principis ètics de l'entitat.

9. Mesures Planificades Temporals a falta de regulació en el conveni sectorial

De conformitat amb l'Article 8.3. del RD 1026/2024, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBQI+ a les empreses i tenint en compte que a la data de l'acceptació d'aquest protocol no existeixen regulacions específics en els nostres convenis sectorials, ens avancem a aquesta acció acceptant directament els que marca el mateix document:

La Igualtat de tracte i no discriminació:

Les nostres Entitats tenen en compte la igualtat de tracte i no discriminació creant un context favorable a la diversitat i a avançar a l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBQI+, amb referència expressa no només a la orientació i/o identitat sexual si no també a l'expressió de gènere o les característiques sexuals.

Aquests es reflecteixen directament al nostre Pla Igualtat actual, el nostre Pla de Diversitat, els nostres projectes IgualMents i OrgullosaMents, i el propi Protocol específic.

Accés a llocs de treball:

Les Entitats contribuïrem a través de mesures establertes en el conveni col·lectiu a erradicar estereotips a través de la formació adequada de les persones que participen als processos de selecció.

S'estableixen criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o la idoneïtat de la persona per el lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones Trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Classificació i promoció professional:

Els convenis col·lectius i els acords de les Entitats regularan criteris per a la classificació, promoció professional i ascensos de forma que no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBQI+, basant-se en elements objectius, entre altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

Formació, sensibilització i llenguatge:

Les Entitats integrarem als Plans de Formació, accions específiques sobre els drets de les persones LGTBQI+ a l'àmbit laboral, amb especial incidència de la igualtat de tracte i

oportunitats i la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloses les persones responsables, directives i persones treballadores amb responsabilitat a la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes que contindran són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGBTQI+ recollides en els convenis col·lectius d'aplicació a les Entitats o els acords d'empresa en els eu cas, així com l'abastament i el contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre la diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023, de 28 de Febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones Trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTQI+.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

S'utilitzaran mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Es promou la heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs. Per això, es garanteix la protecció contra comportaments LGBTQIFòbics especialment, a través dels protocols davant l'assetjament i la violència en els llocs de treball.

Permisos i beneficis socials:

Els convenis o acords col·lectius han d'atendre a la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGBTQI+, garantint l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

En aquest sentit, es garantirà a totes les persones treballadores el gaudi en condicions d'igualtat dels permisos que, en el seu cas, estableixin els convenis o acords col·lectius per a l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones Trans.

Règim disciplinari:

S'integraran, en el seu cas, en el règim disciplinari que es regularà als convenis col·lectius, infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, la orientació i identitat sexual i la expressió de gènere de les persones treballadores.

Aquestes s'actualitzaran segons ho marquin cada un dels convenis o acords col·lectius.

10. Tipificació

Les sancions a aplicar seran les establertes en el Conveni col·lectiu o norma superior vigent a cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

11. Seguiment i Avaluació

Des del Grup Plataforma Educativa s'estableix que la Comissió de seguiment d'assetjament de cada entitat es reuneix un cop l'any, integrada dins a la segona reunió de seguiment anual de la Comissió Seguiment del Pla Igualtat, per revisar les informacions d'assetjament vinculades a les LGBTQIFÒBIES, per valorar quina n'ha estat la resolució. A finals d'any, en reunió de valoració, es redactarà un informe per garantir que el protocol és eficaç i que funciona o si s'ha de fer alguna adaptació en el marc del treball conjunt amb la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat.

Els elements que s'han de tenir en compte per al seguiment d'aquest protocol són els següents:

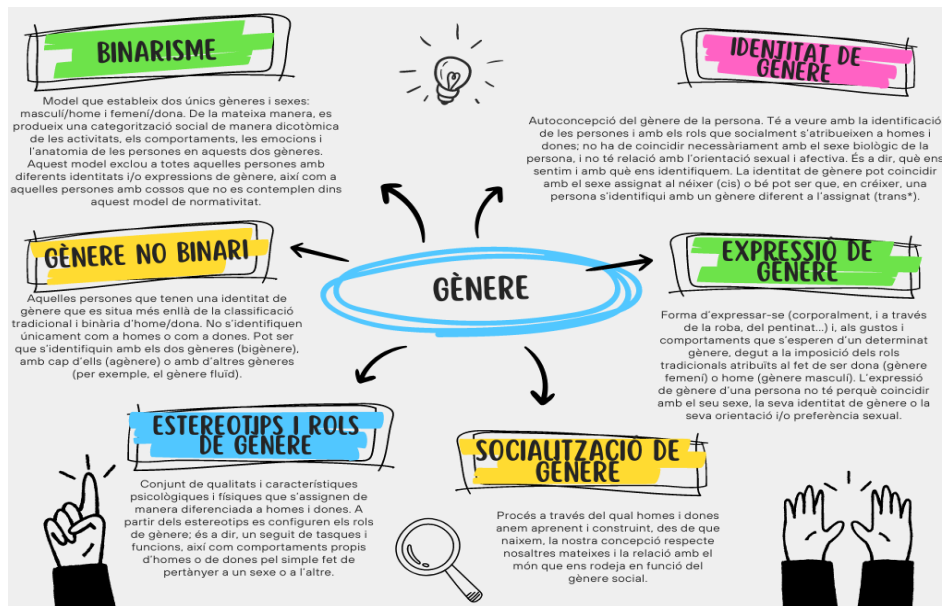
1. El nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per discriminació LGTBQI.
2. El nombre de mesures preventives i sensibilització que s'han realitzat a l'Entitat durant un any.
3. El nombre d'intervencions sancionadores per discriminació LGTBQI+ que s'han realitzat a l'Entitat durant l'any.

Mitjançant el Pla d'Igualtat i el seu corresponent seguiment i avaluació, la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat de cada Entitat realitzarà el seguiment corresponent a les mesures de prevenció establertes al protocol, a partir dels indicadors que s'hagin establert al Pla d'Igualtat.

Els procediments previstos en aquest protocol poden ser revisats i modificats sempre que es detecti la necessitat de fer-ho segons els factors, necessitats i circumstàncies del moment, o per imperatiu legal o jurídic pel qual s'adaptarà el mateix a la legislació vigent.

En aquest cas la vigència d'aquest protocol serà fins al 2026 i a partir d'aquí es realitzarà revisió de manera anual.

Annex 1. Glossari



- **Gènere:** conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment, des del sistema sexe-gènere, el gènere masculí s'atribueixi al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents. El gènere s'aprèn a través d'un procés de socialització.
- **Socialització de gènere:** procés a través del qual homes i dones anem aprenent i construint, des de que naixem, la nostra concepció respecte nosaltres mateixes i la relació amb el món que ens rodeja en funció del gènere social.
- **Estereotips i rols de gènere:** els estereotips són un conjunt de qualitats i característiques psicològiques i físiques que s'assignen de manera diferenciada a homes i dones. A partir dels estereotips es configuren els rols de gènere; és a dir, un seguit de tasques i funcions, així com comportaments propis d'homes o de dones pel simple fet de pertànyer a un sexe o a l'altre.
- **Identitat de gènere:** Autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té relació amb l'orientació sexual i afectiva.

És a dir, què ens sentim i amb què ens identifiquem. La identitat de gènere pot coincidir amb el sexe assignat al néixer (CIS) o bé pot ser que, en créixer, una persona s'identifiqui amb un gènere diferent a l'assignat (Trans*).

- Cisgènere (CIS):** Persona en què el sexe assignat coincideix amb la identitat sentida.
- Transgènere (Trans*):** Terme global que defineix a les persones les quals la seva identitat de gènere, expressió de gènere o conducta no s'ajusta a aquella generalment associada amb el sexe assignat al néixer.
- Travestí:** Persona que sent satisfacció o li agrada sentir-se com a persona de l'altre sexe. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determini res ni conflicte amb la seva identitat sexual.
- Transformista:** Persona que es vesteix com a persona de l'altre sexe però no per satisfacció ni perquè li agrada, sinó per motius professionals. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seva identitat sexual.
- Procés de transició:** Procés personal i únic d'autoafirmació de la pròpia identitat que persegueix l'adaptació progressiva a la identitat de gènere sentida. Correspon a cada persona decidir en quin moment inicia aquest procés. Mai s'ha d'usar el terme “canvio de sexe”.
- Queer:** Originalment era un insult dirigit a persones homosexuals; ara s'utilitza com una autodefinició política / sexual de qui no encaixa dins de les expectatives sexuals majoritàries.
- Expressió de gènere:** fa referència a la forma d'expressar-se (corporalment, i a través de la roba, del pentinat...) i, als gustos i comportaments que s'esperen d'un determinat gènere, degut a la imposició dels rols tradicionals atribuïts al fet de ser dona (gènere femení) o home (gènere masculí). L'expressió de gènere d'una persona no té perquè coincidir amb el seu sexe, la seva identitat de gènere o la seva orientació i/o preferència sexual.
- Binarisme:** model que estableix dos únics gèneres i sexes: masculí/home i femení/dona. De la mateixa manera, es produeix una categorització social de manera dicotòmica de les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en aquests dos gèneres. Aquest model exclou a totes aquelles persones amb diferents identitats i/o expressions de gènere, així com a aquelles persones amb cossos que no es contemplan dins aquest model de normativitat.

- Gènere no binari:** Aquelles persones que tenen una identitat de gènere que es situa més enllà de la classificació tradicional i binària d'home/dona. No s'identifiquen únicament com a homes o com a dones. Pot ser que s'identifiquin amb els dos gèneres (bigènere), amb cap d'ells (agènere) o amb d'altres gèneres (per exemple, el gènere fluït).
- Sexe:** conjunt de característiques biològiques i fisiològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.
- Intersexual:** persona que neix amb característiques genitals d'home i de dona, on els seus cromosomes no s'adeqüen al model binari XY o XX. És a dir, persones que neixen amb un conjunt de variacions en les característiques sexuals que no encaixen completament amb la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.
- Orientació o preferència sexual:** Atracció emocional, romàntica i/o sexual cap a una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat i pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres. Tot i això, en la societat actual es dona l'heteronormativitat, que és aquella concepció social que entén l'heterosexualitat com allò normatiu i desitjable, generant dinàmiques d'exclusió cap a tot allò que no s'ajusta a la norma. Les persones que es consideren asexuals poden desenvolupar la seva activitat sexual de diferents maneres: amb elles mateixes o en moments puntuals per a fins més enllà de l'atracció sexual (com podria ser la reproducció o d'altres).
- Heterosexual:** Orientació o preferència sexual que implica que una persona es sent atracció física o afectiva cap a persones del gènere contrari.
- Asexual:** L'asexualitat és una preferència sexual. No és una patologia ni una incapacitat per sentir plaer, sinó que és la manca d'atracció sexual cap a les altres persones. L'asexualitat no és una categoria única i estanca sinó que recull diversitats i maneres diferents de viure-la.
- Bisexual:** Orientació o preferència sexual en la qual una persona sent atracció sexual i/o afectiva per més d'un gènere o indistintament del gènere.
- Homosexual:** Persona que sent atracció sexual i/o afectiva envers les persones del mateix sexe. És un terme que cal evitar, per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de la paraula *gai* o *lesbiana*, segons correspongui.

- Lesbiana:** Dona que sent atracció sexual i/o afectiva per altres dones.
- Gai:** Home que sent atracció sexual i/o afectiva per altres homes.
- Pansexualitat:** l'orientació sexual es presenta com una capacitat de sentir-se atretes per les persones deixant a part la sexualitat d'aquestes, i posant la seva atenció, bàsicament, en com són interiorment, és a dir, en els seus sentiments, en la seva manera de ser, de comportar-se o de relacionar-se.
- LGTBI:** Abreviatura de Lesbianes (L), Gais (G), Trans (T), Bisexuals (B) i Intersexuals (I). També hi ha altres sigles com la LGBTIQ+, que incorporen la Q de Queer i el + d'Altres.
- Androcentrisme:** És la manera de concebre el món des d'un punt de vista masculí, donant-li un valor hegemònic en el qual té a veure amb la masculinitat. Com a constructe social tot el relatiu a masculí aquesta apoderat i sobrevalorat, en canvi allò que és femení està infravalorat o de valorat.
- Heterosexisme (o heteronormativitat):** Es dona per fet, sense qüestionar-ho, que la norma a seguir és l'heterosexualitat, és a dir, que tothom ha de ser heterosexual. Aquesta situació provoca pensar que tot el que no és heterosexual es “anormalment diferent” i pot provocar rebuig o discriminació. És una manera de violència.
- Homofòbia:** Es refereix a l'agressió, odi, por, prejudici o discriminació contra homes o dones homosexuals, encara que també s'inclou a les altres persones que integren la diversitat sexual, com és el cas de les persones bisexuals i transsexuals. L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals, fins i tot violents, enquadrables amb altres trastorns de la salut psíquica. Està lligada l'homofòbia amb la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones.
- Lesbofòbia:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació al lesbianisme o a les lesbianes, actituds de rebuig, por irracional cap a les dones lesbianes.
- Bifòbia:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la bisexualitat o a les persones bisexuals.
- Transfòbia:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la transsexualitat o a les persones trans.
- Intersexualfòbia:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la intersexualitat o a les persones intersexuals
- Plumofòbia:** aversió, odi, por, prejudici i discriminació contra les persones amb ploma o a tenir ploma.

- Monosexualisme:** creure que tothom és homosexual o heterosexual. És una actitud bifòbia.

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

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

La LGTBI-fòbia pot ser exercida individual o col·lectivament, fins i tot existeix la LGTBI-fòbia institucional, que pot anar des de lleis que no contemplen la igualtat fins a dictaminar lleis que castiguen, persegueixen o penalitzen amb la pròpia vida a persones LGTBI.

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

Articularem diverses maneres de LGTBI-fòbia:

- LGTBI-fòbia cognitiva:** és la creença que les persones LGTBI són antinatural, amorals, pecaminoses i/o les fa inferiors i/o indesitjables LGTBI fòbia afectiva: són sentiments de rebuig que afloren en determina dones persones en relacionar-se (o imaginar-se que es relacionen) amb persones LGTBI. El rebuig sol ser al contacte físic, sentir-se incòmodes amb persones LGTBI, o de mostres d'afecte entre persones LGTBI. Són les persones que diuen “sentir fàstic” o “repulsió” cap a les persones LGTBI.

- LGTBI-fòbia liberal:** Es permet l'expressió de la diversitat sexual en el àmbit privat però en cap cas accepta que es faci en l'espai públic.

- LGTBI-fòbia conductual:** està en connexió amb els comportaments cap a les persones LGTBI. Aquest comportament es pot manifestar de moltes rai ras, des del grau més lleu de l'acudit fàcil fins al més greu de l'agressió física.

També es pot classificar la LGTBI-fòbia de la manera següent: LGTBI-fòbia externalitzada: és aquella en la qual es donen conductes verbals i físiques (LGTBI-fòbia conductual), així com emocionals (LGTBI-fòbia afectiva) que poden portar a alguna mena d'abús cap a les persones LGTBI.

- LGTBI-fòbia** internalitzada: és l'assimilació mitjançant l'educació heterosexual que les conductes d'orientació sexual i identitat de gènere són negatives. Aquesta afecta tant a

les persones heterosexuales com les persones LGTBI, aquestes últimes poden tenir greus problemes d'autoestima que porta a una invisibilització personal.

La LGTBI-fòbia engloba les següents fòbies: homofòbia, lesbofòbia, bifòbia, transfòbia, plumofòbia i intersexualfòbia.

En l'àmbit del treball, es poden donar altres formes de LGTBI-fòbia, com un acomiadament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere (encara que s'intentarà dissimular), o la pressió, mitjançant assetjament psicològic, a la treballadora o al treballador afectada perquè sigui ella o ell qui acabi abandonant l'Entitat, o el no condicionar els espais públics perquè pugui tenir intimitat una treballadora o un treballador Trans, la publicació en els censo del centre de treball amb l'assignació a un determinat sexe, que en moltes ocasions no aporti cap informació de vital importància.

	NORMA		EXCLUSIONS
SEXE	Masclé	Femella	Intersexuals
IDENTITAT DE GÈNERE	Home	CIS Dona	Trans* No binària
EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Masculí	Femenina	Expressions de gènere no normatives
PREFERÈNCIA SEXUAL	Heterosexual		Lesbiana, Gai, Bisexual, Pansexual...

Així mateix, es mostren diferents tipus de discriminació com són: la discriminació directa, la discriminació indirecta, la discriminació per error i la discriminació múltiple.

- Discriminació directa:** situació en que es troba una persona o grup que sigui, hagi estat o pugui ser tractada de forma menys favorable que altres en una determinada situació a causa del lloc de naixement, el sexe, l'expressió de gènere, la situació econòmica o qualsevol altre condició o circumstància personal o social.
- Discriminació indirecta:** té lloc quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra genera o pot generar a alguna persona algun tipus de desavantatge particular degut a la seva condició o circumstància personal o social.
- Discriminació per error:** situació que es genera a causa d'una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o les persones discriminades.

- Discriminació per associació:** quan una persona o grup en que s'integra, degut a la relació amb una altre persona objecte de discriminació **esdevé** també objecte de discriminació.
- Discriminació múltiple: situació** en que una persona és discriminada de forma simultània o consecutiva per dues o més causes previstes a la Llei 15/2022².
- Discriminació interseccional:** quan **interactuen** diverses causes previstes a la Llei 15/2022, generant una forma específica de discriminació.

Es pot produir entre companys i/o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandaments i persona subordinada, i a la inversa (assetjament vertical descendent i assetjament vertical ascendent, respectivament). També es poden donar diferents situacions constitutives d'assetjament sexual, segons finalitat:

- Conducta de xantatge sexual o quid pro quo: Es produeix quan de l'acceptació o negativa a propostes de caràcter sexual se'n deriven decisions respecte a la situació laboral d'aquella persona.
- Ambient de treball hostil: Creat mitjançant comentaris i situacions no desitjades i molestes de tipus sexual que tinguin un caràcter greu i insistent.

Habitualment, les dues situacions apareixen barrejades quan es produeix assetjament sexual. Decidir que una conducta és sexualment no desitjada correspon a la dona que la rep.

Modalitats d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions i dels nivells organitzatius

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

- Assetjament vertical descendent:** el produeix un càrrec de direcció a una persona subordinada, treballadora o usuària de l'Entitat, entitat o col·laboradora.

² Apartat 1 Article 2. Es reconeix el dret de tota persona a la igualtat de tracte i no discriminació amb independència de la seva nacionalitat, de si són menors o majors d'edat o de si gaudeixen o no de residència legal. Ningú podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racional o ètnic, sexe, religió, convicció, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

- Assetjament vertical ascendent:** es produeix per una persona subordinada, treballadora o usuària a un càrrec de direcció de l'Entitat, entitat o col·laboradora.
- Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Per altra banda, també es diferencia en funció de l'objectiu de l'assetjament:

- Assetjament d'intercanvi o quid pro quo:** quan s'utilitza la resposta a la situació d'abús o xantatge com a base per a prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (per exemple, la renovació del contracte, promoció dins l'Entitat...) o condiona les relacions laborals. Aquest tipus d'assetjament implica un abús d'autoritat i, per tant, el produeixen persones jeràrquicament superiors en l'organització i es produeix només en els casos d'assetjament sexual.
- Assetjament ambiental:** quan es crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant i ofensiu per qui el rep. Acostuma a ser produït per companys o companyes.

Les conductes d'assetjament es poden 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.

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament entre persones externes, com ara empreses proveïdores o col·laboradores. ANNEX 2. MA

Annex 2 – Marc legal

En l'àmbit europeu i internacional

- El Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació a l'ocupació**, que aborda l'assetjament sexual al lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació Núm. 19 sobre violència al lloc de treball al sector dels serveis i mesures per combatre-la.
- La Recomanació de la Comissió 92/131/CEE**, de 27 de novembre, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, ja recull un "Codi de conducta sobre les mesures per combatre" l'assetjament sexual".
- La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació**, recull les definicions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres qüestions horitzontals aplicables a qualsevol conducta o acte discriminatori en matèria laboral, i estableix que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen manifestacions discriminatòries a les quals s'ha de fer front a l'àmbit de l'Entitat.

En l'àmbit estatal

- La Constitució espanyola** reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1), la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe en un sentit ampli (art. 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (art. 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (art. 18.1). L'article 35.1 CE incorpora a més, el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.
- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes (LOI)**, fa un gran pas prohibint expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com definint aquestes conductes (articles 7, 8, 48 i 62). També adapta aquesta Llei les infraccions, sancions i mecanismes de control dels incompliments en matèria de no discriminació, reforçant el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre** i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, fa referència a la necessitat de totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb

aquesta finalitat, adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les queixes o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Per a això, el RD 901/2020 obliga a un diagnòstic previ sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'organització i instaura el dipòsit "voluntari" de les mesures adoptades d'acord amb els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

- La Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància**, en l'article 4.4 obliga les empreses on existeixi aquesta modalitat de prestació de serveis a tenir en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i l'aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.
- La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (LOGILS)**, a l'art. 12, fixa una sèrie de pautes per promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Segons la mateixa llei, correspon a la negociació col·lectiva establir mesures per detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, especialment de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe, per a la qual cosa es consensuaran mesures preventives, formatives de sensibilització, tutela, i establint protocols.
- La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**. L'objectiu de la present llei és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (LGTBI) erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.
- Article 14. Igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI en l'àmbit laboral**. Promoure i garantir la igualtat de tracte i oportunitats i prevenir, corregir i eliminar tota forma de discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei en matèria d'accés a l'ocupació, afiliació i participació en organitzacions sindicals i empresarials, condicions de treball, promoció professional, accés a l'activitat per compte

propi i a l'exercici professional, i d'incorporació i participació en qualsevol organització els membres de la qual exerceix una professió concreta.

- Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI en les empreses.** Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.
- L'assetjament sexual també està regulat al **Reial Decret Legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social (article 8); a la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1.i) i a la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (article 11 bis) en matèria de legitimació; a l'Estatut de les Persones Treballadores [arts. 4.2.e), i 54.2], a la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (arts. 96, 151, 286); a la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat (article 18.9) i art. 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- I per últim la **RD 1026/2024**, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGBTQI+ a les Empreses.

En l'àmbit català

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.**
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.**
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** Inclou l'àmbit laboral dins la definició de violències masclistes, explicitant l'assetjament sexual i per raó de sexe com a forma de violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.** L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència,

per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**
- **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.** L'objectiu de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

Annex 3. Nomenament de persones de referència



NOMENAMENT DE PERSONES DE REFERÈNCIA

Atenent que el present protocol desenvolupa un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora detecti o consideri que és objecte d'assetjament i violència sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, assetjament psicològic (mobbing) o qualsevol tipus de lgbtifòbies o discriminacions dins l'àmbit laboral de Grup Plataforma Educativa, la Direcció General de l'Entitat decideix designar com a persona de referència, a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX amb número de DNI XXXXXXXXX-X amb el mandat de complir amb les funcions contingudes a l'apartat corresponent del present Protocol.

Les presents funcions entren en vigor amb la data de l'acta d'aprovació del "Protocol d'abordatge de l'assetjament i violència sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere, assetjament psicològic (mobbing) o qualsevol tipus de Lgbtifòbies o les vinculades a qualsevol altra discriminació" del Grup Plataforma Educativa.

I perquè consti als efectes oportuns, signen aquest document a mode de nomenament i acceptació de càrrec respectivament, a XXXX, en data d de 20 .



Jordi Pascual i Pèlach
Direcció General



Annex 4. Model de renúncia a actuacions

A/A

ENTITAT

Em dirigeixo a l'entitat a fi de comunicar que actualment renuncio formalment a presentar comunicació interna per iniciar la FASE 2 del Protocol de prevenció, seguiment i abordatge de l'assetjament i violència sexual, per raó de sexe d'orientació, d'identitat o d'expressió de gènere i/o qualsevol tipus de Lgbtifòbies.

També per fer saber que si en un futur vull realitzar aquesta queixa ho comunicaré a una de les persones de referencia.

Atentament,

Signat per :

_____, __de _____ de 202 .

Annex 5. Continguts mínims de l'informe vinculant

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouran les conclusions a les quals s'hagi arribat i, també, es proposaran les mesures correctores que es considerin adients.

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

- Identitat de la/les persona/es suposadament assetjada/es, assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, informació, queixa i circumstàncies.
- Descripció dels fets: nombre d'agressions i resum dels fets principals, dates aproximades, persones que hi eren presents, proves i 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.
- Possibles derivacions de la demanda.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona que té la conducta inadequada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si pot haver altres persones de l'organització que estiguin patint situacions similars.
 - 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.

Annex 6. Pautes per a l'acompanyament de la persona assetjada

És recomanable que l'acompanyament a la persona assetjada per part de la persona de referència segueixi els principis següents:

- Percebre.** Percebre vol dir fer un primer anàlisi de la situació. Cal que la persona de referència identifiqui el tipus d'agressió:
 - Si no és una situació contemplada en aquest document s'ha de derivar al personal adequat (seguretat, recursos humans, etc.).
 - En cas que sigui violència masclista identificar de quin tipus és tracta (sexual, psicològica, verbal, ascendent, descendent, horitzontal...) i la raó per la qual s'està produint (gènere, expressió de gènere, identitat de gènere, etc. o, si intervenen altres eixos de discriminació com l'edat, l'ètnia...).

En segon lloc, cal saber quins són els agents implicats en l'assetjament. És possible que només hi hagi una persona que produeix l'assetjament però també pot existir una situació on hi ha varies persones agressores o no es donin agressors secundaris, és a dir, aquelles persones que perpetuen i legitimiten l'assetjament, també poden haver persones observants, persones que condemnin l'assetjament...

- Si no es pot incloure tots els agents implicats, l'actuació s'haurà de centrar en incidir en la/es persona/es agressora/es.
 - Si es disposa de recursos, capacitat i voluntat expressa per part de la persona assetjada es pot actuar amb les altres persones. Per exemple, es pot parlar amb els agressors secundaris o còmplices.
- Escolta activa.** Quan la persona de referència es comuniqui amb la persona assetjada haurà d'escoltar la seva experiència. És important diferenciar entre escoltar (sentir) i escoltar activament (escoltar). Per això s'ha de tenir en compte que:
 - Les persones assetjades poden sentir incomoditat a l'hora d'explicar un cas de violència sexual o qualsevol altre tipus. Per això és important respectar el temps que necessitin i, generar un clima de confiança i seguretat.
 - Les persones de referència no necessiten saber amb exactitud tots els detalls del que ha passat per poder actuar. Existeix la creença de que qui escolta a de saber-ho tot de forma exacta. És necessari conèixer el context de l'assetjament però evitant preguntes irrelevantes o d'alta càrrega emocional (roba que vestia la persona assetjada, detalls sexuals, vida privada de la persona assetjada, reclamar justificacions, etc.).

- Les narracions dels fets ocorreguts no són neutres, els rols de poder i el gènere poden atorgar més valor a unes narracions que a altres i, per tant, s'ha d'evitar que això generi un biaix per decidir l'actuació.
- **Cuidar.** Cuidar fa referència a validar els sentiments de la persona assetjada i donar-li suport amb les decisions que prengui. Per això caldrà diferenciar entre cuidar i infantilitzar. L'objectiu de la intervenció és apoderar i aconseguir l'autonomia de la persona que ha estat assetjada. Comptar amb les forces i les capacitats de les dones i les persones assetjades per superar la por que raonablement tenen. Per fer això, és important informar a la persona que fa la demanda en tot moment de quines són les opcions a seguir i els passos que es faran. Internament, no s'ha de prendre cap decisió sense haver informat i tenir el consentiment de la persona afectada. En cas que aquesta no vulgui emprendre cap tipus d'acció, caldrà respectar la seva voluntat.
- **Acompanyar.** Acompanyar vol dir facilitar la informació necessària i suggerir la possibilitat d'aproximar-se a altres serveis d'atenció especialitzats (com el SIAD o el SAI). Tenint en compte les limitacions i manca d'eines que poden existir haurem de coordinar-nos amb altres serveis complementaris.

Annex 7: Creences a revisar sobre la Identitat de Gènere i l'Orientació Sexual

MITE	REALITAT
Les persones transsexuals són homosexuals.	La identitat de gènere sentida per una persona no té res a veure amb la seva orientació sexual. Una persona transgènere pot ser heterosexual, homosexual o bisexual.
Els nens o nenes que senten una identitat de gènere diferent al sexe biològic ho fan només per jugar i és temporal. No n'hem de fer cas.	El reconeixement de la identitat de gènere comença a edats molt primerenques i s'ha de respectar el seu procés. Els nens o nenes que són forçats a assumir els estereotips de gènere que rebutgen poden patir molts problemes emocionals.
L'homosexualitat és una malaltia i per tant es pot guarir.	El 1990, la Organització Mundial de la Salut (OMS) va certificar que l'homosexualitat no és un trastorn ni una malaltia, i va emfatitzar que l'homosexualitat és una variant natural i no patològica de la sexualitat humana. El 2018 va fer el mateix per a la transsexualitat.
La bisexualitat no existeix. Les persones bisexuals no saben el que els agrada. Les persones bisexuals són realment homosexuals o realment heterossexuals.	Les persones bisexuals són persones que es poden sentir atretes per homes i dones de forma sexual i afectiva. Això no vol dir que sentin aquesta atracció per tots els homes i totes les dones. La preferència d'una persona bisexual pot canviar amb el temps, de la mateixa manera que la d'una persona heterosexual. I això no vol dir que la persona no sàpiga el que li agrada.
Tots els gais són amanerats i totes les lesbianes són homenots.	Qualsevol persona, sigui quina sigui la seva orientació sexual, pot tenir comportaments més estereotípics masculins o més femenins que altres.
A les persones homosexuals els agraden totes les persones del seu gènere.	Com a qualsevol persona, als homosexuals els agraden algunes persones i altres no.
L'homosexualitat és un fenomen occidental.	Existeixen persones LGTBI a tot arreu, en tots els països, tots els grups ètnics, tots els nivells socioeconòmics i en totes les comunitats. El que és cert és que gran part de la legislació penal que s'utilitza en molts països per castigar les persones LGTBI és d'origen occidental i és un llegat de les potències colonials del segle XIX, tot i que en moltes d'aquestes ja s'han derogat aquestes lleis.

<p>Les persones LGTBI són una creació de l'època moderna. Hi ha molta gent que és bisexual o homosexual perquè està de moda.</p>	<p>L'orientació sexual i la identitat de gènere no són tendències actuals. Gairebé tots els països tenen una història documentada de persones les quals la seva identitat i comportaments s'assemblen molt al que ara s'anomena heterosexualitat, bisexualitat, homosexualitat i identitat transgènere.</p> <p>És cert que és una realitat cada vegada més visible, el que no vol dir que estigui de moda. El que més de moda segueix estant és l'heterosexualitat.</p>
<p>Estar al voltant de persones LGTBI o tenir accés a informació sobre homosexualitat posa en perill el benestar dels infants. Les persones LGTBI són "perilloses" pels infants.</p>	<p>Conèixer i passar temps amb persones LGTBI no influeix l'orientació sexual ni la identitat de gènere dels menors, i tampoc perjudica el seu benestar. De fet, pot contribuir a que aquests infants i adolescents tinguin referents que ajudin a fer visibles altres realitats possibles.</p>
<p>Si algú em diu gai o lesbiana, considero que m'ha faltat al respecte.</p>	<p>És important poder diferenciar entre la identitat i l'insult. Si assumim un marc de drets i llibertats sexuals, assumim que totes les possibilitats tenen el mateix valor: no n'hi de millors ni de pitjors. És cert, però, que moltes vegades s'utilitza gai o lesbiana (maricón, tortillera, etc.) amb la intenció d'insultar i fer sentir malament a les persones (independentment de quina sigui la seva preferència sexual), i és lògic que ens molesti quan és amb aquesta intenció que es parla.</p>

Fonts:

- » Sidastudi. ¿Verdadero o falso? Desmontando mitos sobre sexualidad, genero y diversidad sexual. Disponible a: <https://salutsexual.sidastudi.org/es/dinamica/150205-verdadero-o-fal>
- » Parlamentarios para la acción global. Mitos y realidades acerca de las personas LGBTI. Disponible a: <https://www.pgaction.org/inclusion/es/practical-tools/myths-and-reality.html>
- » Parlament de Catalunya (2018). Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGTBI. Disponible a: <https://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/assetjament-escolar-persones-lgbti/documents/Protocol-assetjament-persones-LGBTI-unificat.pdf>

Annex 8: Bibliografia

- » Ajuntament de Barcelona. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic o mobbing.
Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quaderns_de_le_s_dones_assetjament_sexual.pdf
- » Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
Disponible a: https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf
- » Generalitat de Catalunya: Departament de la Presidència (2023). Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina. Barcelona: Secretaria d'Administració i Funció Pública.
Disponible a: <https://administraciopublica.gencat.cat/ca/funcio-publica/prevencio-i-salut-laboral/assetjament-psicologic/>
- » Generalitat de Catalunya: Departament de la Presidència (2023). Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Barcelona: Secretaria d'Administració i Funció Pública.
Disponible a: <https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/funcio-publica/prevencio-salut-laboral/assetjament-sexual/documents-de-referencia/protocol-assetjament-sexual-2023.pdf>
- » Generalitat de Catalunya: Departament de Treball (2010). 10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere.
Disponible a: https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/10xq_genere_cat.pdf
- » Generalitat de Catalunya: Departament de Treball i Indústria (2003). Assetjament psicològic en el treball. Barcelona: Direcció General de Relacions Laborals.
Disponible a: https://www.gencat.cat/treball/doc/doc_20668715_1.pdf

[Parlament de Catalunya \(2018\). Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGTBI.](#)

Disponible a:

<https://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/assetjament-escolar-persones-lgbti/documents/Protocol-assetjament-persones-LGBTI-unificat.pdf>

- » Parlamentarios para la acción global. Mitos y realidades acerca de las personas LGTBI.

Disponible a: <https://www.pgaction.org/inclusion/es/practical-tools/myths-and-reality.html>

- » Sidastudi. ¿Verdadero o falso? Desmontando mitos sobre sexualidad, genero y diversidad sexual.

Disponible a: <https://salutsexual.sidastudi.org/es/dinamica/150205-verdadero-o-falso>





Plataforma Educativa
C/ Garrotxa 7, 17006 - Girona
www.plataformaeducativa.org

