



Protocol intern per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de la Fundació Turisme i Fires de Manresa

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. DECLARACIÓ PROTOCOLÀRIA	5
3. MARC CONCEPTUAL ¹	7
3.1 Assetjament sexual	7
➤ VERBAL ²	7
➤ NO VERBAL	8
➤ FÍSIC	8
3.2 Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere	9
➤ PER RAÓ DE SEXE	9
➤ ORIENTACIÓ SEXUAL	10
➤ IDENTITAT DE GÈNERE	10
➤ EXPRESSIÓ DE GÈNERE	11
3.3 Elements clau	11
3.4 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat ⁷	13
3.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientaciósexual i identitat de gènere	13
4. OBJECTIUS	15
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT	16
6. PROCEDIMENT	18
6.1. Principis i garanties	18
6.2. Drets de les persones afectades:	19
6.3. Inici del procediment	19
7. ACTUACIONS DEL PROCEDIMENT PER VIA INTERNA	22
8. MESURES CORRECTORES	28
9. FINALITZACIÓ I SEGUIMENT	28
10. ANNEXOS	29
Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives	29
Annex 2. Recomanacions per a la realització d'entrevistes ¹⁶	34
PRIMERA ENTREVISTA	34
SEGONA ENTREVISTA	36
Annex 3. Sancions	37
Annex 4. Adreces d'interès ¹³	39
Annex 9. Glossari	40

1. INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalment, cal fer explícit que el **Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de la Fundació Turisme i Fires de Manresa** ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Recursos Humans, la Regidoria de Feminismes i LGTBI i la representació sindical de les persones treballadores, de l'assessorament especialitzat i el suport tècnic de l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i de l'Ajuntament de Manresa.

2. DECLARACIÓ PROTOCOLÀRIA

La Fundació Turisme i Fires de Manresa vol aconseguir **un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.**

Totes les persones vinculades a la Fundació Turisme i Fires de Manresa independentment del seu sexe i gènere tenen el **dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones** amb les quals es relacionen per motius laborals (personal polític, companys i companyes, persones usuàries, proveïdors/es, personal d'empreses externes, col·laboradors i col·laboradores externes, personal en pràctiques, etc.).

D'acord amb aquests principis, la Fundació Turisme i Fires de Manresa declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere **NO seran permesos ni tolerats sota cap circumstància**, no han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

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

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds** de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- **Actuant de forma adequada i solidària davant de les persones que pateixen aquests comportaments**, d'acord amb les orientacions que s'estableixen en aquest Protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement, demanant suport a les persones adequades, i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

La Fundació Turisme i Fires de Manresa **es COMPROMET** a:

- **Difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació adreçades a tot el personal treballador** i, en especial, a l'equip directiu, per contribuir a crear

una major consciència i sensibilització sobre aquest tema, i millorar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

- **Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions**, assegurant la persona o persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins i fora de l'organització.
- **Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada** que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés d'abordatge.

El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament cada 4 anys, a comptar de l'aprovació del document pel Ple.

Signat,

Gerent de la Fundació Turisme i Fires de Manresa
Albert Tulleuda Lari

3. MARC CONCEPTUAL¹

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

3.1 Assetjament sexual

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

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

➤ VERBAL²

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals o pràctiques sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les habilitats, capacitats sexuals o mides d'un mateix

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

² *Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual*. Oficina Internacional de Treball. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques quan la persona hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
 - Enviar cartes, notes, missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu
 - Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
 - Demandes de favors sexuals
 - Fer peticions obertes de relacions sexuals sense pressions
 - Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció
- **NO VERBAL**
- Mirades lascives al cos
 - Gestos obscens
 - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit
 - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- **FÍSIC**
- Envair l'espai físic
 - Apropament físic excessiu
 - Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
 - Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, acariciar, massatges no desitjats, grapejar, fregaments)
 - Tocar intencionadament o *accidentalment* les parts sexuals del cos
 - Agredir sexualment

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

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

3.2 Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

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

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

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

➤ PER RAÓ DE SEXE

- Discriminar una treballadora només pel fet de ser dona.

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

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

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

- Actituds condescendents i paternalistes pel fet de ser dones.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, les competències laborals i el potencial intel·lectual de les dones.
- Menystenir la feina feta per dones.
- Dificultar l'accés a un lloc de feina a una dona, sobretot si es considera que està en una edat que pot tenir descendència.
- Dificultar la promoció interna pel fet de ser dona.
- Dificultar l'accés a un lloc de responsabilitat pel fet de ser dona.
- Degradació a un lloc de treball de responsabilitat inferior respecte a l'ocupat per motiu d'embaràs o maternitat.
- Denegació arbitrària per gaudir dels drets laborals durant l'embaràs o per maternitat.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. homes cuidadors).
- Formes ofensives adreçar-se a persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. "calçasses").
- Dificultar als treballadors el gaudi de drets laborals previstos per a la conciliació de la vida personal i laboral.

➤ **ORIENTACIÓ SEXUAL**

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

➤ **IDENTITAT DE GÈNERE**

- Dificultar fer ús del nom sentit per part d'una persona trans* (p. e. dificultar el canvi del correu electrònic).

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

➤ EXPRESSIÓ DE GÈNERE

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

3.3 Elements clau

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb **caràcter o connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe, amb l'orientació sexual, amb l'opció sexual d'aquesta, la identitat de gènere o amb la forma d'expressar-se.**
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innòcues** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins a accions que són manifestament greus** i constitueixen per elles mateixes delictes penals (p. e. forçar algú a mantenir relacions sexuals).
- **La conducta d'assetjament atempta contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica**, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta d'insistència o repetitiva de conductes o accions ofensives.**

- Tanmateix, els **comportaments aïllats o infreqüents**, si són prou greus, **poden ser suficients per ser qualificats d'assetjament sexual**.
- L'Assetjament sexual pot ser de caràcter **verbal, no verbal, físic**.
- Cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament per raó de sexe que poden estar presents durant l'**embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, l'efecte és que les dones es veuen forçades o induïdes a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball, ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quan s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o quan sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.
- La **inexistència d'intencionalitat** de qui inicia les accions ofensives **no l'exonera de responsabilitat** (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tota mena de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi haintenció de perjudicar).

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

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

3.4 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat⁷

Totes les persones poden ser susceptibles de patir algun tipus d'assetjament, però són **les dones les que pateixen de forma majoritària aquestes situacions**. Així ens demostren gran part dels estudis realitzats en aquesta matèria⁸.

Cal, doncs, tenir cura de les següents situacions de vulnerabilitat:

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

En aquesta mateixa direcció, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista* també fa incidència a determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista⁹.

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

- **Assetjament d'intercanvi (o *quid pro quo*)**. Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball –inclou el xantatge sexual -. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina.

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

⁸ Per exemple: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las Administraciones Públicas y de las Empresas, en Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. Consejo General del Poder Judicial i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2011.

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

Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.

- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

L'assetjament també pot adoptar les següents formes:



4. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest Protocol és crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, la detecció i l'actuació davant de casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a la Fundació Turisme i Fires de Manresa.

Objectius específics:

- **Difondre** el Protocol al conjunt de persones vinculades a l'organització, incloent-hi personal treballador, personal polític, personal d'altres empreses que treballen dins dels centres de treball de la Fundació, personal en pràctiques, etc., per tal de dur a terme una major sensibilització i coneixement de l'eina.
- Crear un **circuit** d'accés, comunicació i resolució àgil davant dels possibles casos d'assetjament a través del Canal Ètic de la Fundació Turisme i Fires de Manresa.
- Posar a disposició de les persones assetjades el Canal Ètic de la Fundació per a situacions d'assetjament, identificant les **persones responsables** i definint les seves **funcions** en relació amb el Protocol.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el conformen **totes les persones treballadores i persones electes de la Fundació Turisme i Fires de Manresa** independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic, categoria professional o vinculació.

Les disposicions d'aquest Protocol **també s'aplicaran a les persones que** no formen part de la Fundació Turisme i Fires de Manresa però **s'hi relacionen per raó de la seva feina**.

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

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

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- **La protecció a les persones de l'organització** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de càrrecs polítics o personal d'aquestes mateixes organitzacions.
- **La protecció a les persones de l'organització** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de persones externes (d'empreses subcontractades, persones usuàries de serveis que s'ofereixen, etc.).
- **La protecció a persones externes vinculades a l'organització**, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb ella.
- **La coordinació entre organitzacions/empreses** davant una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que involucri a personal contractat per organitzacions/empreses diferents. En aquest cas, es crearan comissions mixtes

d'investigació conformades per representants de les diferents organitzacions/empreses¹⁰.

La **confidencialitat de la informació** generada, així com la intimitat de les persones afectades, serà tractada amb la màxima cautela i només podran tenir-hi accés les persones que formen part del Canal Ètic de la Fundació Turisme i Fires de Manresa i/o les persones designades per aquest organisme en cada cas específic.

¹⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laboral.

6. PROCEDIMENT

6.1. Principis i garanties

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

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

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

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

6.2. Drets de les persones afectades:

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

- Celeritat amb la seva gestió.
- Comparèixer amb algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de la denúncia interna en l'expedient personal.
- Que se li designi una única persona de referència per a tot el procés, la qual l'informarà en tot moment sobre l'estat de tramitació de la denúncia interna.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultin.
- Rebre un tracte just.
- Presentar recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la decisió.

Per altra banda, la persona acusada té dret a:

- Estar informada de la denúncia interna.
- Rebre una còpia de la denúncia interna.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procediment.
- Rebre informació de l'evolució de la tramitació.
- Ser notificada de les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.

6.3. Inici del procediment

La persona que vulgui transmetre a la Fundació Turisme i Fires de Manresa que considera que **està patint una situació** d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere ho podrà fer per via canal ètic. L'accés al Canal Ètic es pot fer directament al link:

<http://www.firamanresa.cat/web/menu/15326-transparencia>

O bé, anant a la web de Fira Manresa, a l'índex de dalt on posa Fundació i després Transparència i a dins hi ha un botó que posa: Canal Ètic.

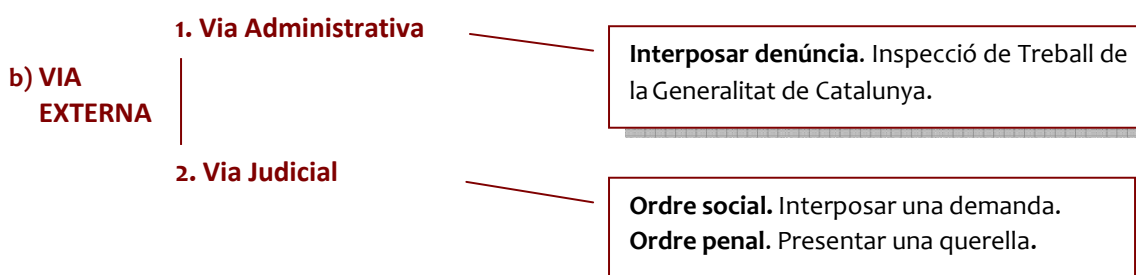
Des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas, assignaran uns codis identificatius, tant a la presumpta persona assetjada, com a la presumptament assetjadora, com als testimonis, per preservar-ne la identitat.

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

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

En aquest cas, la persona o persones encarregades del cas, hauran de deixar constància sobre la no activació del protocol i les accions de sensibilització i prevenció realitzades.

**a) VIA
INTERNA**



Per altra banda, si la persona suposadament assetjada necessita o vol rebre assessorament per part de la Fundació Turisme i Fires de Manresa en relació amb quina via acollir-se (interna, administrativa o judicial) és important que es tinguin en compte els següents elements:

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

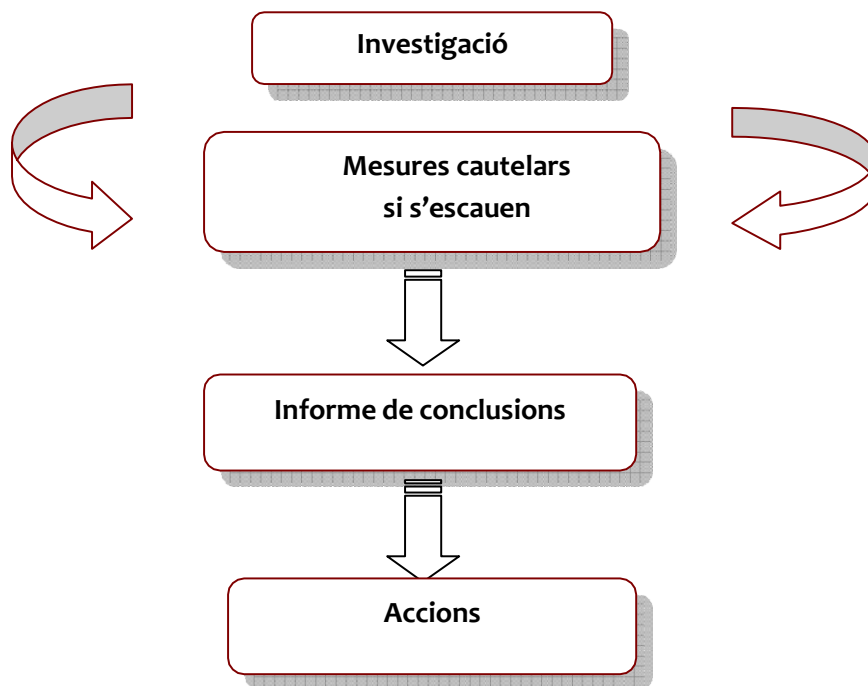
En tot cas, independentment de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, els responsables es comprometen a **reunir-se periòdicament** per tal de fer un seguiment del cas i portar a terme les **mesures cautelars** que s'escaiguin.

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

7. ACTUACIONS DEL PROCEDIMENT PER VIA INTERNA

La persona o persones es posaràn en funcionament de **forma immediata** en el moment que es rebí una comunicació d'assetjament via el canal ètic de l'empresa. **Si no existeix la conformitat de la persona afectada, s'actuarà segons les indicacions donades a l'apartat anterior.**

Fases:



a) Investigació

La investigació s'inicia a partir de la comunicació realitzada per la persona afectada. La persona que fa la comunicació només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova¹¹.

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

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

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

- **Quin és l'objectiu?** L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures cautelars.
- **Quines actuacions realitza la comissió d'investigació?** Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:
 - Analitzar la comunicació i la documentació que s'adjunta.

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

- Entrevistar-se amb la persona que fa la comunicació. En aquest punt cal que s'informi la persona presumptament assetjada sobre el procediment i les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la comunicació no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés). S'ha d'intentar fer les entrevistes el mateix dia.
- Entrevistar-se amb la persona presumptament assetjadora.

Totes les entrevistes seran realitzades per les mateixes persones membres de la investigació:

- Valorar si calen mesures cautelars.
- Valorar si calen noves entrevistes.

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

- Si existeix o ha existit assetjament a la feina, les seves característiques, l'origen i/o motius i la fase en què es troba.
- Qui es considera que està exercint assetjament i quina relació jeràrquica existeix entre la persona o persones assetjades i la persona o persones assetjadores.
- En quins moments i espais es materialitza l'assetjament, si es duu a terme davant d'altres companys/es i, si és el cas, com han reaccionat.
- Si la situació ha estat posada en coneixement d'algun/a superior jeràrquic i de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.

- En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent-hi si ha necessitat suport d'un/a especialista o ha estat de baixa en els darrers mesos i per quina causa.
- Si d'altres companys/es tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant-los informació complementària.

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

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

b) Mesures cautelars

Si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda d'algun tipus d'acompanyament o requereix algun suport psicològic, la persona o persones que porten la investigació proposaràn com a mesura cautelar que la Fundació Turisme i Fires de Manresa faciliti les gestions per tal de proporcionar aquests serveis a través del SIAD del mateix Ajuntament de Manresa i si s'escau es pot contractar un servei especialitzat extern.

Per altra banda, la persona o persones que portin la investigació podran proposar les mesures cautelars pertinents que considerin convenients per la protecció de les parts implicades.

c) Informe de conclusions

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe on s'inclouin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

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

- Identificació de la persona que ha presentat la comunicació.
- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, comunicació i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona assetjadora és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Hi hagi dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.

- L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa.
 - Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions: l'informe és vinculant i pot determinar els resultats o conclusions següents:
- Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
 - Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, amb la qual cosa es proposarà l'arxiu de la comunicació i les actuacions, informant per escrit a les parts implicades.

Si l'Informe qualifica els comportaments analitzats com assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere caldrà proposar les mesures correctores adients.

d) Accions

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

8. MESURES CORRECTORES

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

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

9. FINALITZACIÓ I SEGUIMENT

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

L'Informe s'eleva a la Gerència o en qui delegui, que serà l'encarregat de promoure les **mesures** que siguin necessàries en funció de les conclusions efectuades per la persona o persones designades per la investigació.

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

La persona o persones que hagin dut a terme la investigació vetllaran pel seguiment de les mesures correctores, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats.

10. ANNEXOS

Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives

NORMATIVA COMUNITÀRIA

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

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

NORMATIVA CATALANA

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

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

40.7 *"Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres. La llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs efectes".*

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

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

Art. 5 Tercer. *"Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora*

del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual”.

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

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

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

20.2 “Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol classe de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors”.

21.a “(...). Garantir d'una manera real i efectiva, (...), la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones LGTBI, en matèria de contractació laboral i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral”.

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

NORMATIVA ESPANYOLA

Constitució espanyola.

Art. 14 Principi d'igualtat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local.

Art. 73 al 78 Recull l'Estatut dels Membres de les Corporacions Locals.

Art. 78.1 Els membres de les Corporacions locals estan subjectes a responsabilitat civil i penal pels actes i omissions realitzats en l'exercici del seu càrrec. Les responsabilitats s'exigiran davant els Tribunals de Justícia competents i es tramitaran pel procediment ordinari aplicable.

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Art. 95.2b Tipifica l'assetjament sexual i per raó de sexe com a falta disciplinària molt greu.

Estatut dels Treballadors/es.

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

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

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

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

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

Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

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

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

Codi Penal, Llei 1/2015.

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

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

- 1.^a La vigili, la persegueixi o cerqui la proximitat física.
- 2.^a Estableixi o intenti establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.
- 3.^a Mitjançant l'ús indegut de les dades personals, adquireixi productes o mercaderies, o contracti serveis, o faci que terceres persones es posin en contacte amb ella.
- 4.^a Atempti contra la seva llibertat o contra el seu patrimoni, o contra la llibertat o patrimoni d'altres persones properes.

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

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

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

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

Annex 2. Recomanacions per a la realització d'entrevistes¹⁶

PRIMERA ENTREVISTA

A la persona que denuncia (víctima)

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

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

- En primer lloc permetre un relat lliure dels fets.
- Després demanar aclariment de fets concrets i endreçar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.
- Si escau, explicar en què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denuncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.
- Esbrinar si es tracta d'un fet puntual o sostingut en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.
- Esbrinar si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la víctima, passiu, suport a qui assetja, etc.).
- Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves). No obstant això, en aquest cas s'aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova i, per tant, és la persona presumpta assetjadora qui les ha d'aportar.
- Informar sobre vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic.

La primera entrevista amb la víctima ha de permetre:

- Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.
- Valorar l'existència/nivell de risc i la necessitat d'adopció de mesures urgents.

¹² Recomanacions realitzades per la Consultora àmbit igualtat i equitat de gènere especialitzada en gènere, Silvia Alberich Castellanos.

- Valorar la viabilitat d'una resolució interna.

Testimonis

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

Les entrevistes amb testimonis han de:

- Informar que participen d'un procés d'investigació de fets greus i de l'absoluta confidencialitat del procés.
- Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- Filtrar elements rellevants (indicis d'assetjament).
- Indagar si és un fet puntual o sostingut? És individual o grupal? És l'única vegada que aquesta persona agredeix o ho fa sistemàticament?
- Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori a través de testimonis.

Persona denunciada

Pel que fa a la persona denunciada, cal:

- Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una companya o company. Aclarir sintèticament les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- Explicar la confidencialitat del procés i el seu dret a ser assistit o assistida per una persona de la seva confiança.
- Escoltar el relat de la persona denunciada i respondre a les preguntes que aquesta plantegi sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciada ni a les persones que fan de testimonis.
- Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau, atès que en aquest procediment prima el principi d'inversió de la càrrega de la prova. Per tant, és la presumpta persona assetjadora que ha de provar que no ha fet conductes que puguin ser tipificades com a assetjament.

SEGONA ENTREVISTA

Persona que denuncia

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

Persona denunciada

Sota demanda expressa de la persona denunciada (presumpte agressor/a) o si la Comissió valora la necessitat d'aclarir alguns fets, es podrà realitzar noves entrevistes a aquesta persona.

- L'objectiu serà aclarir i ampliar informació així com recollir material probatori afegit.

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

- Les preguntes han de ser obertes, no han de ser coaccionades ni tendencioses.
- Cal utilitzar la menor quantitat possible de preguntes que es responguin amb sí/no.
- Evitar donar a les preguntes un to de dubte o agressiu.
- Formular preguntes clares, concises i fàcils de comprendre.
- Evitar argots tècnics i paraules amb càrrega emocional. Utilitzar un llenguatge comú i termes que la persona entrevistada conegui.
- Si és viable, incloure un mapa o diagrama per facilitar la formulació de preguntes i les respostes sobre els esdeveniments.
- Començar per preguntes no controvertides i menys sensibles. Per exemple, demanar a l'entrevistada que descriu el seu treball o el lloc (espai físic) on treballa.
- No tallar la narració d'anècdotes, atès que l'ús d'experiències i històries pot ajudar a il·lustrar i atorgar credibilitat a les conclusions.
- Estar preparat/ada per desviar-se del conjunt de preguntes si és necessari durant l'entrevista per obtenir clarificació o més detalls.

Annex 3. Sancions

La tipificació de faltes disciplinàries dels funcionaris i personal laboral de les administracions públiques es troba continguda, essencialment, a la normativa següent:

- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- DECRET LEGISLATIU 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Manresa.

I s'ha de complementar amb el *codi de conducta i els deures* dels empleats públics.

En interpretació conjunta de les normes esmentades, es determinen les faltes disciplinàries següents:

Molt greus:

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

Greus:

- L'atemptat greu contra la dignitat dels treballadors i treballadores.
- Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un any a l'Administració, als administrats/ades o als companys/es.
- L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

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

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

- a) Separació del servei dels treballadors/es, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exercien.
- c) Destitució del càrrec de nomenament.
- d) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral.
- e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

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

Annex 4. Adreces d'interès¹³

- Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública. Generalitat de Catalunya.
http://politiquesdigitals.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/Politiques-socials-prevencio-i-salut-laboral/pgov_prevencio_i_salut_laboral/pgov_assetjament/
- Inspecció de Treball. Generalitat de Catalunya.
http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/activitat/com_actua/
- Institut Català de les Dones. <http://dones.gencat.cat/ca/>
- Oficina de les Dones i LGTBI. Diputació de Barcelona. www.diba.cat/dones
- Secretaria de la Dona CCOO. www.ccoo.cat/dona
- Dones UGT. <http://www.ugt.cat/tag/dones/>
- Gènere / Dones CGT. <http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?rubrique22>
- Dones juristes. <http://www.donesjuristes.cat>
- SAIGeneralitat:
http://www.treballiaferssocials.gencat.cat/ambits_tematics/lgtbi/atenciointegral/
- Aadas (Associació d'Assistència Dones Agredides Sexualment):
<http://www.aadas.org.es>

¹³ Consulta de les pàgines web amb data del 4 de setembre de 2019.

Annex 9. Glossari

A

Androcentrisme.

És una manera de concebre el món des de l'òptica masculina, donant-li un valor hegemònic a tot el que es relaciona amb el fet masculí i la masculinitat. Així, tot el que està associat amb el fet masculí i la masculinitat està empoderat i sobrevalorat, mentre que tot el que està relacionat amb les qüestions femenines i la feminitat està infravalorat, menystingut i devaluat.

B

Bifòbia.

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

Bisexualitat.

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

C

Cis, Cissexual o cisgènere.

Termes que es fan servir per designar aquella persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb el sexe biològic amb el qual va néixer. Es fan servir habitualment com a termes oposats a trans, transsexual o transgènere.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

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

Conductes o pràctiques heterosexuales.

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

Conductes o pràctiques homosexuals.

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

Corresponsabilitat.

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

D**Discriminació directa.**

Situació en què una persona —o col·lectiu— és tractada de manera menys favorable que una altra, en situació comparable, per raó del seu sexe, orientació sexual, rol, expressió o identitat de gènere.

Discriminació indirecta.

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

Discriminació per associació.

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

Discriminació múltiple.

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

E**Efeminat o “tenir ploma”.**

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

Estereotip de gènere.

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

Expressió de gènere.

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

G

Gai.

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

H

Homofòbia.

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

Homosexualitat.

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

Heterosexisme o heteronormativitat.

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

Heterosexualitat.

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

Homenot o “camionera”.

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

I

I

Identitat de gènere.

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

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

Interseccionalitat.

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

Intersexual.

Persona amb caràcters sexuals d'ambdós sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

Intersexualfòbia.

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



Lesbiana.

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

LGTBIQ⁺.

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

LGTBIfòbia.

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

Lesbofòbia.

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



Monosexisme.

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

O

Orientació sexual.

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

P

Pansexualitat.

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

Plomafòbia.

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

Pràctiques sexuals.

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

Q

Queer.

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

R

Reassignació de gènere.

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

Rol de gènere.

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

S

Sexe.

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

T

Transfòbia.

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

Transgènere.

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

Transsexual.

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

V

Violència masclista.

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

Violència institucional.

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

Victimització secundària.

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