

PLA D'IGUALTAT



2025-2029

CONTINGUT

PLA D'IGUALTAT DE LA FEDAIA 2025-2029	4
L'Entitat	4
Una mirada de gènere al tercer sector	5
Per què és necessari un pla d'igualtat?	6
El pla d'igualtat i els objectius de desenvolupament sostenible	8
Objectius del pla d'igualtat	9
Metodologia: les 6 'i'	10
Compromís institucional	12
Mitjans per a la realització del pla d'igualtat	13
Comissió negociadora del pla d'igualtat	14
Diagnosi	22
Eixos d'acció	28
Normativa aplicable al pla	30
Glossari	32
Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	39
Compromís de l'entitat	39
Per què és necessari un protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?	39
Objectius del protocol	40
Àmbit d'aplicació	40
Conceptes i definicions	41
Principis d'Actuació	45
Mesures Preventives	46
Organització interna	46
Procediment d'actuació per via interna	47
Procediment d'Actuació per Via Externa	53
Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol	54
Mesures de Difusió i Sensibilització	55
Normativa Aplicable	55
Formularis	59
Protocol davant l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQA+	63

Compromís de l'entitat.....	63
Per què és necessari un protocol per erradicar les discriminacions LGBTIQ+?	64
Objectius i àmbit d'aplicació del protocol	64
Àmbit d'aplicació.....	65
Conceptes i definicions.....	65
Principis d'actuació	76
Mesures Preventives	77
Organització interna	78
Procediment d'intervenció per via interna	80
Procediment d'actuació per via externa	85
Vigència, seguiment i avaluació del protocol	87
Mesures de difusió i sensibilització	88
Normativa aplicable	89
Formularis.....	91
Acord sobre l'ús no sexista de la llengua	95

PLA D'IGUALTAT DE LA FEDAIA 2025-2029

L'Entitat

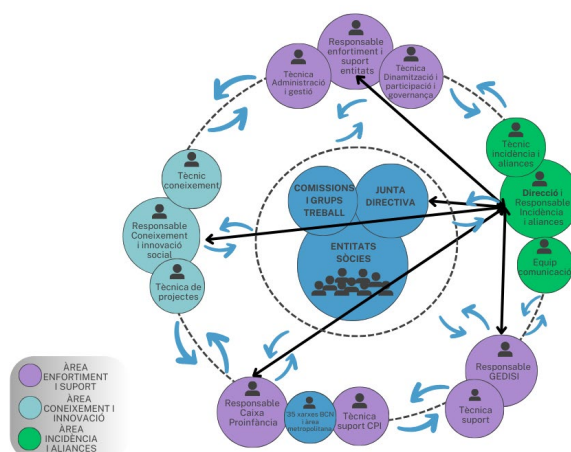
La FEDAIA és la federació que agrupa, a Catalunya, el conjunt d'entitats que treballen amb la infància, adolescència, joventut i famílies en situació de més vulnerabilitat.

Està formada per unes 100 entitats – associacions, cooperatives d'iniciativa social i fundacions– que atenen més de 310.000 infants i adolescents i de 90.000 famílies a través de serveis en l'àmbit de l'acció social. Nascuda el 1996 per iniciativa de les seves entitats sòcies, està inscrita al Registre d'Associacions de la Generalitat de Catalunya (292 de la secció 2a del Registre de Barcelona). Tant les 100 entitats d'iniciativa social que la integren com la FEDAIA tenen la missió d'avançar en els drets de la infància i afavorir la igualtat d'oportunitats en el marc de referència de la Convenció sobre els Drets de la Infància, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 20 de novembre de 1989 i ratificada per Espanya el 1990.

La FEDAIA és una organització que treballa des de la mirada conjunta de totes les entitats, enfortint les relacions entre elles, la seva participació i cohesió, amb l'objectiu de representar els seus interessos, així com els que facin referència a la defensa dels drets de la infància que viu a Catalunya, per mitjà de la incidència social i política. En total, la FEDAIA representa 3.500 professionals i 4.800 persones voluntàries.

La Federació està basada en valors com la transparència, amb una orientació ètica, que vetlla pel bé comú de totes les entitats membres, defensant els drets i deures, realitzant tasques d'incidència davant les situacions de desprotecció, vulneració de drets de la infància i fent d'altaveu del treball, l'expertesa i les bones pràctiques de les persones professionals i entitats membres, facilitant compartir i socialitzar els seus coneixements, i alhora garantint la inclusió, la perspectiva de gènere i la territorialitat com a eixos de treball. Tot el seu treball s'emmarca en un àmbit de col·laboració i reconeixement de les diferents entitats i les administracions competents, així com de reforçar les aliances estratègiques amb organitzacions del tercer sector, l'àmbit universitari i els col·legis professionals.

Organigrama de l'entitat



Nota: hi ha persones que ocupen més d'un càrrec a l'organigrama.

Una mirada de gènere al tercer sector

L'activitat de **FEDAIA** s'emmarca en l'anomenat tercer sector social, caracteritzat per valors com la no-discriminació¹, la igualtat d'oportunitats i la transformació social, entre altres. En aquest sector hi trobem una gran presència de dones treballadores, sòcies i voluntàries, ja que es tracta d'un **àmbit altament feminitzat**.

Segons l'informe "L'ocupació en el tercer sector català des de la perspectiva de gènere", impulsat per La Confederació l'any 2018, les dones ocupen de forma majoritària totes les àrees del sector. També la d'**educació i formació**, on s'inclouria l'activitat de l'entitat.

Podríem pensar que, per aquest motiu, no existeix la necessitat de treballar per a la **igualtat de gènere**²: res més lluny de la realitat. Encara queda un llarg camí per erradicar la desigualtat i incorporar totalment la **perspectiva feminista**³ en la cultura organitzativa de les entitats sense ànim de lucre.

Per començar, el motiu pel qual hi ha tantes dones en aquest sector es relaciona directament amb la **divisió sexual del treball**⁴ i amb els **rols i estereotips de gènere**⁵ interioritzats i naturalitzats a través de la socialització. Des d'una perspectiva essencialista i **sexista**⁶, sempre s'ha considerat que les dones són les qui estan més preparades per assumir tasques relacionades amb les cures, l'educació i l'atenció a persones i col·lectius vulnerabilitzats.

Precisament perquè el **treball reproductiu i de cures** ha estat infravalorat històricament, aquest ha estat fins fa poc un sector no regulat. Gràcies a les polítiques públiques i a la **lluita històrica** i col·lectiva de les dones per defensar els seus drets, s'està aconseguint regular i

professionalitzar a poc a poc. Tot i així, la cobertura continua sent insuficient i, en moltes ocasions, els llocs de treball relacionats amb aquest àmbit es troben encara precaritzats.

Si bé es pot destacar que el tercer sector social és un dels sectors laborals que més accions desenvolupa a favor de la igualtat de gènere, encara té diverses assignatures pendents. La **bretxa salarial**⁷ entre dones i homes detectada se situa al voltant del 3%. Tot i que aquesta és molt inferior a la bretxa mitjana en l'àmbit estatal (situada en un 22%), encara s'ha de treballar per erradicar totes les desigualtats que s'hi amaguen darrere.

Altrament, segons els últims estudis, la **segregació vertical** i la **segregació horitzontal**⁸ continuen presents al sector. Pel que fa a la primera, existeix un biaix favorable pels homes en l'ocupació dels llocs directius, fet que demostra l'existència de l'anomenat **sostre de vidre**⁹ en el tercer sector. D'altra banda, són les dones les qui demanen més excedències i reduccions de jornada per poder **conciliar**¹⁰.

Amb tot això, es pot entendre la necessitat urgent d'aplicar eines com els **Plans d'Igualtat** a les entitats, ja que són aquestes les que permeten establir mesures i desenvolupar accions per confrontar directament les condicions de desigualtat estructural al sector i avançar cap a l'assoliment d'una igualtat de gènere plena i efectiva.

Per què és necessari un pla d'igualtat?

Segons l'article 46 de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**, un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures i accions positives – adoptades després de realitzar un diagnòstic– que serveixen per enfrontar les discriminacions per raó de sexe¹¹ i de gènere¹² a una organització. Així doncs, cal entendre'l no com un fi en sí mateix, sinó com un **instrument** que permetrà introduir formes innovadores de gestió i millora organitzativa per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats. Amb tal finalitat, el pla d'igualtat analitzarà diversos àmbits a través d'un diagnòstic de situació:

- **Informació general de la plantilla i condicions de treball:** s'analitza la presència de dones i homes a l'organització; les característiques generals de la plantilla (edat, nivell d'estudis, antiguitat, filles/es i/o persones a càrrec); les condicions contractuals i la tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, incloent els motius de les reduccions de jornada.
- **Classificació professional:** s'hi examina si hi ha dones en tots els nivells i categories professionals de l'organització o si, pel contrari, s'evidencia segregació vertical i/o horitzontal de l'ocupació.

- **Infrarepresentació femenina:** s'aporta informació sobre si les dones estan representades en tots els departaments, categories/grups professionals i llocs de treball de l'organització. S'analitza també la distribució de dones i homes per valoracions de llocs de treball i en la Representació Legal de Persones Treballadores, així com la incorporació de mesures d'acció positiva.
- **Procés de selecció i contractació:** s'evidencia si hi ha o no una igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació o si hi ha diferències entre dones i homes.
- **Formació:** es comprova si dones i homes tenen igual accés a la formació interna i contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.
- **Promoció i/o desenvolupament professional:** s'esbrina si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per a promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.
- **Retribucions i auditoria retributiva:** s'analitza si l'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.
- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:** s'observa si l'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. També si vetlla perquè aquestes accions repercutixin tant en homes com en dones.
- **Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe¹³:** es revisa si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i si aquest s'ha negociat amb els i les representants de les persones treballadores i s'ha donat a conèixer a tota la plantilla.

A més, s'inclouen 3 àmbits, encara que no siguin obligatoris:

- **Comunicació no sexista¹⁴:** s'examina si l'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.
- **Salut laboral des d'una perspectiva de gènere:** s'analitza si l'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, conseqüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals,

- **Cultura organitzacional:** es revisa si el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització. També si es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.

El pla d'igualtat i els objectius de desenvolupament sostenible

El 25 de setembre de 2015, els i les principals líders mundials van adoptar un conjunt d'objectius globals per erradicar la pobresa, protegir el planeta i assegurar la prosperitat per a tothom com a part d'una nova agenda de desenvolupament sostenible. Aquest acord inclou 17 objectius, alguns dels quals tenen relació amb la igualtat de gènere. En concret, els següents:

- Objectiu 3: Salut i benestar
- Objectiu 4: Educació de qualitat
- Objectiu 5: Igualtat de gènere
- Objectiu 10: Reducció de les desigualtats
- Objectiu 16: Pau. Justícia i institucions sòlides

Evidentment, el més explícit és l'objectiu 5, igualtat de gènere. Aquest Pla d'igualtat serà una eina essencial per treballar-lo i assolir-lo a [FEDAIA](#). Les metes d'aquest objectiu 5 establertes per l'ONU són:

- 5.1) Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes a tot el món.
- 5.2) Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les nenes en els àmbits públic i privat, incloses la tracta i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.
- 5.3) Eliminar totes les pràctiques nocives, com el matrimoni infantil, precoç i forçat, i la mutilació genital femenina.
- 5.4) Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promoure la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons procedeixi en cada país.
- 5.5) Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública.
- 5.6) Assegurar l'accés universal a la salut sexual i reproductiva i als drets reproductius, segons l'acord de conformitat amb el Programa d'Acció de la Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament, la Plataforma d'Acció de Beijing i els documents finals de les seves conferències de examen.

5.6a) Emprendre reformes que atorguin a les dones igualtat de drets als recursos econòmics, així com accés a la propietat i al control de la terra i altres tipus de béns, els serveis financers, l'herència i els recursos naturals, de conformitat amb les lleis nacionals.

5.6b) Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular la tecnologia de la informació i les comunicacions, per promoure l'apoderament de les dones.

5.6c) Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i les nenes a tots els nivells.

Objectius del pla d'igualtat

Amb l'elaboració del present Pla d'Igualtat i mitjançant les mesures acordades per la Comissió d'Igualtat, [FEDAIA](#) pretén assolir els següents objectius:

1. Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat.
2. Vetllar per l'equitat salarial del personal contractat.
3. Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
4. Facilitar un espai lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminacions LGTBIQA+.
5. Crear una cultura compromesa amb la lluita contra les violències masclistes.
6. Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista a l'entitat.
7. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat i diversitat LGTBIQA+.

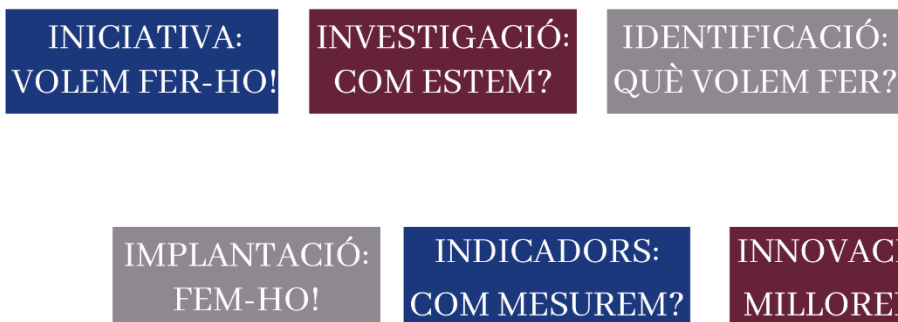
Àmbit d'aplicació i vigència

La vigència d'aquest Pla d'Igualtat serà de quatre anys, a comptar des de 26 de març de 2025 fins a 25 de març de 2029. L'últim d'aquests anys es dedicarà al disseny i a la confecció del segon Pla d'Igualtat de [FEDAIA](#).

Aquesta vigència és la màxima que estableix l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. S'inicia el còmput de la vigència en el moment en què es aprova. Després es registra al REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat).

L'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat és la totalitat del personal de [FEDAIA](#), així com pel personal voluntari de l'entitat en aquelles accions en què sigui possible.

Metodologia: les 6 'i'



FEDAIA es basarà en la metodologia creada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, anomenada 'Les 6 i'. Aquesta metodologia està creada per a la gestió de la igualtat d'oportunitats a les entitats, a través de la qual s'elaborarà, implantarà i avaluarà aquest Pla d'igualtat:

- **Iniciativa: “Volem fer-ho”:** El compromís de l'equip directiu i de la representació de la plantilla són essencials per poder començar a elaborar el Pla d'igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.
- **Investigació: “Com estem?”:** La diagnosi serveix per identificar quins són els punts forts en matèria d'igualtat i quines són les àrees de millora.
- **Identificació: “Què volem fer?”:** A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi, es podran definir els objectius i les accions que conformaran el Pla, tenint en compte les necessitats, característiques i recursos de l'entitat.
- **Implantació: “Fem-ho”:** És l'execució del Pla d'igualtat, la seva realització efectiva a partir de les accions definides prèviament. A més a més, durant la implantació cal comunicar al personal les actuacions que es duran a terme.
- **Indicadors: “Com mesurar-ho”:** Els indicadors proporcionaran les dades necessàries per valorar el procés d'implantació del Pla d'igualtat, les repercussions i l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.
- **Innovació: “Millorem”:** És probable que les necessitats de les persones i les capacitats de l'organització canviïn amb el pas del temps, fet que caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions.

Iniciativa

Volem fer-ho!

Compromís institucional



Federació d'entitats
d'atenció a la infància
i l'adolescència

Barcelona, 9 de juliol de 2024

Declaració institucional de FEDAIA: Inici del projecte de pla d'igualtat de gènere FEDAIA, amb el ferm compromís de promoure la igualtat efectiva entre les persones, dona un pas més en aquesta direcció declarant la seva intenció d'iniciar el projecte de creació del pla d'igualtat que s'aplicarà a l'equip tècnic i els òrgans de govern.

Aquesta iniciativa s'alinea amb el camí traçat per l'entitat en els últims anys, que ha inclòs l'aprovació del codi d'ètica (2017) i la constitució de la comissió de gènere (2019). Amb la implementació del pla d'igualtat, FEDAIA pretén consolidar la seva posició com a referent en el sector de l'atenció a les infàncies i adolescències, especialment les que es troben en situació de risc d'exclusió social o vulnerabilitat.

El pla d'igualtat tindrà com a objectius principals:

- Identificar i eliminar les bretxes de gènere existents en l'entitat.
- Promoure la participació plena i equitativa de les dones en tots els àmbits de la FEDAIA.
- Fomentar una cultura de respecte i tolerància zero cap a la discriminació per raó de gènere.

La implementació del pla d'igualtat es durà a terme a través d'un procés participatiu que comptarà amb la implicació de totes les persones membre de l'equip tècnic i els òrgans de govern. A més, es comptarà amb l'assessorament de persones expertes en la matèria.

FEDAIA està convençuda que la implementació del pla d'igualtat contribuirà a crear un entorn de treball més just i equitatiu per a totes les persones, i que això redundarà en una millor atenció a les infàncies i adolescències.

Aquesta declaració institucional reflecteix el compromís de la FEDAIA amb la igualtat efectiva entre totes les persones, i representa un pas important en la construcció d'una societat més justa i inclusiva.

Sònia Martínez Marfil

46726344G
SONIA
MARTINEZ (R:
G61228839)

Firmado digitalmente
por 46726344G
SONIA MARTINEZ (R:
G61228839)
Fecha: 2024.07.09
12:28:50 +02'00'

Directora

Mitjans per a la realització del pla d'igualtat

FEDAIA amb la finalitat de posar en marxa el seu Pla d'igualtat, ha considerat necessària la creació d'una comissió negociadora (a la qual ens referirem en més profunditat al següent apartat). Aquesta serà l'encarregada de negociar el Pla d'igualtat, així com de col·laborar amb l'assessorament extern per a la realització de la diagnosi i per a l'establiment de les mesures d'actuació.

Tal com s'apuntava anteriorment, **FEDAIA** ha gaudit dels serveis d'assessorament extern en matèria d'igualtat de Suport Tercer Sector, el departament de Fundesplai dedicat a l'acompanyament i l'assessorament en tasques de gestió i formació a entitats no lucratives.



Suport Tercer Sector sempre ha tingut entre els seus objectius el de transmetre el valor de la igualtat de gènere a les entitats que formen part del seu projecte. En aquesta línia, ha anat desenvolupant i consolidant una sèrie de serveis per facilitar l'adopció de la perspectiva de gènere a les organitzacions.

Entre aquests serveis es troben l'acompanyament en la realització de plans d'igualtat i el seu registre a l'organisme competent, que porta més de 10 anys realitzant; la formació en qualsevol àmbit relacionat amb el gènere i l'àmbit laboral; la realització de registres salarials i auditories retributives; l'acompanyament en la confecció de protocols per abordar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe; la realització de manuals de llenguatge inclusiu; i un servei de suport a comissions d'igualtat i assessoria permanent, entre molts altres.

Tot això ha portat a Suport Tercer Sector a ser una entitat pionera en aquests aspectes i a assolir fites com, per exemple, que un esplai tingui per primera vegada un pla d'igualtat registrat a la Generalitat de Catalunya; el disseny i la implantació de projectes transversals perquè tots els clubs esportius d'una ciutat disposin de plans d'igualtat; o que entitats de la magnitud de Càritas Barcelona, Dincat, APADO o Fundació El Redós, entre moltes altres, hagin comptat amb la seva ajuda per instaurar i millorar les polítiques de gènere en les seves entitats.

Comissió negociadora del pla d'igualtat



Federació d'entitats
d'atenció a la infància
i l'adolescència

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Reunides i reunits,

A Barcelona, el dia 9 de juliol de 2024, es constitueix formalment la Comissió d'Igualtat de FEDAIA, en endavant la Comissió, amb l'objectiu de desenvolupar i implantar el I Pla d'Igualtat de l'entitat.

En representació de l'entitat:

Sònia Martínez Marfil, directora

En representació de les persones treballadores:

Eva Gonzalez Martin, responsable de gestió interna i serveis a les entitats

Rubén López Vázquez, gestor de projecte GEDISI

Maria Carmelita Lapadula Evangelista, responsable de coneixement i innovació social

EXPOSEN

Que per tal de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i el deure d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, tot i no existir obligació normativa per a FEDAIA, s'acorda elaborar en I Pla d'Igualtat de l'entitat.

I tot plegat des d'una òptica reflexiva i analítica, amb el suficient rigor i participació de tota la comissió, malgrat que això pogués suposar aturar-se més temps del necessari per desenvolupar, discutir o reflexionar aquelles qüestions que fossin destacables o importants per algunes persones de la comissió o per al procés de creació del pla d'igualtat o alguna de les seves accions, totes les parts es reconeixen mútuament la capacitat suficient per obligats en aquest acte.

ACORDEN

Primer.- Constitució

S'acorda la constitució de la comissió d'igualtat d'oportunitats que amb caràcter general s'ocuparà d'elaborar polítiques d'igualtat que condueixen a aconseguir una igualtat efectiva i d'oportunitats a l'entitat, establint les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la no discriminació entre dones i homes i que possibiliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral i la coresponsabilitat.

Segon.- Composició

La composició serà paritària entre membres representants de l'entitat i membres representants de les persones treballadores, segons el que indica la normativa vigent.

Les persones membres de la comissió d'igualtat seran les següents:

En representació de l'entitat:

Sònia Martínez Marfil, directora

En representació de les persones treballadores:

Eva Gonzalez Martin, responsable de gestió interna i serveis a les entitats

Rubén López Vázquez, gestor de projecte GEDISI

Maria Carmelita Lapadula Evangelista, responsable de coneixement i innovació social

Qualsevol de les persones integrants de la Comissió d'Igualtat pot ser substituïda en un dels següents casos:

- Si alguna persona de l'entitat denuncia la seva presència a la Comissió.
- Per abandonament voluntari.
- Si es troba implicada com a denunciada en un cas recollit al Protocol d'Assetjament Sexual o per raó de sexe.
- Per deslleialtat flagrant.
- A proposta de la direcció motivada per haver comés alguna falta de disciplina.

- En el cas de baixes de llarga durada (malalties comuns o accidents de treball).
- En el cas de situació d'excedència de qualsevol tipus.

Tercera.- Funcionament i reunions

La forma de treballar de la comissió és a través del consens, intentant que totes les decisions es prenguin d'aquesta manera.

La comissió d'igualtat es reunirà de manera ordinària almenys una vegada cada 2 mesos, quedant convocades per les parts quan es requereixi per qualsevol dels integrants.

La reunió ordinària podrà ser postergada amb la justificació corresponent, i l'ajornament podrà ser com a màxim de fins 2 mesos, excepte pacte de la comissió.

Tots els actes de la comissió així com les reunions quedaran registrades mitjançant un acta. En aquesta ha de constar, com a mínim, les persones assistents, la data, els temes tractats i els acords assolit i la data de la propera reunió. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

Finalitzada la confecció del Pla d'Igualtat i registrat a REGCON, aquesta comissió es convertirà, si no hi ha veus en contra, en la comissió d'implantació i seguiment del I Pla d'Igualtat de l'entitat.

Quatre.- Reunions extraordinàries

Comissió d'igualtat es reunirà de manera extraordinària sempre que hi hagi un motiu que ho faci necessari. Aquestes reunions es podran convocar amb 5 dies d'antelació.

Els motius de les reunions extraordinàries poden ser:

- Situacions manifestes de discriminació a l'entitat.
- Denúncia de discriminació per part d'una persona treballadora.
- Canvis organitzacionals a l'entitat que afecten a la igualtat.

- Treballar l'accés de l'entitat a ajudes o subvencions relacionades amb la igualtat.

D'aquestes reunions s'aixecarà acta, que recollirà els temes tractats, els acords assolits, els documents presentats i la data.

La comissió tindrà una distribució paritària, pel que cada part disposarà del 50% dels vots.

Cinc.- Funcions

Les funcions de la comissió d'igualtat seran:

- a) Actuar com a nexa entre el personal de l'entitat i la direcció pel que respecta a temes en matèria de gènere.
- b) Negociar les mesures que integraran el pla d'igualtat, així com determinar el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- c) Impulsar la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
- d) Realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment i l'efectivitat de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- e) Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

A més, correspondrà a la comissió igualtat l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

El període de vigència del pla d'igualtat, que es determina per les parts negociadores, no pot ser superior a 4 anys.

Les mesures del pla d'igualtat poden revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en

funció dels efectes que vagin apreciant-se en relació amb la consecució dels seus objectius.

En el pla d'igualtat s'inclouen a totes les persones treballadores de l'entitat. Les mesures també s'apliquen a les persones treballadores cedides per *ETT durant els períodes de prestació de serveis.

En prova de conformitat totes les parts signen el present document en el lloc i data indicats a l'encapçalament.

Per part dels/les treballadors/es

Per part de l'empresa:

Procediment de modificació en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació

En cas que a l'informe de seguiment o avaluació es plantegi la necessitat d'introduir canvis o adaptacions en alguna de les mesures o en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla, s'haurà d'acordar la modificació o adaptació en una reunió extraordinària de la Comissió d'igualtat.

La convocatòria extraordinària podrà ser requerida per qualsevol integrant de la Comissió, prèvia comunicació escrita, proposant l'ordre del dia. Es realitzarà segons el que disposa l'apartat tercer del reglament inclòs al pla, i per tant podrà ser convocada fins i tot 5 dies abans de la seva celebració, i no podrà excedir dels 30 dies des de la recepció de la sol·licitud de reunió.

Acords

La presa de decisions es farà per acord conjunt d'ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'Autoritat laboral competent als efectes de registre.

Actes

A l'acta de la reunió cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació i deixar constància de la data i lloc de la propera reunió de la comissió per seguir treballant en aquesta modificació.

Procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió

En cas que per motius de discrepància, sorgits a l'hora d'aplicar les mesures o a l'hora de fer el seguiment i avaluació o revisió d'aquestes, la Comissió d'igualtat haurà d'arribar a acord mitjançant una reunió extraordinària.

La convocatòria extraordinària podrà ser requerida per qualsevol integrant de la Comissió, mitjançant comunicació escrita proposant l'ordre del dia. Es realitzarà segons el que disposa l'apartat tercer del reglament inclòs al pla, i per tant podrà ser convocada fins i tot 5 dies abans

de la seva celebració, i no podrà excedir dels 30 dies, des de la recepció de la sol·licitud de reunió.

Acords

La presa de decisions es farà per acord conjunt d'ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'Autoritat laboral competent als efectes de registre.

Actes

A l'acta de la reunió, cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació i deixar constància de la data i lloc de la propera reunió de la comissió per seguir treballant en aquesta modificació o discrepància.

Investigació

Com estem?

Diagnosi

El procediment de diagnosi s'ha dut a terme tenint en compte les dades obtingudes durant els mesos de gener de 2023 a desembre de 2024, mitjançant els processos d'autodiagnosi, diagnosi qualitativa, i diagnosi qualitativa i diagnosi quantitativa.

Diagnosi qualitativa

L'entitat ha considerat oportú que la seva plantilla realitzés una enquesta durant el mes de juliol de 2024.

L'objectiu d'aquesta enquesta és obtenir informació sobre la percepció i les creences de les persones que formen part de l'organització respecte de la gestió de [FEDAIA](#) en matèria d'igualtat.

En aquesta enquesta, de caràcter voluntari i anònim, ha participat el 100% de la plantilla. Per tant, es pot considerar una mostra molt representativa.

Les respostes de l'enquesta evidencien una percepció favorable en matèria d'igualtat de gènere per part les persones treballadores de l'entitat. Es considera una entitat compromesa amb la igualtat de gènere, donat que és un dels valors essencials d'aquesta.

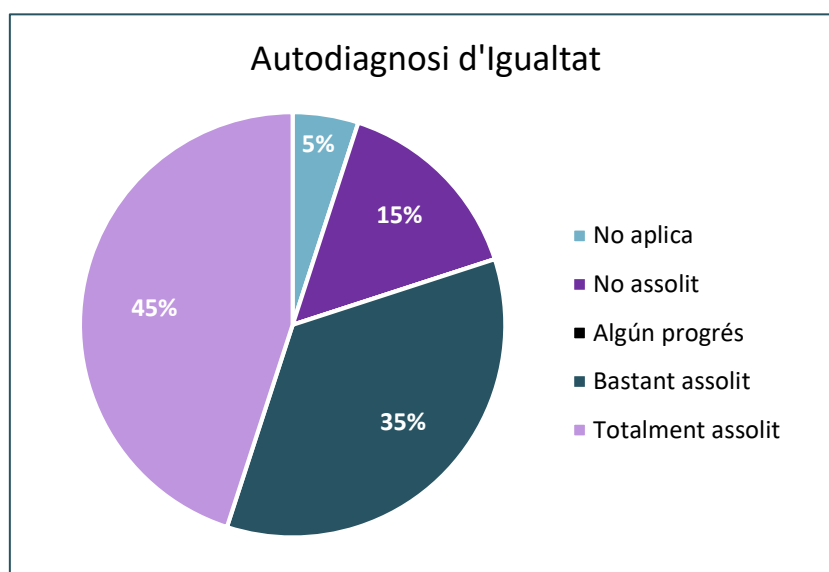
Un dels punts crítics que determina l'enquesta és que el 86% de les dones de l'entitat s'han sentit discriminades pel fet de ser dona. Per tant, es considera important tenir en compte aquestes respostes i determinar una acció per tal d'eliminar qualsevol tipus de discriminació cap a les dones a [FEDAIA](#).

Tanmateix s'evidencia com un altre punt crític l'absència de coneixement sobre el procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per tant, una de les accions d'aquest pla anirà encaminada a reduir aquest desconeixement per tal que totes les persones de l'entitat sàpiguen com actuar.

Autodiagnosi

L'autodiagnosi es realitza mitjançant una enquesta de 20 preguntes, contestada per la direcció de l'entitat. L'objectiu d'aquesta fase és obtenir la percepció dels càrrecs de major responsabilitat, sobre el treball en matèria d'igualtat que s'ha fet a l'entitat.

El resultat de l'autodiagnosi a la [FEDAIA](#) és el següent:



L'autovaloració de **FEDAIA** manifesta que, tot i ser una entitat compromesa amb la igualtat de gènere, encara resta feina pendent. En aquest sentit, la confecció d'aquest pla d'igualtat dona resposta a aquells aspectes que són necessaris però que encara no s'han assolit a l'entitat, com disposar d'un Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, d'un Manual de llenguatge no sexista i del propi pla d'igualtat.

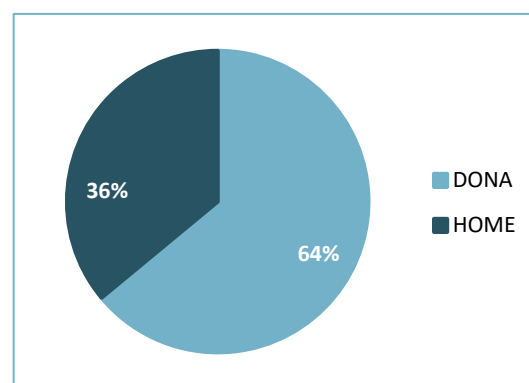
Diagnosi quantitativa

A continuació, es detalla l'anàlisi de les dades quantitatives de les quals disposa la **FEDAIA** per cadascun dels àmbits d'estudi, segregats per gènere. Les dades corresponen als mesos entre gener i desembre de l'any 2024, tots dos inclosos.

Cultura i gestió organitzativa

Distribució de la plantilla per gènere:

	Total
DONA	7
HOME	4
Total general	11



La presència de dones a la plantilla de **FEDAIA** és notòria. Durant l'any 2024, l'entitat va comptar amb un total d'11 persones a la plantilla, de les quals 7 són dones i 4 són homes. Per tant, les dones representen el 64% de la plantilla. Aquesta casuística és habitual en entitats

del Tercer Sector Social. Segons l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya de l'any 2019, la presència de dones representa una 3 de cada 4 persones contractades. Això suposa que no hi hagi una presència paritària (60%-40%) a la plantilla, tot i a que està molt a prop d'aconseguir-se.

Mitjana d'edat:

Les dades analitzades sobre la mitjana d'edat mostren una casuística peculiar. Habitualment, les plantilles de les entitats del tercer sector són joves que alternen la seva jornada laboral amb estudis formatius. Aquest no és el cas de [FEDAIA](#). La mitjana d'edat és de 39 anys.

Antiguitat:

A [FEDAIA](#) la major concentració del personal contractat, concretament el 72%, té una antiguitat inferior als 5 anys. Cal recordar que es tracta d'un sector on la rotació del personal és molt alta, donada les tasques i funcions que desenvolupen en el si de les entitats. Tot i això, es destaca que l'entitat ha duplicat el seu equip en l'últim any. Les quatre persones que ja formaven part abans de fer aquest canvi tenen una mitjana de 14 anys d'antiguitat a l'entitat. Per tant, s'evidencia la voluntat real de creixement de l'entitat.

Classificació professional

Distribució de la plantilla en funció dels grups professionals:

Analitzant les dades obtingudes sobre les persones contractades a l'entitat i distribuïdes en els diferents grups professionals, es pot observar com només hi ha representació d'homes als grups de PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR i PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ.

El grup de DIRECCIÓ i COMANDAMENT estan ocupats només per dones. Aquestes dades es veuran reflectides a la bretxa salarial de l'entitat. Malgrat que en termes generals al sector l'estadística de dones en càrrecs laborals de comandament i lideratge sol ser baixa en comparació amb els càrrecs intermedis i tècnics, FEDAIA és una excepció, ja que les dones ocupen el 100% dels càrrecs de lideratge i responsabilitat.

Condicions laborals

Tipologia de la contractació

A l'entitat l'única tipologia de contractació és la d' INDEFINIT. Aquest fet manifesta el compromís de [FEDAIA](#) per fomentar l'estabilitat laboral de la seva plantilla i alhora reduir la rotació del personal.

Cal recordar que l'any 2021 es publica el Real Decret-Llei 32/2021, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat al treball i la transformació del mercat laboral, que va genera un canvi substancial en la contractació del Tercer Sector, establint com a contractació principal la indefinida, restringint la contractació temporal.

Jornades laborals

Les dades analitzades determinen que el 91% de les persones treballadores de FEDAIA realitzen una jornada a completa. Aquesta dada troba la seva justificació en el compromís de l'entitat per tal de poder donar cobertura a totes les seves activitats i projectes.

Formació

FEDAIA no té dades de número de persones formades, però no fa distinció en la seva política formativa ni segregació per gènere, pel que s'ofereix formació a les persones treballadores de manera equitativa.

Promoció professional

FEDAIA aplica la perspectiva de gènere en la promoció professional perquè no estableix cap tipus de distinció per gènere. Per aquest motiu no existeixen dades segregades per gènere sobre la promoció professional a l'entitat.

Coresponsabilitat

A FEDAIA existeixen diverses mesures de conciliació de la vida laboral i familiar però no existeixen dades segregades per gènere de quantes persones s'acullen a aquestes mesures. Les mateixes s'ofereixen de manera igualitària a homes i dones.

Representació femenina

Les dades de l'entitat manifesten que no hi ha una infrarepresentació femenina en el còmput global de l'entitat. Tampoc es present a la direcció d'aquesta. Per tant, es pot considerar que es tracta d'una entitat que no perpetua els patrons de classificació professional segons els gènere.

Retribució

Mitjanes de retribucions totals anuals segregades per gènere

Amb independència de l'Auditoria Retributiva que inclourà aquest pla, segons el que manifesta el RD 902/2020, es presenten a continuació algunes dades sobre les retribucions satisfetes a l'entitat.

La bretxa salarial es el resultat de la divisió entre la diferencia de la retribució mitjana anual percebuda per homes i la percebuda per dones. Aquesta dada ha estat obtinguda en base al salari brut general entre tot el personal contractat de l'entitat sense distinció de llocs de treball, grups professionals o jornades, només fent la comparació entre dones i homes.

Es pot observar a la taula que s'exposa a continuació, l'entitat té una bretxa salarial del -18,86% en detriment del homes, entre les retribucions totals anuals percebudes per dones i homes a l'entitat. Es considera una bretxa elevada, tot i que sigui a favor de les dones, donat que si la comparem amb l'última dada obtinguda per l'Institut d'Estadística Nacional de l'any 2021, la bretxa salarial a Catalunya és del 19,85%.

Mitjana de la retribució total anual		Bretxa Salarial
DONA	32.357,14 €	
HOME	27.224,00 €	
Total general	30.490,55 €	
		-18,86%

Identificació

Què volem fer?

Eixos d'acció

Un cop analitzades totes les dades obtingudes a la fase de diagnosi quantitativa i qualitativa, s'estableixen diversos eixos d'acció a través dels que es realitzaran les accions a [FEDAIA](#).

Els eixos d'acció del Pla d'Igualtat de [FEDAIA](#) són els següents:

Sensibilització (A): emprar una metodologia basada en la perspectiva de gènere.

Formació (B): implementar formacions en matèria d'igualtat i LTBIQA+ per a tota la plantilla, de manera que la cultura organitzacional apliqui la perspectiva de gènere de manera natural.

Llenguatge (C): treballar en la utilització a l'entitat d'un llenguatge que no exclogui cap persona. Aquest aspecte es podria fer extensiu a tot tipus de comunicació de l'entitat.

Equitat Salarial / Retribucions (D): implementació de mesures per tal de reduir la bretxa salarial present a l'entitat fent intent d'aproximació a la bretxa zero.

Conciliació (E): tot i existir diferents accions de conciliació que també s'inclouran en aquest pla, incidir en aquest aspecte i treballar per reforçar la coresponsabilitat en la vida personal.

Prevenició i afrontament de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe (F): confeccionar un protocol per fer front a qualsevol situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es pugui produir a l'entitat.

Prevenició i afrontament de les discriminacions LGTBIQA+ (G): confecció d'un protocol per la prevenició, l'abordatge i la sensibilització en aquesta matèria.

➔ Veure pla d'acció adjunt:

- [Implantació. Fem-ho!](#)
- [Indicadors. Com mesurar-ho](#)

Innovació

Millorem

Normativa aplicable al pla

Normativa Internacional

Carta de les Nacions Unides de 26 de juny de 1945.

Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.

Declaració Universal dels Drets Humans, 10 de desembre de 1948

Normativa Europea

Carta Social Europea, de 1996 que va entrar en vigor l'1 de juliol de 1999 incorpora tots els drets garantits per la Carta Social Europea de 1961. La Carta vol garantir el compliment dels drets i llibertats de tots els individus a la seva vida quotidiana.

Directiva 2000/78/CE del Consell de 27 de novembre, per l'establiment d'un marc general per a la Igualtat de Tracte i accés a la feina i la ocupació.

Directiva 2004/113/CE del Consell de 13 de desembre per a la aplicació del principi d'igualtat a l'accés a bens i serveis.

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

Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.

Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

Reglament 1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de desembre pel que es crea un Institut Europeu de la Igualtat de Gènere.

Normativa Estatal

Article 4.2 c) i e) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució Espanyola.

Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de la ordre de protecció de víctimes de violència domèstica.

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del govern.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu 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.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

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

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Normativa Autonòmica

Estatut d'autonomia de Catalunya.

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

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

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 19/2020, del 21 de juliol, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

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

Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya.

Glossari

¹Discriminació

La [Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), defineix discriminació com “qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència (...) que tingui per objecte o per resultat anular o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones”.

Segons el preàmbul del text normatiu, la discriminació pot donar-se “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”.

Aquesta, a més a més, es pot produir de manera directa, indirecta, per associació o per error, i també es poden donar discriminacions múltiples.

²Igualtat de gènere

La igualtat de gènere és un dels objectius dels feminismes, a través del qual es pretén aconseguir que totes les persones, amb independència del seu gènere, puguin gaudir dels mateixos drets, beneficis, oportunitats, recursos i reconeixement en tots els àmbits. També s'utilitza el terme 'equitat de gènere' per parlar de la distribució justa de tots aquests elements i de la imparcialitat en el tracte, així com 'igualtat d'oportunitats' per referir-nos a la necessitat que totes les persones tinguin les mateixes possibilitats d'accedir-hi.

³Perspectiva de gènere o feminista

La perspectiva de gènere o feminista fa referència a l'anàlisi de la realitat que té en consideració les variables 'sexe' i 'gènere' per explicar les relacions de poder i la desigualtat que es donen al sistema patriarcal. D'aquesta manera, podem reconèixer les diferències en les experiències, interessos, necessitats, expectatives, actituds i comportaments de dones i

homes, així com generar espais d'empoderament per a les dones. Aquesta perspectiva també ha permès polititzar l'esfera privada (un àmbit tradicionalment associat a les dones) i qüestionar les dinàmiques que es donen a l'esfera pública (àmbit tradicionalment associat als homes).

Des de fa anys també es parla, però, de la necessitat d'adquirir una perspectiva feminista interseccional, a partir de la qual es tenen en compte la intersecció d'eixos d'opressió com l'edat, la classe, la ètnia, les capacitats o la identitat sexual i de gènere (entenent que és l'home adult, blanc, cis, heterosexual, sense diversitats funcionals i amb solvència econòmica qui té més privilegis en la piràmide social). Aplicar la perspectiva de gènere a la nostra entitat pot comportar la revisió dels nostres valors i objectius perquè no tinguin un biaix androcèntric i perquè promoguin la igualtat efectiva i real.

⁴Divisió sexual del treball: treball productiu/treball reproductiu

Segons la OIT, el treball es defineix com el conjunt d'activitats humanes, remunerades o no, que produeixen béns o serveis en una economia. Aquestes activitats formen part de l'esfera pública i són reconegudes social i econòmicament. Es tracta del treball productiu, atribuït tradicionalment als homes.

El treball de cures i de sosteniment de la vida es el treball reproductiu. El seu escenari físic i simbòlic és la llar i la família, per tant, l'esfera privada. Malgrat tractar-se d'un treball imprescindible per a la reproducció de les persones no es reconeix ni social ni econòmicament.

Aquesta divisió del treball és universal, però cada societat l'ha adaptat de diverses maneres. Cal tenir en compte, a més, que les dones sempre han treballat tant en l'àmbit reproductiu com en el productiu, encara que de manera precaritzada i invisibilitzada. Avui dia, amb la incorporació "oficial" i progressiva de moltes dones a l'àmbit productiu en països del Nord global, el treball reproductiu ha passat a desenvolupar-se per part de dones migrades, racialitzades i precaritzades, desencadenant el que s'anomenen 'cadenes globals de cures'.

⁵Rols i estereotips de gènere

Un estereotip és un conjunt d'idees respecte un grup o societat prèviament establertes. Per tant, un estereotip de gènere és un prejudici o una opinió generalitzada sobre característiques o atributs que dones i homes posseeixen pel simple fet de ser-ho.

Els rols són un conjunt de funcions, pautes i comportaments definits social i culturalment i construïts en base als estereotips. Els rols de gènere són les adjudicacions de funcions i tasques determinades segons el sexe.

S'entén – i s'ensenyà- que les dones que han de ser emotives, submises, passives, fràgils, romàntiques, prudents i irracionals. En el cas dels homes, se sobreentén -i se'ls ensenya- que posseeixen característiques totalment oposades i que per tant han de ser insensibles, actius, decidits, segurs, dominants, valents, independents, àgils, racionals, despreocupats. Un dels diversos dispositius que contribueixen a crear i perpetuar aquests estereotips són els mitjans de comunicació.

⁶Sexisme o discriminació sexual/de gènere

El sexisme és el conjunt de creences que situen les dones i les identitats dissidents no només en una posició contraposada a la dels homes, sinó també d'inferioritat, subordinació i explotació. Aquest conjunt de creences està tan normalitzat a la societat perquè se sustenta de manera estructural, la qual cosa provoca que es donin discriminacions sistemàtiques per raó de gènere i de sexe impunement i en tots els àmbits. Algunes autores defensen que el masclisme, a diferència del sexisme, són aquells comportaments i pràctiques individuals derivats d'aquest sistema de creences, però de vegades també s'utilitzen com a conceptes sinònims.

⁷Bretxa salarial

Es tracta d'un indicador que mesura la diferència entre la remuneració dels homes i de les dones, expressada en percentatge referit al salari dels homes.

En aquest sentit, quan parlem de bretxa salarial, no ens referim a la desigualtat retributiva entre homes i dones pel desenvolupament de tasques iguals o d'igual valor, sinó a tots aquells factors que provoquen una diferència entre el salari mitjà d'homes i dones (per exemple, el fet que les dones facin més jornades parcials, tinguin menys contractes temporals, s'enfrontin al sostre de vidre i el terra enganxifós o que les feines que desenvolupen són pitjor remunerades perquè no estan valorades socialment).

Segons el Departament de Treball de la Generalitat, les dones a Catalunya guanyen un 20,64% menys que els homes. La bretxa salarial no està sancionada legalment, i només s'han de donar explicacions objectives si aquesta supera el 25%. Tot i així, descobrir que a la nostra entitat hi ha bretxa salarial, pot ajudar-nos a treballar per assolir una major igualtat de gènere.

⁸Segregació sexual vertical i horitzontal

La segregació sexual horitzontal és la distribució no uniforme de dones i d'homes en nivells diferents d'activitats. Es relaciona amb les dificultats de les dones per accedir a determinades professions. Aquesta segregació es pot constatar pel predomini de les dones en sectors

tradicionalment feminitzats, com ara el tercer sector, i en la dificultat d'aquestes per accedir a professions masculinitzades.

La segregació sexual vertical és la distribució no uniforme de dones i homes en un sector determinat. Fa referència a les dificultats que tenen les dones per desenvolupar-se professionalment. En aquest sentit, les dones no només tenen barreres per accedir a llocs de comandament, sinó que també són les més afectades per la parcialitat i per la desigualtat retributiva, fins i tot en la realització de les mateixes funcions i tasques que un home.

⁹Sostre de vidre

S'anomena sostre de vidre a la barrera invisible amb la qual es troben les dones per accedir a càrrecs directius o de gerència a entitats i empreses (ocupats majoritàriament per homes), malgrat tinguin l'experiència i la formació requerides per a la tasca en qüestió. Aquesta limitació està relacionada amb els rols i estereotips de gènere, que fan que les dones no siguin considerades adients o capaces per afrontar aquests espais de lideratge.

Es relaciona amb el concepte 'terra enganxifós' per fer referència a la dificultat i conseqüent concentració de dones als llocs de treball més precaris i menys valorats socialment.

¹⁰Conciliació/coresponsabilitat

Parlem de conciliació quan ens referim a l'intent per desenvolupar la vida laboral sense que aquesta entri en conflicte amb el desenvolupament de la vida personal i familiar, dos àmbits que, a la nostra societat, tenen valors i lògiques de funcionament contraposades.

Històricament, hi ha hagut un gran desequilibri entre homes i dones, donat que són aquestes últimes sobre les qui han recaigut les responsabilitats familiars en major mesura. Això fa que, per exemple, siguin les dones les que majoritàriament demanen reduccions de jornada, permisos per cuidar una persona i excedències, o tinguin menys possibilitats de ser contractades si són -o volen ser- mares, la qual cosa agreuja la bretxa salarial de gènere i relega les dones a les posicions més baixes en el mercat laboral. Per aquest motiu s'apel·la a la coresponsabilitat: és a dir, a l'assumpció equitativa de les tasques de cures entre homes i dones.

¹¹Sexe

Hi ha diferents corrents teòriques que han definit el 'sex' de diverses maneres. Aquest concepte es pot entendre també com una categoria. El sistema classifica els cossos de forma binària, és a dir, en dues categories -mascles i femelles- en funció de característiques físiques

i biològiques com els cromosomes, els genitals o les hormones. Les persones adultes, però, acostumen a “identificar” el sexe dels nadons només a partir dels seus genitals, moment a partir del qual s’atribueix també el gènere (home/dona).

En aquest sentit, autores com la biòloga feminista Anne-Fausto Sterling defensen que la divisió binària del sexe és, així com la del gènere, una construcció històrica i social, ja que en realitat caldria parlar d’un espectre que la ciència no ha volgut tenir en compte -en el qual se situarien les persones intersexuals.

¹²Gènere

Es pot definir com el conjunt de característiques determinades socialment que classifiquen a les persones en dones i homes.

Aquest concepte ha estat proposat i estudiat per les teòriques feministes des de fa dècades. Tot i que existeixen diferents aproximacions al tema, es pot entendre com la categoria, producte d’una construcció social, que se’ns assigna en el moment de néixer segons els nostres genitals.

Com que el sistema és binari, només se’ns classifica o bé com a dones o bé com a homes. Aquesta classificació comporta la interiorització d’un conjunt de pràctiques, valors, rols i normes que les persones es veuen obligades a repetir al llarg de la seva vida per ser acceptades socialment i que canvien segons el context històric, geogràfic, social i cultural en el qual ens trobem, fet que demostra que no hi ha res de ‘natural’, ‘essencial’ o ‘innat’ en relació amb el gènere.

¹³Assetjament sexual i/o per raó de sexe

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

Aquest comportament que és constitutiu d’una forma d’abús pot donar-se de manera puntual o continuada en el temps.

L’article 7.2 de la citada anteriorment, l’assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d’una persona amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

¹⁴Llenguatge inclusiu o no sexista

El llenguatge inclusiu o llenguatge no sexista és aquell que es proposa des dels feminismes per intentar configurar una nova realitat que trenqui amb els estereotips de gènere i visibilitzi les dones, així com altres identitats.

Per fer això, es parteix de la base que el llenguatge no és neutral ni és només un instrument de comunicació, sinó que es tracta també d'una eina que vehicula el nostre pensament i contribueix a perpetuar prejudicis i estructures de poder, com ara l'androcentrisme i el sexisme.

Altres conceptes d'interès

Abús sexual/agressió sexual

La [Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual](#), coneguda popularment com a llei del “només sí és sí”, destaca que només s'entendrà com a relació o pràctica sexual consentida aquella en la qual s'hagi manifestat lliure i expressament la clara voluntat de tenir-la.

A partir d'ara, la consideració legal d'una actuació com a ‘agressió sexual’ deixa d'implicar l'ús de la força per part de la persona que la comet o la resistència activa per part de la persona que la pateix. S'elimina, per tant, la distinció entre abús sexual i agressió sexual: totes les conductes sexuals sense consentiment seran considerades agressions sexuals i es castigaran amb diferents penes, en funció de les circumstàncies i els agreujants.

Androcentrisme

És la visió del món que ha col·locat històricament l'home blanc, cis, heterosexual, sense discapacitat i amb solvència econòmica al centre, com a mesura de tot, i com a figura neutra i universal. Així, el coneixement des de l'àmbit acadèmic i científic també ha estat generat a partir d'un punt de vista esbiaixat, que no ha tingut en compte les experiències, les realitats i les necessitats de la resta d'identitats de gènere.

Feminismes

La genealogia feminista és extensíssima. Des de fa ja uns anys, però, es comença a parlar de ‘feminismes’ en plural per reconèixer que aquest moviment polític i social és un compilat de sabers i veus que han arribat des dels marges. En la mateixa línia, també s'utilitza sovint el terme ‘feminisme interseccional’ per posar sobre la taula el fet que el sistema patriarcal no només se sustenta sobre la violència masclista, sinó també sobre la violència racista, capacitista, LGTBI-fòbica, etc. Els feminismes, d'altra banda, també porten dècades

desenvolupant teories i perspectives necessàries per combatre les desigualtats i transformar la societat.

Paritat

La paritat es defineix com la presència i la participació equilibrada de dones i homes en llocs de representació i presa de decisions a totes les esferes de la vida. Així, s'estableix que, del conjunt de posicions repartir, cap dels dos sexes hauria de tenir una proporció inferior al 40% ni superior al 60%. L'objectiu d'aplicar aquest principi és el de lluitar contra el desequilibri estructural de gènere que es dona en tots els àmbits. Segons l'[Anuari 2021. Radiografies del Tercer Sector Social de Catalunya](#), impulsat per La Confederació, la presència de les dones en les direccions de les entitats socials és del 50,3% el 2021, cinc punts més que el 2018.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Conjunt ordenat de mesures i estratègies, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació i destinades a aconseguir en l'empresa la igualtat real entre dones i homes i a eliminar els estereotips, les actituds i els obstacles que la dificultin. o impossibilitin.

Violències masclistes

Parlem de violències masclistes en plural entenent que existeixen diferents tipus (física, psicològica, sexual, econòmica, institucional) i que es poden donar en diversos àmbits (laboral, familiar, social o comunitari...). Totes tenen en comú, això sí, que són legitimades en el marc d'un sistema patriarcal i que serveixen per perpetuar els privilegis i la situació de poder dels homes.

Sovint s'utilitza la metàfora de l'iceberg per explicar que les violències més visibles, que se situarien a la punta (com ara els assassinats masclistes i les violacions), se sustenten sobre una base de violències menys visibles (acudits masclistes, assetjament sexual al carrer, llenguatge sexista, amor romàntic...).

PROTOCOL D'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Compromís de l'entitat

FEDAIA és un entitat compromesa amb l'eliminació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Amb l'elaboració d'aquest protocol, **FEDAIA es compromet a participar activament** en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions d'assetjament, així com a protegir durant tot el procediment les persones que el puguin patir. D'altra banda, es compromet a **posar en marxa eines** que facilitin la informació, formació, suport, assistència i acompanyament, i que permetin denunciar situacions que involucrin a qualsevol persona que es relacioni **de manera directa** (personal remunerat, voluntariat, patronat o junta directiva, persones professionals de les entitats) o **indirecta** (persones proveïdores, administracions públiques, familiars...) amb l'entitat.

Per què és necessari un protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'àmbit laboral atempta contra diversos drets fonamentals i té un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones. Aquestes dues formes d'assetjament, a més, són contràries al principi d'igualtat de gènere, ja que constitueixen una forma de **violència i discriminació** específica que pateixen en gran mesura les dones.

Abordar el tema de la **prevenció i actuació** davant situacions de violència de gènere a les entitats encara pot comportar certes reticències, ja que de vegades es pot considerar una qüestió individual enlloc d'un problema social i estructural. Per aquest motiu, caldrà fer una tasca de **sensibilització i formació** sobre com es produeixen i com es poden abordar les situacions que es puguin donar.

El **protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** respon a la necessitat de prevenir, actuar i sensibilitzar davant aquesta forma de violència i discriminació a l'àmbit laboral, així com de complir amb la legalitat vigent (*Llei Orgànica 3/2007, de 22*

de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). Cal tenir en compte que qualsevol entitat, independentment del número de persones treballadores que tingui, està obligada a tenir procediments que apuntin en aquesta direcció.

Aquest document, a més a més, mostra al personal de l'organització i a la societat el compromís de la mateixa contra aquest tipus de violència i discriminació. Alhora, constitueix una **via interna, confidencial i ràpida de gestió** de les conductes d'assetjament que puguin produir-se al si de l'entitat.

Objectius del protocol

Aquest protocol recull la metodologia per prevenir, evitar i/o actuar davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es puguin donar a **FEDAIA**. Entre els **objectius** que es marca aquest protocol podem destacar:

- Informar, sensibilitzar i formar totes les persones que formen part de l'entitat en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Determinar el procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
- Concretar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constitutiu d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
- Establir mesures preventives per evitar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.
- Garantir els drets i el tracte just a les persones afectades, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés.
- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.

Àmbit d'aplicació

Aquest protocol està dirigit a tota l'estructura organitzativa de l'entitat, independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la tipologia de contractació laboral (incloses les persones fixes discontinues, amb contractes de duració determinada i de posada a disposició).

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

Conceptes i definicions

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

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

Tanmateix, hi ha altres tipologies d'assetjament com l'assetjament per raó d'**orientació sexual**, l'assetjament per raó de la **identitat sexual o de gènere** i l'assetjament per raó de l'**expressió de gènere**. Aquestes es poden manifestar com a:

- **LGBTIQ+fòbia:** creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por i/o l'odi envers les persones LGBTIQ+.

Què és l'assetjament sexual?

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

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

Conductes verbals:

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

Conductes no verbals:

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

Comportaments Físics:

- Contacte o apropament físic deliberat, no consentit o desitjat.
- Abraçades o petons no desitjats.
- Persecució.

Les tipologies d'assetjament sexual són les següents:

Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual: es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions. 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, al salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, perquè els subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament són persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral de les persones treballadores.

- **Assetjament ambiental:** és el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere que crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual. Poden realitzar-se per part de qualsevol persona de l'entitat, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral.
- **Sextorsió:** és el xantatge que fa una persona assetjadora a una víctima amb l'amenaça de difondre informació íntima.

Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere?

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

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

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

- **Actuacions a través de mesures organitzatives.** Posar en qüestió i desautoritzar la decisió de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; ocultar els mitjans per realitzar la tasca o facilitar dades errònies; assignar tasques molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona; donar-li ordres molt contradictòries; robar-li pertinences o documents; esborrar-li arxius.

- **Actuacions que pretenen aïllar una persona.** Canviar d'ubicació la persona; separar-la de la resta de companys/es; ignorar la presència de la persona; no dirigir-li la paraula; evitar el contacte visual amb ella, etc.
- **Actuacions que afectin la salut física o psíquica d'una persona.** Amenaces i agressions físiques; amenaces verbals o per escrit; insults; trucades intimidatòries; exigències a la persona sobre la realització de tasques perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- **Actuacions sobre la vida privada i la reputació personal o professional.** Manipular la reputació personal o professional a través de rumors, vexació i ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics; fer burles o crítiques.

Indicadors i Grups d'Especial Atenció

Moltes situacions d'assetjament es poden detectar a partir de certs indicadors o conductes per part de la persona que l'està patint:

- Els **problemes de salut** (ansietat, angonya, estrès, depressions, problemes digestius, migranyes...) poden ser símptomes associats a situacions d'assetjament.
- Situacions de **ruptura o aïllament** en les relacions.
- Augment del nivell d'**absentisme, baixes o mobilitat** personal (es comença a reduir la presència de la persona a l'entitat per tal d'evitar que es reproduïen les situacions abusives).

Pel que fa als **grups d'atenció**, cal tenir en compte que l'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit, lloc de treball, grup o categoria professional. No obstant això, els estudis apunten què existeixen grups especialment vulnerabilitzats en aquest sentit, com ara les dones; les persones d'orientacions, expressions i identitats LGTBIQA+; les persones que han viscut un procés migratori; les persones amb diversitat funcional; la infància i el jovent.

Principis d'Actuació

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

Acompanyament: durant tot el procés, les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per la representació legal de les persones treballadores o per una persona de la seva confiança.

Col·laboració: totes les persones que siguin requerides en el transcurs del procediment hauran de col·laborar en l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació d'assetjament.

Confidencialitat: la informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, per tant, s'ha de garantir i s'ha d'evitar i/o sancionar la generació de rumors sobre la situació.

Dret a la informació: les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.

Diligència i celeritat: la denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil en la mesura del possible.

Formació a les persones de referència: l'entitat es compromet a facilitar l'accés al *cicle formatiu sobre la persona de referència dels protocols de prevenció de l'assetjament* del consell de relacions laborals a qui tingui interès en ser les persones de referència que exigeix aquest protocol.

Imparcialitat i tracte just: s'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Mesures cautelars: si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis d'assetjament, la comissió d'investigació pot proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions associatives de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

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

Objectivitat: totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies: s'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació d'assetjament.

Protecció de la salut de les persones que pateixen assetjament: les persones afectades per l'assetjament poden requerir suport i acompanyament psicològic.

Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades: les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Tota actuació han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.

Voluntarietat: aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.

Mesures Preventives

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

Per tal de que la prevenció sigui efectiva, **FEDAIA** haurà d'adoptar mesures basades en aquestes accions:

1. **Iniciativa i compromís de l'entitat.**
2. **Polítiques d'igualtat i una organització del treball** que abordin l'assetjament sexual i per raó de sexe.
3. **Compromís de les persones treballadores.**

Organització interna

Persones de Referència

FEDAIA nomena com a **persones de referència** a:

- Nom i Cognoms: correu electrònic
- Nom i Cognoms: correu electrònic

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

Funcions principals:

- Informar sobre el circuit del protocol.
- Facilitar el formulari de denúncia i donar suport en la seva redacció.
- Participar en la fase d'investigació: la persona de referència pot formar part de la Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Participar en la prevenció i sensibilització sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat.
- Participar en el seguiment i avaluació bianual del protocol.

Comissió d'Investigació i Seguiment

S'ha de constituir una **comissió d'investigació i seguiment amb diversitat de gènere** paritària a nivell de gènere, formada per 3 persones. Aquestes persones poden ser les mateixes que conformin la Comissió d'Igualtat.

Funcions principals:

- Recepció de les denúncies per assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la denunciada i amb les possibles testimonis, a més d'altres possibles indagacions).
- Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les
- Emetre d'un informe de conclusions
- Seguiment posterior dels casos

Procediment d'actuació per via interna

Fase 0: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 1).

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

La comunicació la pot fer:

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

La comunicació es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

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

El personal de referència és el 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, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 1: La denúncia interna

Amb la interposició de la denúncia interna es procedeix a l'activació del protocol.

Les denúncies no poden ser anònimes, s'han de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta i poden ser presentades per la persona que se senti assetjada o per qui tingui coneixement d'aquesta situació.

Per tal de garantir la màxima confidencialitat del procediment, la Comissió d'investigació ha establert com a **canal de comunicació** la següent adreça electrònica: igualtat@fedaia.org

La persona membre de la comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres d'aquesta. A continuació, es formalitzarà una **reunió amb caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

*El personal de l'entitat ha de tenir en compte que, excepte en cas de dolo o mala fe, **no serà motiu de sanció** el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació d'assetjament o sospita.

Fase 2: Investigació dels fets

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

En aquesta fase, la comissió informarà les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol d'assetjament; farà **entrevistes** a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i **recopilarà documentació** sens perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

S'ha de garantir la imparcialitat de l'actuació de la Comissió, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades per la investigació, o interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho haurà de comunicar a la resta de la Comissió.

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

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de la entitat crearan un **recull de les possibles mesures cautelars** que seran d'aplicació quan ho considerin necessari. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser **assistides i acompanyades** per una persona de la seva confiança, sigui o no representants legal i/o sindical de les persones treballadores, que hauran de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions

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

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

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.

- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

- Conclusions.

- Proposta de mesures sancionadores.

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

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

Fase 4: Resolució de l'expedient

Un cop la Direcció rep l'informe presentat per la comissió d'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual determinarà quines de les mesures proposades per la Comissió d'investigació s'adopten. Posteriorment, informará les parts implicades de la decisió.

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

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de l'entitat crearan un **recull de les possibles sancions i mesures de reparació del dany**. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

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

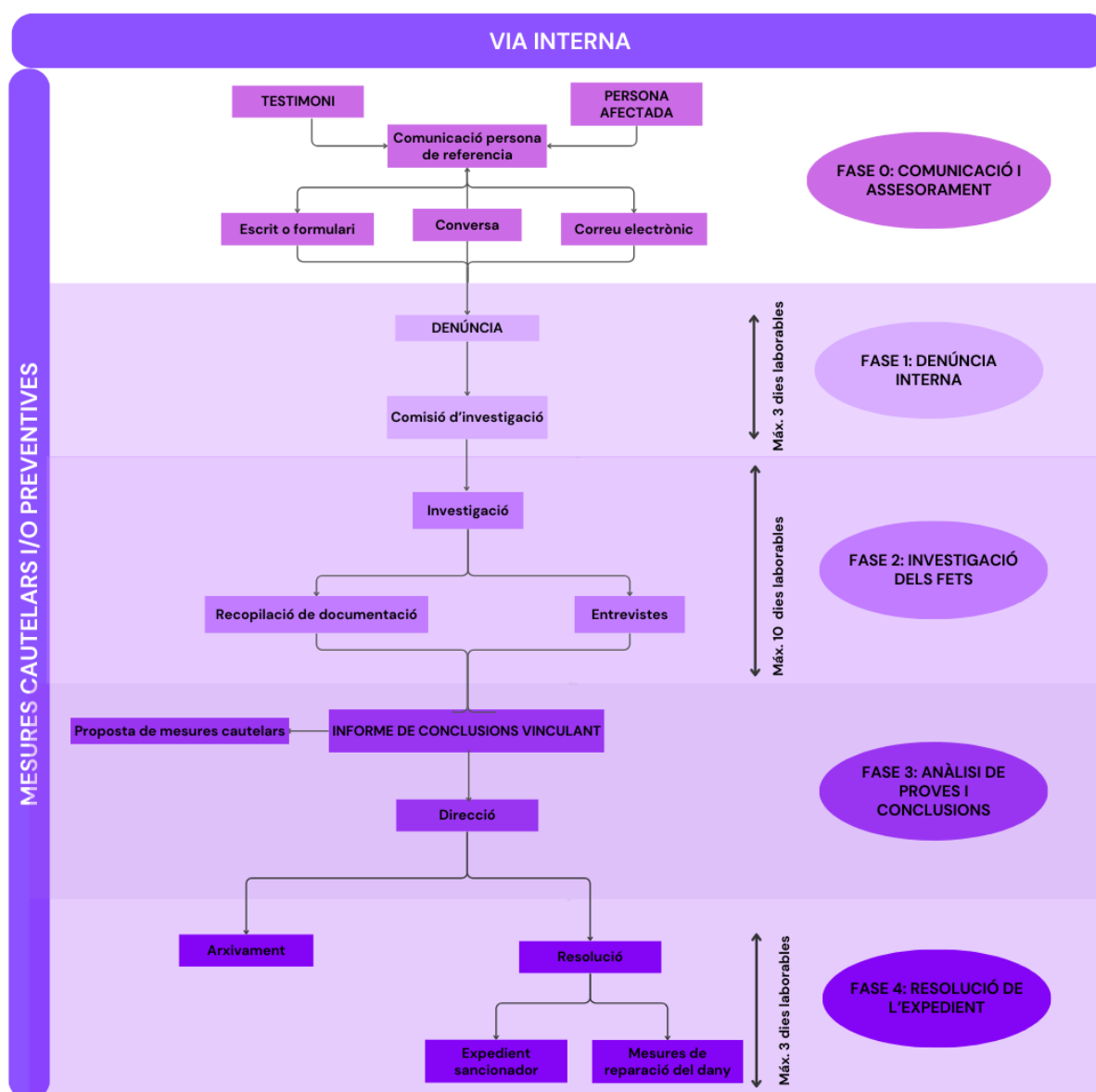
La persona que ha patit l'assetjament té la possibilitat d'anar per via judicial, administrativa i/o penal paral·lelament al procediment intern.

Seguiment

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

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

Esquema del Procediment d'Actuació



FEDAIA és una entitat que treballa amb infància i joventut, i per aquest motiu garanteix l'acompliment de la legalitat, exigint a tota persona de l'entitat que tingui contacte amb infants i jovent el compliment de la Política de protecció i bon tracte a la infància i l'adolescència.

Procediment d'Actuació per Via Externa

Via Administrativa

Les denúncies en matèria d'assetjament s'hauran de dirigir a **Inspecció de Treball**, que investigarà quina ha estat l'actuació de l'entitat al respecte, ja que és l'organisme encarregat de vetllar per:

- Mantenir condicions de treball adequades i que intentin prevenir l'assetjament.
- Crear a l'organització mecanismes per a la prevenció i l'abordatge dels casos d'assetjament.
- Investigar les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

Via Judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

- **Jurisdicció laboral:** la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i els següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.
- També és possible que la persona que ha patit l'assetjament, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'**extinció de la relació laboral** en exercici de l'art. 50 de la TRLET.
- **Jurisdicció penal:** l'assetjament sexual pot constituir un delicte, ja que així es troba tipificat en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi Penal. Es tipifica igualment com a delicte la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal.

Que es produeixi una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat comportarà un **impacte negatiu** no només per a la persona que rep directament l'assetjament, sinó també per a tot el seu entorn. En aquest sentit, el rendiment, les interaccions personals i la confiança general en l'organització poden quedar greument perjudicades en funció de com es gestioni la situació.

Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol

Vigència

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

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

Seguiment i Avaluació

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

Per aquest motiu, s'estableix que des de la implementació del protocol s'hauran de fer dues **reunions anuals** per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin, en les que participaran:

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

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

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

Mesures de Difusió i Sensibilització

Segons l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007 es poden establir **mesures**, mitjançant el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per prevenir les possibles conductes d'assetjament a l'entitat.

Per tant, **FEDAIA** estableix com a principal mesura la **difusió del protocol**, ja que a través d'això es posarà de manifest que no es permetran determinats comportaments o actituds. Els **sistemes de difusió i sensibilització utilitzats seran:**

- L'habilitació d'un espai al web de l'entitat amb informació relativa a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb informació sobre el protocol i amb informació relativa a la igualtat de gènere.
- La facilitació d'informació al personal sobre l'accés a serveis de suport i acompanyament terapèutic en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- La inclusió del protocol al manual d'acollida que es faciliti al personal de nova incorporació.
- La implementació de campanyes de formació i sensibilització sobre prevenció de l'assetjament i altres temes relacionats amb la participació conjunta de l'organització.
- La realització de sessions informatives per a tot el personal de l'entitat sobre el protocol.

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

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

Normativa Aplicable

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

Normativa Internacional

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

Normativa Europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local (maig 2006).
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2

s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).

Normativa Estatal

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

Normativa Autonòmica

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Formularis

Formulari de Denúncia Interna

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Nom sentit:

Gènere:

Relació amb l'entitat:

Dades de contacte:

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

Nom sentit:

Gènere:

Relació amb l'entitat:

Dades de contacte:

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

Nom sentit:

Gènere:

Relació amb l'entitat:

Dades de contacte:

Descripció dels fets

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? ☐ Sí ☐ No

Persona que presenta la denúncia

Persona que recull la denúncia

Signatura i data:

Signatura i data:

Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment

Es constitueix a data _____ de _____ de l'any _____ una comissió d'investigació per al seguiment de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altre causa legal, actuarà de suplent:

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran **fixes**.

La comissió tindrà un duració de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la **imparcialitat** respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de **3 dies laborables** a la data de recepció d'una queixa, denúncia o comunicació sobre un possible cas d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament **confidencial**, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:

Representació de l'entitat	Representació del personal

Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència

A continuació, es fan un seguit de suggeriments de temes que es poden anar fomentant al llarg de l'entrevista, tot i que cal remarcar que, en aquests casos, l'habilitat comunicativa clau ha de ser l'escolta activa i el respecte pel temps de la persona.

Inici de l'entrevista

- Presentar i explicar les funcions de la persona de referència (oferir assessorament i acompanyament en tot moment, donar suport en l'eventual presentació d'una denúncia, etc.).
- Exposar la garantia de la confidencialitat de la trobada i de la informació generada i aportada.
- Refermar el compromís de l'entitat en combatre qualsevol tipus de discriminació i en assolir entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones que hi treballen. Explicar que l'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Informar que s'han previst actuacions davant qualsevol situació d'aquestes característiques per ajudar i garantir el benestar de les persones i la reparació dels drets, perjudicis i danys que hagin pogut estar afectats.
- Agrair la disposició a compartir la situació.
- Assegurar el compliment dels principis de respecte i protecció a la persona i, així mateix, de diligència i celeritat per fer efectives les peticions i decisions que calgui tirar endavant.

Durant l'entrevista:

Inicialment s'ofereix a la persona que s'expliqui i que exposi què ha passat (o quins són els fets).

En cas que la persona estigui bloquejada, se li poden fer preguntes que ajudin a contextualitzar els fets. Per exemple:

- Quan temps portes a l'entitat?
- Sempre has treballat en el mateix departament? On estaves abans? Què et va motivar a canviar?

- Quan penses que vas començar a sentir que el comportament d'aquella persona podia ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe? Creus que hi ha algun fet concret que marca l'inici?
- Hi ha hagut canvis en la teva tasca, les teves condicions laborals, les teves responsabilitats?

Cal tenir clar que aquest primer relat de la persona pot ser desordenat, desorganitzat i amb llacunes, la qual cosa no ha de restar credibilitat al contingut del seu discurs. Cal ajudar la persona entrevistada a donar coherència a les idees que no ha pogut exposar prou bé.

Els temes que s'apunten a continuació haurien de sortir al llarg del seu relat. En el cas que no s'hagi recollit part d'aquesta informació, s'hauria de preguntar directament.

- Fets o conductes que han motivat la trobada o l'entrevista.
- En quines circumstàncies s'han donat aquestes conductes.
- Si pot identificar la presumpta persona assetjadora.
- Si és una persona externa a l'entitat i quina és la seva relació professional.
- Si els fets o conductes s'han produït davant d'alguna altra persona i, si és així, si la pot identificar.
- Si és la primera vegada que comunica aquesta situació a l'entitat o a algú més, i, en aquest cas, a qui ho va comunicar, per exemple, a Recursos Humans o alguna companya o company.
- En cas que ho hagués comunicat a l'entitat, si pot indicar quines van ser les mesures adoptades en aquell moment.

Una vegada exposats els fets, es pot informar:

- Dels drets i contingut del Protocol o mesures contra l'assetjament de què disposa l'entitat.
- De les opcions i accions que pot emprendre (denunciar o no, i sol·licitar informació sobre altres serveis i recursos on pot adreçar-se) i que, si decideix presentar la denúncia, se li donarà l'assessorament i el suport que calgui per redactar-la i presentar-la, i que se l'acompanyarà al llarg de tot el procés.

Tancament de l'entrevista:

Recordar el compromís de tolerància zero a l'assetjament sexual i per raó de sexe expressat a l'inici de l'entrevista, i reiterar l'acompanyament i el suport al llarg del procés.

PROTOCOL DAVANT L'ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQA+

Introducció

Tot i que s'ha avançat en drets LGBTIQ+, tant internacionalment (la despatologització de l'homosexualitat, el 1990; i de la transexualitat, el 2018 per part de l'OMS), com nacionalment (la modificació de la Llei de Perillositat Social, el 1978; l'aprovació del matrimoni igualitari, el 2005 o la nova *Llei per la igualtat real i efectiva de les persones LGBTIQ+*), ha començat a haver-hi una onada de pensament ultra-conservador que s'ha estès arreu del món.

Això ha fet que hi hagi un augment d'agressions masclistes i contra persones LGBTIQ+ en el nostre territori. Al mateix temps, però, hi ha una conscienciació col·lectiva major d'empoderament i tolerància zero davant qualsevol situació de discriminació per orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals.

Degut a aquest augment de violència cap a la diversitat sexual i de gènere és important formar i educar a la societat en tots els àmbits; i alhora, actuar davant qualsevol discriminació.

Tal com estableix la *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+*, aquest protocol té dues finalitats principals. D'una banda, abordar els casos de discriminació a les persones LGBTIQ+ dins el món laboral i del lleure. D'altra banda, sensibilitzar a la plantilla de l'entitat sobre les realitats sexo-genèriques dissidents i saber enfrontar-se a situacions de violència que sofreixin les persones usuàries.

Compromís de l'entitat

FEDAIA és una entitat compromesa amb l'eliminació i prevenció de les discriminacions LGBTIQ+, basant-se en les normatives vigents catalanes i la normativa espanyola: la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*; la *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*; la *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+*.

Amb l'elaboració d'aquest protocol, **FEDAIA** es compromet a participar activament en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions de discriminació, així com de protegir les persones que les puguin patir.

D'altra banda, es compromet a posar en marxa eines que facilitin la informació, educació, suport, assistència, acompanyament i que permetin denunciar situacions en les quals es vegin implicades ja sigui de manera directa (personal remunerat, voluntariat, patronat o junta directiva, socis/es i persones usuàries...) o indirecta (proveïdors/es, administracions públiques, familiars...) amb l'entitat.

Per què és necessari un protocol per erradicar les discriminacions LGBTIQ+?

Les discriminacions de les persones LGBTIQ+ atempten contra els drets fonamentals i tenen un efecte devastador sobre la seva integritat física, psíquica i moral, ja que constitueixen una forma de violència específica que pateixen les persones amb identitats i relacions sexo-afectives fora de la cisheterosexualitat.

Aquest protocol respon a la necessitat de prevenir i actuar davant la discriminació i violència per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals en l'àmbit laboral, així com el compliment de la normativa vigent. Cal tenir en compte que qualsevol entitat, a partir de cinquanta persones treballadores, està obligada a tenir un recull de mesures dins d'aquest marc.

A més, es recomana realitzar accions formatives i sensibilitzadores, per tal d'entendre com es produeixen aquestes discriminacions i saber com combatre-les.

Aquest document també mostra al personal de l'organització i a la societat el compromís contra aquest tipus de violència. Alhora crea una via interna, confidencial i ràpida de gestió de les conductes de discriminació que puguin produir-se al si de l'entitat.

Objectius i àmbit d'aplicació del protocol

Objectiu general

Acompanyar i proporcionar recursos a aquelles persones que han viscut situacions de discriminació LGBTIQ+, a fi que qui les pateix, les superi i es repari el dany i les conseqüències personals, laborals, familiars i socials que ha ocasionat; i al mateix temps, qui les hagi realitzat prengui consciència a través de la sensibilització i educació en l'àmbit.

Objectius específics

- Informar i proporcionar detalladament els circuits existents a seguir per tal que la intervenció sigui eficaç, que es garanteixin els drets de les persones LGBTIQ+ i que finalment, es resolgui la situació.
- Dissenyar materials de formació, prevenció i intervenció per a col·laborar i treballar en xarxa.
- Conscienciar a l'entitat sobre les competències i accions que poden portar a terme davant d'una situació de discriminació.
- Crear dispositius que s'encarreguin de revisar, avaluar el **Protocol** i que es realitzi un seguiment per tal d'introduir-hi mesures de millora, en cas que calgui.
- Elaborar un manual de bones conductes i de llenguatge inclusiu per tal d'evitar malentesos i situacions violentes a l'entitat.

Àmbit d'aplicació

Aquest protocol va **dirigit a tota l'estructura organitzativa de l'entitat**, independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la tipologia de contractació laboral (incloses les persones fixes discontinues, amb contractes de duració determinada i de posada a disposició).

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

Conceptes i definicions

LGBTIQ+: Són les sigles de lesbianes, gais, trans*, bisexuals, intersexuals, queers, asexuals, etc. I se les designa així el conjunt d'identitats sexo-genèriques dissidents a l'heteronormativitat. També se solen utilitzar les abreviatures LGTBIQ i LGTB, també amb un signe + per indicar que s'hi inclouen altres orientacions sexuals i identitats de gènere (pansexuals, no binàries, etc.).

Sexe biològic: és el sexe assignat al néixer. És una etiqueta que generalment dona un metge, basada en el gens, les hormones i les parts del cos (com ara els gestinals) amb els quals neix una persona.

Orientació sexual: és la capacitat d'una persona de sentir atracció emocional i sexual per algú, i descriu amb qui manté relacions emocionals, íntimes i sexuals. L'orientació sexual defineix si una persona se sent atreta pel mateix sexe/gènere, per un sexe/gènere diferent, per múltiples sexes/gèneres, per tots o per cap.

Gènere: s'entén com el conjunt d'idees que la societat assigna a les persones, basant-se en el sexe assignat al néixer i en categories socials. Per exemple, si algú té vulva, la societat l'identificarà com a dona. Per contra, si té penis, se l'assignarà la categoria d'home.

També inclou les conductes, valors, creences o preferències que s'associen a cada gènere. A un noi se li assigna conceptes com valent, fort, intel·ligent o que li ha d'agradar els esports. I en canvi, a una noia se suposa que ha de ser sensible, delicada, emocional i li ha d'agradar el maquillatge.

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

Sistema binari de gènere: és la classificació basada en el gènere i que divideix totes les persones en homes o dones, categories que considera oposades i mútuament excloents entre sí. El sistema binari de gènere exclou les persones amb identitats o expressions de gènere no binàries.

Sistema no binari de gènere. No binarisme: El no binarisme no entén els gèneres masculí i el femení com a oposats i mútuament excloents l'un de l'altre, sinó com un ventall de possibilitats com de persones hi ha.

Identitat de gènere: és l'experiència interna i individual de cada persona en relació al gènere al qual pertany. A diferència del gènere, la identitat es basa més en l'autopercepció i no pas com la resta t'identifica. La identitat de gènere no es correspon necessàriament amb el sexe que se li va assignar a una persona en néixer i no ha d'encaixar en categories binàries (home/dona).

Expressió de gènere: és la manera com les persones expressen la seva identitat de gènere a través de la seva aparença; pot incloure el pentinat, la vestimenta i el comportament. Algunes persones s'expressen d'una forma que es considera tradicionalment masculina, d'altres de forma femenina, d'altres combinen totes dues o s'esforcen per no ser vistes ni com a masculines ni com a femenines (el que s'anomena "expressió andrògina"). L'expressió de gènere no està sempre vinculada a les característiques sexuals d'una persona o a la identitat de gènere assignada en néixer.

Característiques sexuals: fa referència a les característiques sexuals primàries (els ovaris i els testicles) i secundàries (els pits i la barba), que inclouen característiques anatòmiques, fisiològiques i genètiques. El sexe legal sol assignar-se en néixer i tradicionalment s'ha entès

com una característica pertanyent a dos grups oposats i mútuament excloents: homes i dones. Tot i això, aquesta classificació no representa la realitat de moltes persones (per exemple, les persones intersexuals), i el sexe assignat en néixer pot no correspondre's amb l'expressió de gènere o la identitat de gènere d'una persona.

“Sortir de l’armari”: és el procés d’adonar-se, acceptar la pròpia orientació sexual (lesbiana, gai, bisexual, asexual), i/o identitat (trans*, queer, intersexual) i revelar-la en les relacions interpersonals. La sortida de l’armari no és un fet aïllat, ja que el procés de revelar, i explicar qui la persona sent que és, travessa la vida de les persones LGBTIQ+.

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

Conceptes i definicions relacionades amb l’orientació sexual

Lesbiana: és una dona que se sent atreta sexualment, físicament i/o emocionalment per altres dones. Algunes persones no binàries o trans* també es defineixen com a lesbianes. Hi ha persones que prefereixen utilitzar el terme “bollera” com a reapropiació de l’insult, així com altres que aquest concepte com una forma d’habitar el gènere que no es correspon amb la categoria “dona”.

Gai: és un home que se sent atret sexualment, físicament i/o emocionalment per homes. Algunes persones no binàries o trans* també es defineixen com a gais. Hi ha persones que prefereixen utilitzar el terme “marica” com a reapropiació de l’insult, així com altres que aquest concepte com una forma d’habitar el gènere que no es correspon amb la categoria “home”.

Bisexual : són persones que senten atracció emocional, física i/o sexual per més d’un gènere. Les persones bisexuals se senten atretes per múltiples gèneres, no necessàriament a la vegada, ni de la mateixa manera, ni en la mateixa intensitat.

Asexual: és una persona que habitualment no experimenta una atracció sexual cap a altres persones ni té una inclinació intrínseca a tenir relacions sexuals, cosa que és diferent de ser cèlibe. Les persones asexuals poden tenir experiències, preferències i orientacions romàntiques diferents. L’asexualitat és un espectre: algunes persones mai no senten atracció

sexual, mentre que altres rarament ho fan o només després d'haver desenvolupat un fort vincle amb algú. L'asexualitat no implica necessàriament no tenir libido, no tenir relacions sexuals, no poder sentir excitació, no poder enamorar-se, no tenir passió o no sentir desig.

Demisexual: persona que no experimenta atracció afectiva-sexual fins que construeix una profunda connexió emocional o romàntica amb una altra persona. La demisexualitat troba dins l'espectre de l'asexualitat.

Grisexual: persona que generalment té un desig sexual baix i només sent atracció sexual cap a una persona que té una característica determinada o sota una circumstància especial o situació específica. La griseixualitat es troba dins l'espectre de l'asexualitat.

Pansexual/omnisexual: persona que sent atracció afectiva, emocional o sexual cap a persones, independentment del seu sexe o gènere, de manera que poden sentir-se atretes per homes, dones o persones que no s'identifiquen amb la dicotomia "home/dona".

Heterosexual: Persona que sent atracció física i/o afectiva o manté relacions afectivo-sexuals amb persones del gènere contrari.

Conceptes i definicions relacionades amb la identitat de gènere i les característiques sexuals

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

Trans*/transgènere: és el terme global que inclou les persones la identitat i/o l'expressió de gènere de les quals difereix del sexe que se'ls va assignar en néixer. Aquesta categoria inclou les persones la identitat de gènere de les quals no compleix les expectatives de gènere i que expressen la seva identitat de manera no normativa. Les persones trans* poden seguir el binarisme de gènere (home-dona) o trencar amb aquesta dicotomia (persones no-binàries).

Homes trans*: persones a les quals se'ls va assignar un gènere femení en néixer i tenen una identitat de gènere masculina o predominantment masculina.

Dones trans*: persones a les quals se'ls va assignar un gènere masculí en néixer i tenen una identitat de gènere femenina o predominantment femenina.

Persona no-binària. Terme inclúsiu per a les persones que no s'identifiquen únicament com a homes o dones, sinó que s'identifiquen fora del binarisme de gènere. Una persona no binària

pot identificar-se amb el gènere masculí i/o femení, amb els dos alhora, o amb cap dels dos o pot anar transitant la masculinitat i feminitat dins un ampli recorregut de colors i formes.

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

- **Transsexual:** s'utilitzava per denominar a una persona que no se sent identificada amb el seu sexe anomenat biològic, pel que sent un gran rebuig cap al seu cos de manera que aplica una sèrie de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat. Cada vegada s'utilitza menys a causa de la seva naturalesa medicalitzadora (és a dir, que entén la identitat en termes mèdics), tret que una persona es refereixi explícitament a si mateixa com a tal. Avui dia, "trans*" és el terme més acceptat i utilitzat.
- **Transvestit:** forma pejorativa de referir-se al comportament d'una persona que adopta ocasionalment un estil de vestir atribuït al sexe oposat, però no implica necessàriament fer una transició. Aquesta paraula ja no s'utilitza habitualment a l'Estat espanyol, si bé durant els anys de la dictadura franquista sovint es feia servir com a insult.

Agènere: persona que no es sent a si mateixa ni com a home ni com a dona, que no té identitat de gènere o cap gènere que expressar.

Gènere fluid: Identitat en la qual el gènere no és una categoria estanca sinó flexible, processal, fluida i que pot canviar amb el pas del temps.

Pangènere: persona que s'identifica amb tots els gèneres, com ara el masculí, el femení i els no binaris, però cap podria definir única i exclusivament la seva identitat de gènere. Es diferencia del gènere fluid en tant que cada identitat se sent de forma simultània i fixa.

Queer, Gender queer o gènere no conforme: *Queer* en anglès vol dir estrany, diferent. Per les persones *queer* la identitat de gènere transcendeix les categories binàries home/dona i per tant no s'identifiquen amb cap dels gèneres, ni amb tots dos, ni amb una combinació de gèneres, ja que els consideren limitants.

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

Incongruència de gènere (abans disfòria de gènere): El sentiment d'incompatibilitat persistent d'una persona entre la seva identitat de gènere i el gènere que s'espera que tingui en funció del seu sexe de naixement. La disfòria de gènere ha deixat de ser considerada una malaltia relativa a la salut sexual i per tant se n'ha reduït l'ús per la seva connotació pejorativa.

Reassignació de sexe: Procés mitjançant el qual una persona pot modificar les seves característiques anatòmiques sexuals primàries i secundàries per adaptar-les a les característiques sexuals que s'atribueixen al gènere amb el qual s'identifica.

Reconeixement legal del gènere: és el procés pel qual l'Estat reconeix legalment el gènere d'una persona trans*. Un estat pot imposar diferents condicions per definir qui té dret al reconeixement legal del gènere.

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

Intersexual: la Intersexualitat o el Desenvolupament Sexual Diferencial (DSD) és el conjunt de condicions que fan que una persona no presenti físicament un cos classificable com masculí o com femení. Per exemple, hi ha persones que en llur anatomia mostren un penis i ovaris al mateix temps o bé, una vagina i testicles interns. Des de l'activisme intersex es denuncia la invisibilització, estigmatització, discriminació, secretisme, medicalització, patologització i mutilació dels seus cossos.

Endosex: és l'antònim de la paraula intersexual i descriu una persona nascuda amb característiques sexuals (per exemple, cromosomes, hormones, òrgans sexuals) que la situen clarament en una de les categories home/dona.

Conceptes i definicions relacionats amb la discriminació

Heteronormativitat, heterosexisme, cisnormativitat, cissexisme, endonormativitat i endosexisme: són pràctiques socials que fan creure que l'heterosexualitat, el cisgenerisme i l'endosexualitat són les úniques formes possibles d'orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals, donant a entendre que només les persones heterosexuales, cisgènere i endosexuales són "naturals" o "normals". Aquesta construcció social sosté que l'única orientació sexual acceptable és l'heterosexualitat i que l'únic gènere acceptable és el que s'assigna a l'individu en néixer, cosa que estableix una jerarquia entre orientacions sexuals i identitats de gènere. Com a resultat de la normativitat hetero i cisgènere, la majoria de la gent assumeix que altres persones són heterosexuales i cisgènere, la qual cosa determina, per exemple, la manera com les persones es comuniquen entre si. Per evitar aquesta situació, moltes persones LGBTQ+ surten de l'armari públicament per fer-se visibles.

Discriminació: és el tracte desigual o injust basat en l'edat, l'origen ètnic, la discapacitat, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, les característiques sexuals biològiques o altres característiques d'una persona. La discriminació contra les persones LGBTQ+ sol tenir les seves arrels a l'hetero- i cissexisme. Entre les formes de discriminació contra les persones LGBTQ+ s'inclouen:

- **Discriminació directa:** és quan una persona rep un tracte menys favorable que una altra per raó d'orientació sexual, identitat, expressió de gènere o per les seves característiques sexuals biològiques (per exemple, no es contracta una dona trans* per a un lloc de treball determinat a causa de la seva identitat de gènere).
- **Discriminació indirecta:** és quan una llei o una pràctica aparentment neutra perjudica les persones amb una determinada orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals o corporals determinades (per exemple, dificultar els tràmits d'adopció a les persones solteres a països on el matrimoni entre persones del mateix sexe no està legalment reconegut).
- **Discriminació múltiple o intradiscriminació:** és quan una persona és discriminada per més d'un motiu (per exemple, una dona LGBTQ+ amb diversitat funcional)
- **Endodiscriminació o intradiscriminació:** és una forma de discriminació interna que es produeix dins de la comunitat LGBTQ+ cap als membres que fugen d'alguna manera de la normativitat, ja sigui de l'expressió de gènere, la monosexualitat (sentir-se atret per un sol sexe/gènere) o la identitat de gènere. Un exemple d'aquest fenomen són els homes gais que discriminen altres homes gais perquè tenen una expressió de gènere femenina, o les persones gais i lesbianes que tenen prejudicis contra les persones bisexuals i trans*. Les persones bisexuals i trans* solen patir discriminació tant per part de la societat en

general com de la pròpia comunitat LGBTIQ+, un fenomen que es coneix com a “doble discriminació”.

LGBTIQ+fòbia: són creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por i/o l'odi envers les persones LGBTIQ+. Moltes feministes sostenen que l'arrel del rebuig cap a gais, lesbianes, transsexuals, bisexuals i intersexuals està en el sexisme, que pretén controlar la sexualitat i impedir que ningú no traspassi els límits dels rols de gènere tradicionals. Tot i que en aquest sentit l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia són manifestacions del mateix fenomen, és important distingir-les perquè la seva expressió i intensitat poden ser diferents.

Assetjament: és un comportament no desitjat, ofensiu, humiliant i/o intimidatori contra una persona. En el cas de l'assetjament a persones LGBTIQ+ pot estar relacionat amb la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals. Pot tractar-se d'insults, gestos, missatges, imatges o altres materials ofensius. Pot ser ocasional o produir-se durant un llarg període de temps. L'assetjament a les persones LGBTIQ+ sol adoptar la forma d'amenaques, intimidació, agressió verbal, insults o bromes sobre l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o les característiques sexuals. L'assetjament no s'adreça necessàriament a una persona concreta, també inclou fer comentaris despectius o ofensius sobre les persones LGBTIQ+ en general.

Intimidació: Intimidació: és una forma d'assetjament constant que es dona dins una comunitat o una institució i que es basa en la jerarquia institucional o altres diferències de poder. Aquest terme s'utilitza sovint en entorns escolars i en el cas de la infància.

Delictes d'odi: són infraccions penals motivades per prejudicis o hostilitat, per exemple, a causa de l'origen racial o ètnic (real o percebut) de la víctima, religió, discapacitat, orientació sexual, identitat de gènere o una altra característica protegida per la llei. Un delicte d'odi és qualsevol incident recollit en el codi penal pel qual una persona rep violència a causa dels prejudicis d'una altra persona per raó de raça, religió, orientació sexual, discapacitat o per ser trans*. No totes les discriminacions motivades per l'odi són considerades com a delictes, però és important que siguin denunciats i registrats. Els delictes d'odi poden incloure: maltractament físic, maltractament verbal (com amenaces i burles) i/o incitació a l'odi (quan algú es comporta de forma amenaçadora i pot promoure l'odi, cosa que es pot expressar amb paraules, imatges, vídeos, música, de manera presencial o en línia).

Victimització: té lloc quan una persona pateix violència o discriminació. Les persones LGBTIQ+ solen ser victimitzades per la seva orientació sexual i/o identitat de gènere, així com per les característiques sexuals.

Victimització secundària o revictimització: és una forma de violència institucional perpetrada per organismes governamentals o institucions que ofereixen serveis socials. Es produeix quan la víctima experimenta un nou trauma com a conseqüència del tracte que rep per part de les institucions estatals i d'altres persones. La victimització secundària es pot produir quan les persones que entren en contacte amb la víctima utilitzen un llenguatge abusiu, fan comentaris insensibles o culpen la víctima de l'incident.

Justícia reparadora: segons la Directiva 2012/29/UE de la UE, és tot procés pel qual es permet participar activament a la víctima i a l'infractor, si així ho consenten lliurement, en la resolució dels assumptes derivats d'una infracció penal amb l'ajuda d'un tercer imparcial.

Teràpia de conversió: és la pràctica intentar canviar o suprimir l'orientació sexual o la identitat de gènere d'un individu per mitjans psicològics o espirituals. L'evidència científica internacional s'oposa i es manifesta contra aquestes pràctiques perjudicials i errònies.

Psicologia afirmativa: es tracta de l'enfocament i el marc metodològic utilitzat en l'assessorament psicològic per part dels i les professionals, que pretenen ajudar les persones LGBTIQ+ a comprendre i acceptar la seva orientació sexual o identitat de gènere tenint en compte l'hetero-, cis- i endonormativitat del context cultural.

Consentiment: aquest terme, dins la sexualitat, fa referència a l'accés que dona una persona a una altra per mantenir relacions sexuals. El sexe només és consentit quan és realment desitjat, consensuat i amb un veritable "sí", i no pas amb una afirmació sorgida per pressions, coaccions o per complaure l'altra persona. Quan el consentiment es vulnera es pot considerar com a agressió sexual o violació.

Llenguatge inclusiu i terminologia clau

És necessari familiaritzar-nos amb l'ús del llenguatge inclusiu i terminologia clau a l'hora de parlar de la realitat de les persones LGBTIQ+, ja que les paraules són el mitjà a través del qual entenem, ensenyem i compartim la manera d'estar al món.

L'existència de persones trans*, no binàries i que qüestionen la seva identitat de gènere ha creat la necessitat d'actualitzar la llengua per desemmarcar-la de la dualitat binària dona/home, femení/masculí. El fet que el gènere transcendeixi el binarisme de gènere, ha implicat l'actualització del llenguatge, tant en la recomanació d'una **terminologia clau que eviti l'ús del masculí genèric i predominant**, com en la creació de **formes d'expressió neutres que representin el no binarisme de gènere**.

Per aquest motiu, s'estan començant a buscar maneres de crear una nova flexió neutra per les paraules. En castellà, s'ha proposat utilitzar una flexió acabada amb la lletra “e”. Per tant, a les paraules en masculí acabades en “o” (todos) i a les paraules femenines en “a” (todas) s'afegirien les paraules neutres que acaben en “e” (todes). En català, aquesta flexió neutra acabaria amb la lletra “i” (tots, totes, totis).

Aquest tipus de llenguatge encara no està reconegut oficialment per l'Institut d'Estudis Catalans i el seu ús no està normalitzat. És un tema molt debatut en el camp de la lingüística: hi ha persones que hi estan a favor, d'altres que s'hi oposen i n'hi ha que volen buscar formes alternatives, però la llengua evoluciona i s'adapta a les necessitats de la societat, i les persones trans* no binàries mereixen tenir un llenguatge que les reconegui.

A continuació presentem una guia pràctica amb recomanacions per parlar d'una manera més inclusiva:

1. Com presentar-se i adreçar-se a una persona?

Normalment fem servir els pronoms ell o ella per referir-nos a les persones. Assumim que una persona amb una expressió de gènere femenina és una dona i per tant utilitzarem el pronom “ella” i una persona amb una expressió de gènere masculina és un home i per tant farem servir el pronom “ell”. En realitat, no hauríem d'assumir la identitat de gènere d'una persona ni els pronoms que utilitza basant-nos en el seu aspecte físic i la seva expressió de gènere.

Per tant, el primer que s'ha de fer quan s'ha de tractar amb una persona nova és demanar-li quins **pronoms (ell/ella/elli)** vol que fem servir per dirigir-nos o referir-nos a ella i si vol que utilitzem un llenguatge masculí, femení o neutre. És tan fàcil com preguntar: **Si us plau, em pots dir/recordar els teus pronoms?**

No totes les persones no binàries són iguals. Algunes utilitzen pronoms masculins, altres femenins i altres neutres. També hi ha persones que se senten còmodes amb qualsevol pronom. Els pronoms no sempre es corresponen amb la identitat de gènere. Per exemple, que una persona faci servir pronoms femenins no vol dir que sigui una dona.

De la mateixa manera, a l'hora de presentar-te a una persona, convindria, independentment de quina sigui la teva identitat de gènere, que indiquessis els teus pronoms.

2. Escollir paraules i estructures que no tinguin flexió de gènere.

Es tracta d'eliminar les marques de gènere del text o de la conversa. Per exemple, podem fer ús de les següents paraules: **persona, infant, feliç, amable, prudent**, etc.

- ✓ Enlloc de dir “és molt llesta” podem dir **“és molt intel·ligent”**.
- ✓ Enlloc de dir “està cansada” podem dir **“s’ha cansat”**.

3. Evitar l’ús del masculí genèric.

Podem evitar utilitzar les paraules “tots” i “alguns” quan parlem de forma general. Per exemple:

- ✓ Tots diuen... – Com s’ha dit...
- ✓ Alguns volen escalar... – Hi ha qui vol escalar...
- ✓ Si tots dediquem hores... – Dedicant hores...
- ✓ Els interessats aniran personalment. – S’ha d’anar personalment.
- ✓ Benvinguts a classe. – Us dono la benvinguda a classe.

Què és la LGBTIQ+fòbia?

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

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

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

Principis d'actuació

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

Acompanyament: durant tot el procés, la persona denunciant i la persona denunciada podran ser acompanyades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.

Agilitat, diligència i celeritat a la investigació: la denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil, respectant els terminis determinats al protocol.

Col·laboració: totes les persones requerides hauran de col·laborar amb l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació de discriminació.

Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva. No transmetran ni difondran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, el procés d'investigació o els resultats..

Dret a la informació: les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.

Imparcialitat i tracte just: s'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

Mesures cautelars: si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis de discriminació, la comissió d'actuació davant les discriminacions LGBTIQ+ pot proposar a la junta directiva de l'entitat l'adopció de mesures cautelars.

Objectivitat: totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies: s'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació de discriminació.

Protecció de la salut de les persones que pateixen discriminació: les persones afectades per les discriminacions poden requerir suport i acompanyament psicològic.

Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades: les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Tota actuació ha de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.

Voluntarietat: aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciante.

Mesures Preventives

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

Per tal de que la prevenció sigui efectiva, [FEDAIA](#) ha creat un recull de mesures basades en:

4. Iniciativa i compromís de l'entitat.

5. **Polítiques d'igualtat i una organització del treball** que abordin les discriminacions LGBTIQ+.
6. **Compromís de tot el personal de l'entitat, tant persones treballadores, com persones voluntàries i persones usuàries.**

Organització interna

Persones de referència

FEDAIA nomena com a **persones de referència** a:

- Maria Carmelita Lapadula igualtat@fedaia.org
- Eva González egonzalez@fedaia.org
- Rubén López rubenlopezvazquez@fedaia.org

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

Funcions principals:

- Informar sobre el circuit del protocol.
- Facilitar el formulari de denúncia i donar suport en la seva redacció.
- Participar en la fase d'investigació: la persona de referència pot formar part de la Comissió d'actuació davant les discriminacions LGBTIQ+.
- Participar en la prevenció i sensibilització sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat.
- Participar en el seguiment i avaluació bianual del protocol.

Comissió d'actuació davant les discriminacions LGBTIQ+

S'ha de constituir una **Comissió d'actuació davant les discriminacions LGBTIQ+** paritària a nivell de gènere, formada per 3 persones.

Funcions principals:

- Recepció de les denúncies de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals.

- Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la denunciada i amb les possibles testimonis).
- Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les.
- Emetre un informe de conclusions.
- Seguiment posterior dels casos.
- L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:
 - Identificació de la persona o persones suposadament discriminades i discriminadores.
 - Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
 - Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
 - Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
 - Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes de discriminació.
 - Si hi ha dues o més persones discriminades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona discriminadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona discriminada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
 - Si la persona assetjada és menor d'edat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona discriminada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
 - Conclusions.

- Mesures sancionadores.

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

Procediment d'intervenció per via interna

Fase 0: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 1).

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

La comunicació la pot fer:

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

La comunicació es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

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

El personal de referència és el 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, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 1: La denúncia interna

Amb la interposició de la denúncia interna, es procedeix a l'activació del protocol.

Les denúncies no poden ser anònimes, s'han de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 1 i poden ser presentades per la persona que se senti discriminada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

Per tal de garantir la màxima confidencialitat del procediment, la Comissió d'investigació ha establert com a **canal de comunicació** la següent adreça electrònica: igualtat@fedaia.org

La persona membre de la comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres d'aquesta. A continuació, es formalitzarà una **reunió amb caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

*El personal de l'entitat ha de tenir en compte que, excepte en cas de dolo o mala fe, **no serà motiu de sanció** el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació discriminació o sospita.

Fase 2: Investigació dels fets

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

En aquesta fase, la comissió informarà les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol d'assetjament; farà **entrevistes** a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i **recopilarà documentació** sens perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

S'ha de garantir la imparcialitat de l'actuació de la Comissió, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades per la investigació, o interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho haurà de comunicar a la resta de la Comissió.

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

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de la entitat crearan un **recull de les possibles mesures cautelars** que seran d'aplicació quan ho considerin necessari. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser **assistides i acompanyades** per una persona de la seva confiança, sigui o no representants legal i/o sindical de les persones treballadores, que hauran de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions

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

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

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

- Identificació de la persona o persones suposadament discriminades i discriminadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades:

- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes de discriminació.
- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona discriminatòria.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona discriminada.
- Si la persona discriminada té algun tipus de diversitat funcional.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona discriminada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona discriminada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

- Conclusions.

- Proposta de mesures sancionadores.

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

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

Fase 4: Resolució de l'expedient

Un cop la Direcció rep l'informe presentat per la comissió d'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual determinarà quines de les sancions i mesures de reparació del dany proposades per la Comissió d'investigació. Posteriorment, informará les parts implicades de la decisió.

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

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de l'entitat crearan un **recull de les possibles sancions i mesures de reparació del dany**. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

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

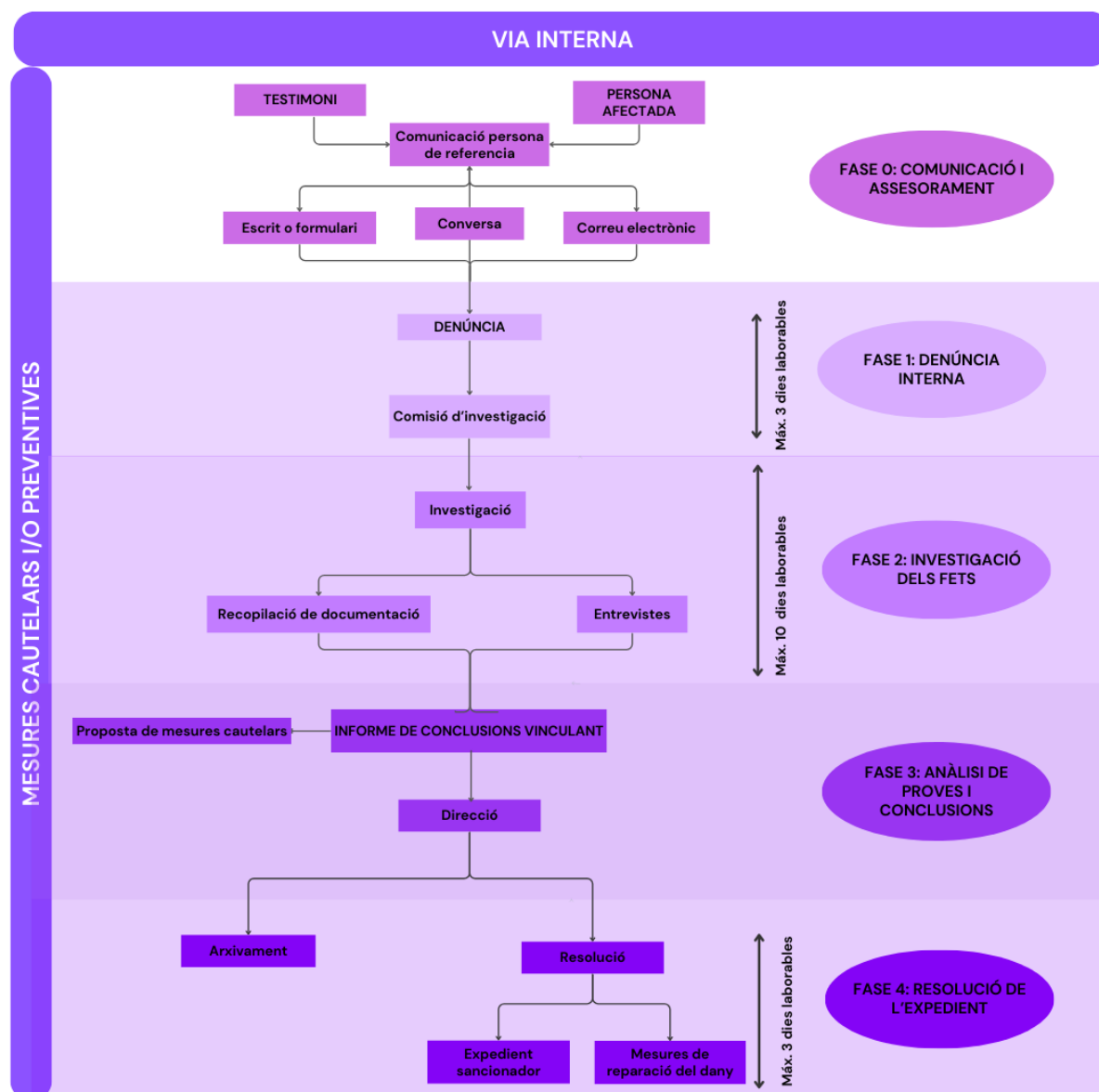
La persona que ha patit l'assetjament té la possibilitat d'anar per via judicial, administrativa i/o penal paral·lelament al procediment intern.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **30 dies naturals**, la Comissió d'actuació davant les discriminacions LGBTIQ+ està obligada a realitzar **seguiment sobre els acords** adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultats.

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

Esquema del procediment d'actuació



Procediment d'actuació per via externa

Via administrativa

Les denúncies en matèria de discriminació s'hauran de dirigir a **Inspecció de Treball**, que investigarà quina ha estat l'actuació de l'entitat al respecte, ja que és l'organisme encarregat de vetllar per:

- Mantenir condicions de treball adequades i que procurin prevenir discriminacions.
- Crear a l'organització mecanismes per a la prevenció i l'abordatge dels casos de discriminació.

- Investigar les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

Les denúncies per discriminacions es podran derivar a l'**Oficina d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació**. Aquesta ofereix serveis com:

- Acompanyament psicosocial.
- Assessorament jurídic.

A més, tant la normativa estatal, La Llei 4/2023, com les normatives autonòmiques, la Llei 19/2020 i la Llei 11/2014, regulen un règim sancionador específic per a casos de discriminació.

Via judicial

Les possibilitats judicials davant d'una discriminació són dues:

- **Jurisdicció laboral:** la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i els següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.
- **Jurisdicció penal:** la discriminació per raó d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere pot constituir un delictes, ja que així es troba tipificada en l'article 510 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi Penal. Es tipifica igualment com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere a l'article 314 del Codi Penal.

Que es produeixi una situació de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals a l'entitat comportarà un **impacte negatiu** no només per a la persona que rep directament la discriminació, sinó també per a tot el seu entorn. En aquest sentit, el rendiment, les interaccions personals i la confiança general en l'organització poden quedar greument perjudicades en funció de com es gestioni la situació.

Vigència, seguiment i avaluació del protocol

Vigència

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

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

Seguiment i avaluació

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

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

- La Comissió d'actuació davant les discriminacions LGBTIQ+.
- Una persona de direcció i una persona de la junta directiva de l'entitat.
- Les persones de referència designades en aquest protocol.

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

- Número de comunicacions de situacions de discriminació que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius de discriminació.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes des de [FEDAIA](#) per sensibilitzar, informar i formar sobre les discriminacions a les persones LGBTIQ+.

Mesures de difusió i sensibilització

FEDAIA estableix com a principal mesura la difusió del protocol, per posar de manifest que no es permetran comportaments o accions discriminatòries. Els sistemes de difusió i sensibilització utilitzats seran:

- L'habilitació d'un espai al web de l'entitat amb informació relativa a les discriminacions LGBTIQ+ amb informació sobre el protocol.
- La inclusió del protocol al manual d'acollida que es faciliti al personal de nova incorporació.
- La implementació de campanyes de formació i sensibilització sobre prevenció de les discriminacions i altres temes relacionats amb la participació conjunta de l'organització.
- La realització de sessions informatives per a tot el personal de l'entitat sobre el protocol.

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

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

FEDAIA implementarà les següents mesures:

- 1. Promoció i garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats; prevenció i erradicació de qualsevol forma de discriminació en relació a la orientació sexual, identitat de gènere, i/o característiques sexuals i expressió de gènere.**
- 2. Formació a la plantilla** des de l'inici i durant l'activitat laboral i dur a terme un pla de sensibilització per garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- 3. Difondre a les persones de l'entitat l'existència i el contingut del protocol.**
- 4. Celebrar les dates escollides per visibilitzar i reivindicar les realitats dissidents** com són:
 - 31 de març, Dia de la Visibilitat Trans*.
 - 6 d'abril, Dia Internacional de l'Asexualitat.
 - 26 d'abril, Dia de la Visibilitat Lesbiana.
 - 17 de maig, Dia internacional contra la LGBTIQ+fòbia.
 - 28 de juny, Dia internacional de l'Orgull LGBTIQ+.

- 14 de juliol, Dia Internacional per la Visibilitat No-Binària
- 23 de setembre, Dia Internacional de la Bisexualitat.
- Tercer dissabte d'octubre, Dia Internacional d'Acció per la Despatologització Trans*.
- 1 de desembre, Dia Internacional de la lluita contra el VIH i la SIDA.

Normativa aplicable

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

Normativa europea

- Article 21 – No-discriminació de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea on es prohibeix tota mena de discriminació, i en particular l'exercida per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere o característiques sexuals, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.
- Article 6A – Tractat d'Amsterdam on parla d'adoptar mesures adequades per lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- Directiva 2000/78/CE del Consell de 27 de novembre de 2000 relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Conveni OIT sobre la discriminació (treball i ocupació) (núm. 111).

Normativa estatal

- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol d'Igualtat de Tracte i no-discriminació.
- Pacte Social per la No-Discriminació i la Igualtat de Tracte Associada al VIH, novembre 2018.

- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
- 121 i 124 de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni.
- Llei 77/1978, de 26 de desembre, de modificació de la Llei de Perillositat i Rehabilitació Social i del seu Reglament.

Normativa autonòmica

- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Apartats 6,7 i 8 de l'article 4 del decret 306/2006, de 20 de juliol, pel qual es dona publicitat a la llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela.

Formularis

Formulari de Denúncia Interna

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Nom sentit:

Gènere:

Relació amb l'entitat:

Dades de contacte:

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

Nom sentit:

Gènere:

Relació amb l'entitat:

Dades de contacte: Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

Nom sentit:

Gènere:

Relació amb l'entitat:

Dades de contacte:

Descripció dels fets

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? ☐ Sí ☐ No

Persona que presenta la denúncia

Persona que recull la denúncia

Signatura i data:

Signatura i data

Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment

Es constitueix a data _____ de _____ de l'any _____ una comissió d'investigació per al seguiment de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altre causa legal, actuarà de suplent:

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran **fixes**. La comissió tindrà una duració de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la **imparcialitat** respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de **3 dies laborables** a la data de recepció d'una queixa, denúncia o comunicació sobre un possible cas d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament **confidencial**, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:

Representació de l'entitat	Representació del personal

Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència

A continuació, es fan un seguit de suggeriments de temes que es poden anar fomentant al llarg de l'entrevista, tot i que cal remarcar que, en aquests casos, l'habilitat comunicativa clau ha de ser l'escolta activa i el respecte pel temps de la persona.

Inici de l'entrevista

- Presentar i explicar les funcions de la persona de referència (oferir assessorament i acompanyament en tot moment, donar suport en l'eventual presentació d'una denúncia, etc.).
- Exposar la garantia de la confidencialitat de la trobada i de la informació generada i aportada.
- Refermar el compromís de l'entitat en combatre qualsevol tipus de discriminació i en assolir entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones que hi treballen. Explicar que l'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Informar que s'han previst actuacions davant qualsevol situació d'aquestes característiques per ajudar i garantir el benestar de les persones i la reparació dels drets, perjudicis i danys que hagin pogut estar afectats.
- Agrair la disposició a compartir la situació.
- Assegurar el compliment dels principis de respecte i protecció a la persona i, així mateix, de diligència i celeritat per fer efectives les peticions i decisions que calgui tirar endavant.

Durant l'entrevista:

Inicialment s'ofereix a la persona que s'expliqui i que exposi què ha passat (o quins són els fets).

En cas que la persona estigui bloquejada, se li poden fer preguntes que ajudin a contextualitzar els fets, per exemple:

- Quan temps portes a l'entitat?
- Sempre has treballat en el mateix departament? On estaves abans? Què et va motivar a canviar?

- Quan penses que vas començar a sentir que el comportament d'aquella persona podia ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe? Creus que hi ha algun fet concret que marca l'inici?
- Hi ha hagut canvis en la teva tasca, les teves condicions laborals, les teves responsabilitats?

Cal tenir clar que aquest primer relat de la persona pot ser desordenat, desorganitzat i amb llacunes, la qual cosa no ha de restar credibilitat al contingut del seu discurs. Cal ajudar la persona entrevistada a donar coherència a les idees que no ha pogut exposar prou bé.

Els temes que s'apunten a continuació haurien de sortir al llarg del seu relat. En el cas que no s'hagi recollit part d'aquesta informació, s'hauria de preguntar directament.

- Fets o conductes que han motivat la trobada o l'entrevista.
- En quines circumstàncies s'han donat aquestes conductes.
- Si pot identificar la presumpta persona assetjadora.
- Si és una persona externa a l'entitat i quina és la seva relació professional.
- Si els fets o conductes s'han produït davant d'alguna altra persona i, si és així, si la pot identificar.
- Si és la primera vegada que comunica aquesta situació a l'entitat o a algú més, i, en aquest cas, a qui ho va comunicar, per exemple, a Recursos Humans o alguna companya o company.
- En cas que ho hagués comunicat a l'entitat, si pot indicar quines van ser les mesures adoptades en aquell moment.

Una vegada exposats els fets, es pot informar:

- Dels drets i contingut del Protocol o mesures contra l'assetjament de què disposa l'entitat.
- De les opcions i accions que pot emprendre (denunciar o no, i sol·licitar informació sobre altres serveis i recursos on pot adreçar-se) i que, si decideix presentar la denúncia, se li donarà l'assessorament i el suport que calgui per redactar-la i presentar-la, i que se l'acompanyarà al llarg de tot el procés.

Tancament de l'entrevista:

Recordar el compromís de tolerància zero a l'assetjament sexual i per raó de sexe expressat a l'inici de l'entrevista, i reiterar l'acompanyament i el suport al llarg del procés.

Acord sobre l'ús no sexista de la llengua



Aquest document és fruit de les reunions dutes a terme pel grup de treball que, a petició del GELA (Grup d'Estudi de Llengües Amençades), es va constituir arran de la jornada

«Visibilitzar o marcar», que va tenir lloc el 19 de març del 2010 a la Universitat de Barcelona.

El grup està format per representants dels organismes següents:

Serveis d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya

Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya

Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya

Departament de Filologia Catalana de la Universitat de Barcelona

Departament de Lingüística General de la Universitat de Barcelona

Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona

Grup d'Estudi de Llengües Amençades

Els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, entre els quals hi ha els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. Entenem per usos sexistes els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i entenem per usos androcèntrics els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Les administracions catalanes des de fa anys treballen en l'elaboració i la difusió de criteris i orientacions per evitar aquests usos sexistes i androcèntrics. L'experiència acumulada en aquest àmbit i l'anàlisi dels textos que actualment produeixen diversos organismes públics han permès consensuar els principis generals següents:

Primer. És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.

Segon. Tenint cura de no traïr el funcionament genuí del català, les administracions públiques han de promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en els textos institucionals, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. I òbviament, quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'ha d'adaptar el discurs al gènere que correspon.

Tercer. Cal afavorir la claredat i la simplicitat dels textos administratius i respectar-hi els principis de neutralitat i concisió. Per aquest motiu, cal donar preferència, en general, als recursos que no comporten l'ús de formes dobles, com ara noms col·lectius i epicens, i expressions impersonals.

Quart. Alguns recursos poden funcionar en uns textos i contextos, però no pas en uns altres. Per exemple, adjuntar la terminació femenina a la forma masculina després d'una barra inclinada pot anar bé en textos breus i esquemàtics, com ara formularis, llistes, taules i gràfics; en canvi, no és adequat en textos llargs o d'estil més cohesionat.

Cinquè. En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o d'emfasitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles.

Sisè. Les guies o directrius d'estil i de redacció de textos, especialment les que inclouen recomanacions per evitar els usos sexistes i androcèntrics, no es poden aplicar d'una manera mecànica. Cal tenir en compte el tipus de text, el significat i el context lingüístic i comunicatiu (a qui ens adrecem i amb quina intenció comunicativa ho fem).

Setè. Si bé evitar un llenguatge amb usos androcèntrics o sexistes és una qüestió de base social, cal tenir en compte que la major part d'elements per dur-ho a terme són de tipus lingüístic. Per aquest motiu, a l'hora d'utilitzar una llengua lliure d'aquests usos, especialment quan es proposen solucions noves, o en cas de dubtes i dificultats, és important la intervenció de lingüistes amb vista a garantir que les solucions siguin correctes des del punt de vista gramatical.

El grup de treball considera convenient que les autoritats lingüístiques i les institucions facin un seguiment de l'evolució d'aquests usos. Aquest seguiment ha de permetre posar en comú observacions i propostes amb relació a l'aplicació dels criteris difosos per fer visibles les dones en els textos.

Barcelona, 7 d'octubre del 2010