

Protocol d'actuació de l'Institut  
Diversitas per la prevenció, detecció  
i abordatge de l'assetjament sexual,  
per raó de gènere, d'identitat i  
expressió de gènere o de  
preferència sexual a la pròpia  
cooperativa i en el marc de les  
seves accions.



Barcelona, setembre de 2022

## INDEX

<b>1. Introducció</b> .....	3
<b>2. Objectius i principis</b> .....	4
<b>3. Marc conceptual</b> .....	5
<b>4. Marc normatiu</b> .....	9
4.1.Catalunya .....	10
4.2.Estat Espanyol.....	11
4.3.Europa.....	11
<b>5. Mesures de prevenció i detecció</b> .....	12
<b>6. Procediments d'actuació</b> .....	14
<b>7. Seguiment del protocol</b> .....	20
<b>8. Glossari</b> .....	21
<b>9. Referències</b> .....	24
<b>10. Institucions i organismes de referència</b> .....	25
<b>11. Annexes</b> .....	25

## 1. Introducció

El masclisme o sexisme es definiria com una violència estructural que engloba una sèrie de discriminacions i agressions contra les persones per raó del seu gènere, de la seva identitat o expressió de gènere, del seu sexe i de la seva sexualitat. Aquesta problemàtica, com que neix d'un sistema patriarcal que afecta a tota la societat, es manifesta en tots els àmbits de la vida. També en l'àmbit laboral, on les desigualtats de gènere i l'assetjament sexual i per raó de gènere són una realitat vigent al nostre Estat.

L'informe sobre delictes contra la llibertat sexual i indemnitat sexual (Ministerio del Interior, Sistema Estadístico de Criminalidad) va registrar l'any 2021 el següent llistat de violències sexuals contra les persones en edat laboral<sup>1</sup>, d'entre 18 i 64 anys<sup>2</sup>:

4.913 denúncies per abús sexual<sup>3</sup>, 4.362 d'aquestes patides per dones (el 88,78%).  
2.682 denúncies per agressió sexual, 2.446 d'aquestes patides per dones (el 91,20%).  
429 denúncies per assetjament sexual, 399 d'aquestes patides per dones (el 93,01%).

Un 1,8% d'aquestes violències es van produir en l'entorn laboral de la víctima.

Del total de casos denunciats (17.016), la comunitat autònoma més afectada de l'Estat espanyol és Catalunya, abastant el 19,49% dels casos (3.316), i només a Barcelona van succeir el 17,14% d'aquestes (2.406).

Aquestes dades reflecteixen que l'assetjament sexual i per raó de gènere i les violències sexuals són un problema real en la quotidianitat de les persones travessades pel sistema sexe-gènere, i que són necessaris uns procediments de prevenció i gestió del masclisme i el sexisme a totes les esferes de la vida de les persones, l'entorn laboral inclòs.

A banda dels casos de violència explícita, no podem deixar de tenir en compte que vivim en un context social on el masclisme és una violència estructural que es presenta quotidianament a la vida de les persones de forma simbòlica i cultural (creences socials, normes no escrites, categories, prejudici...). A més, estem vivint un període on es visibilitza un auge dels principals elements que generen aquestes violències masclistes: els discursos sobre la masculinitat hegemònica, l'extrema dreta i els seus delictes d'odi públics i un retrocés en els drets de les dones i de les persones del col·lectiu LGBTI+.

Davant d'aquesta realitat, l'Institut Diversitas aposta per crear i difondre un marc conceptual que permeti una transformació material contra el patriarcat i les seves violències derivades i es dota del present "Protocol d'actuació per la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere o de preferència sexual a la pròpia cooperativa i en el marc de les seves accions".

Aquesta eina parteix dels mateixos valors de l'Institut Diversitas com a cooperativa d'iniciativa social dedicada a la promoció de la diversitat en un sentit ampli i, per tant, amb el compromís d'erradicació de les dinàmiques d'exclusió basades en la diversitat. I té com a objectiu promoure un abordatge integral de les situacions d'agressió en contra de les persones travessades per la maquinària del gènere i el sexe, tant per les persones treballadores de la cooperativa com per les persones destinatàries dels serveis prestats.

<sup>1</sup> Sense comptar les 8.317 víctimes menors, les quals representen un 49% del total de les violències.

<sup>2</sup> Deixant fora a algunes persones d'entre 16 i 18 anys, també reconeguda com a edat laboral.

<sup>3</sup> Abans de la llei orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, es feia una distinció legal entre abús i agressió sexual basada en l'ús de la violència o intimidació explícita.

Tot desenvolupat a través d'unes mesures de prevenció i consolidació d'una cultura organitzativa i social en pro de la diversitat i un circuit d'actuació que posa al centre les necessitats de les persones.

## 2. Objectius i principis

### Objectius generals:

- Lluitar contra les violències masclistes i l'assetjament sexual garantint els drets de les dones i altres cossos travessats pel gènere.
- Donar una resposta efectiva d'abordatge del masclisme i qualsevol altra discriminació derivada d'aquesta violència en l'àmbit laboral.
- Oferir unes pautes d'actuació davant l'assetjament discriminatori i sexual des d'una perspectiva interseccional.
- Generar un espai amb valors feministes on no tingui cabuda cap discriminació vinculada al sexe, al gènere, l'expressió o la sexualitat, a les violències masclistes ni a les violències sexuals.

### Objectius específics:

- Generar un espai de treball on s'entengui l'assetjament i les agressions com un conflicte col·lectiu que implica a tots els membres de l'equip.
- Assegurar que els espais comuns i compartits estiguin lliures de discriminacions patriarcals i siguin segurs i de confiança per tothom.
- Fomentar una cultura de prevenció del masclisme i l'assetjament sexual amb els mecanismes pertinents per conèixer prèviament com abordar la discriminació.
- Donar visibilitat a diverses formes de manifestació de masclisme per tal de sensibilitzar col·lectivament i que tothom pugui percebre les discriminacions, especialment les més invisibles i simbòliques.
- Proporcionar mecanismes i recursos que ajudin a la reparació o recuperació de les víctimes i de l'equip.
- Visibilitzar les categories interseccionals que, a més del gènere, poden influir en les discriminacions i les violències sexuals (classe, racisme, origen, opció sexual, identitat de gènere, capacitats diverses...).

### Àmbits d'aplicació

Aquest protocol és aplicable en aquells casos vinculats amb la violència masclista en l'entorn i les relacions laborals de l'equip, més enllà de la jornada laboral, del lloc físic de treball o de la vinculació amb la cooperativa. És a dir, internament: equip tècnic, direcció, comissions temàtiques. I externament: empreses proveïdores, persones en procés de formació, clients, persones d'altres entitats que presten els seus serveis...

En altres paraules: qualsevol persona vinculada amb la cooperativa que per qüestions professionals i laborals experimenti una situació d'assetjament o violència masclista serà protegida pel present protocol i es prendran les mesures pertinents en conseqüència.

### 3. Marc conceptual

La perspectiva emprada es basa al reconeixement del paper històric que ha suposat la lluita i els moviments feministes. I de manera contextualitzada, amb especial consideració dels espais lliures de violències patriarcals creats pels moviments de dones a Catalunya.

Des d'una perspectiva enfocada cap a les dones, el feminisme podria definir-se en les paraules d'Angela Davis: «El feminisme és la idea radical que sosté que les dones som persones».

Partint d'aquesta definició, la violència masclista es postula com una vulneració dels drets humans fonamentals de les dones en tant que persones i és un impediment perquè puguin obtenir una plena autonomia i ciutadania. I, davant la invisibilització històrica de les violències patides per les dones i les persones travessades pel sistema sexe-gènere, la cooperativa Institut Diversitas posa en relleu el valor de les experiències explicades per les persones víctimes d'assetjament sexual i per raó de gènere per poder observar com operen les violències patriarcals en la vulneració de drets i llibertats i elaborar un pla de prevenció i actuació.

Per altra banda, i des dels postulats de Judith Butler en *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of the Identity* (1990), no podem deixar de banda que el subjecte del feminisme ha canviat des del descobriment del gènere com a eina fonamental del patriarcat. Aquest afecta no només a les dones, sinó també a tots els cossos travessats pel gènere que es construeixen en aquest sistema sexe-gènere (Gayle Rubin, 1975): un conjunt de creences (o sistema de pensament) que planteja el binarisme de gènere, segons el qual les persones només poden ser enteses com a homes masculins o com a dones femenines, heterosexuales en ambdós casos, de manera estable i rígida durant tota la seva vida. Per tant, segons aquestes autores, les violències patriarcals afecten també les persones que no s'ajusten a les lògiques d'aquest sistema sexe-gènere: les persones LGBTI+. I des de la perspectiva en què es fonamenta aquest protocol, entenem que aquestes violències resulten opressives i discriminatòries per un ventall molt més ampli de persones que les dones. Segons el sociòleg i activista trans, Miquel Missé (2018), com més s'allunyen les persones dels esquemes normatius del sistema sexe/gènere, els malestars i violències més s'accentuen.

Atenint-nos als diferents arguments explicitats en els paràgrafs anteriors, la perspectiva en què es fonamenta aquest protocol aborda les qüestions d'assetjament i violències masclistes des d'una mirada **amplia, crítica, flexible i inclusiva** que interpel·la i alhora està orientada a beneficiar a tota la ciutadania.

Centrant-nos en les definicions i tipologies de violències masclistes en l'àmbit laboral, la llei catalana 7/2020, recull les tipologies i definicions següents.

Per una banda, el tipus de violència que concerneix aquest protocol és la **violència en l'àmbit laboral**, localitzada en l'article 4 de la llei, la qual «consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina». Aquesta es pot materialitzar de les següents formes: assetjament sexual,

assetjament per raó de gènere, assetjament per raó d'opció sexual o discriminació per embaràs o maternitat.

L'**assetjament sexual**<sup>4</sup> es defineix a aquest mateix article com «qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest».

Uns exemples de conductes que reflectirien aquest tipus de violència són:

**Verbals:**

- Comentaris sexuals.
- Bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se degradants o obscenes.
- Comentaris sobre el cos i l'aparença d'una persona.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'algú.
- Explicar fantasies o preferències sexuals a algú fora de context.
- Parlar sobre les habilitats sexuals.
- Pressionar per concretar cites o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

**No verbals:**

- Mirades lascives.
- Gestos obscens.
- Ús d'imatges, fotografies, gràfics, vinyetes de contingut sexualment explícit.
- Missatges, notes o correus electrònics de contingut sexual de caràcter ofensiu.

**Físiques:**

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar quedar-se a soles amb l'altra persona amb motius deliberats.
- Tocar, pessigar, contacte físic no desitjat ni sol·licitat.
- Tocar les parts íntimes o sexuals del cos.

També hi apareix l'**assetjament discriminatori per raó de sexe** (al qual li hauríem de sumar la perspectiva de gènere i expressió de gènere) com:

Qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes (Art. 4).

Són exemples:

- Adreçar-se a la persona de formes ofensives.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Ridiculitzar o no prendre seriosament la persona i les seves necessitats.
- Menysprear les accions o capacitats i el seu potencial professional.
- Menysprear la feina feta per dones.

---

<sup>4</sup> Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, el dret de les dones a erradicar la violència masclista, article 4.

- Ridiculitzar les tasques tradicionalment associades a les dones.
- Ignorar les aportacions, comentaris o accions de les dones.
- Comentaris masclistes o sexistes.

Per altra banda, a la Llei catalana 11/2014 per garantir els drets LGBTI+ es defineix **assetjament discriminatori per raó d'opció sexual**<sup>5</sup> com:

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Art. 4).

Uns exemples d'aquests comportaments són:

- Comentaris ofensius envers la identitat de gènere o l'opció sexual d'una persona.
- No dir a una persona pel nom amb què es presenta socialment.
- Negar la identitat trans.
- No utilitzar els pronoms correctes intencionadament.
- Burlar-se de la persona que manifesta la seva opció sexual o identitat de gènere diversa o no binària.
- Utilitzar la sexualitat o la identitat de gènere d'una persona com a insult o de manera ofensiva.
- Increpar reiteradament quin és el gènere d'una persona no binària.
- Ignorar les aportacions d'una persona o la persona mateixa per raó de la seva opció sexual o identitat de gènere.
- Utilitzar llenguatge o expressions LGTBIfòbiques.

Com s'ha mencionat anteriorment, la violència que es troba rere aquests tipus de discriminació i, en molts casos, abús de poder és la violència masclista. Aquesta, entesa com aquella violència estructural contra les persones i cossos que discrimina o menysprea el sistema patriarcal, pot presentar-se en múltiples vessants: violència física, violència verbal o no verbal, violència psicològica, violència simbòlica, violència obstètrica, violència ambiental o violència sexual.

Segons la definició de la Llei 17/2020 de 22 de desembre, la **violència sexual** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.

Quan es parla de **Consentiment sexual**, la llei 7/2020 la defineix com:

---

<sup>5</sup> Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia [https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits\\_tematicos/igualtat/Llei11-2014/QL100.pdf](https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/Llei11-2014/QL100.pdf)

La voluntat expressa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dona pas a l'exercici de pràctiques sexuals i l'avalua. La prestació del consentiment sexual s'ha de fer des de la llibertat, ha de romandre vigent durant tota la pràctica sexual i està acotada a una persona o diverses persones, a unes determinades pràctiques sexuals i a unes determinades mesures de precaució, tant davant d'un embaràs no desitjat com d'infeccions de transmissió sexual. No hi ha consentiment si l'agressor crea unes condicions o s'aprofita d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense comptar amb la voluntat de la dona (Art. 2).

A aquestes dues definicions se'ls hauria de sumar la perspectiva de gènere inclusiva amb altres subjectes (a banda de les dones) discriminats pel patriarcat i el sistema sexe-gènere, i per tant potencials víctimes d'abús de poder.

Donades aquestes definicions, la missió de l'institut Diversitas és erradicar les desigualtats i discriminacions derivades de les violències masclistes i LGTBIfòbiques que puguin tenir lloc a l'entorn laboral. Per aconseguir-lo, es crea aquest protocol amb la finalitat de tenir les eines per abordar qualsevol situació d'assetjament i, sobretot, per mostrar una política de prevenció de la violència i l'assetjament. En consonància amb la llei 7/2020, entenem **Prevenció** com:

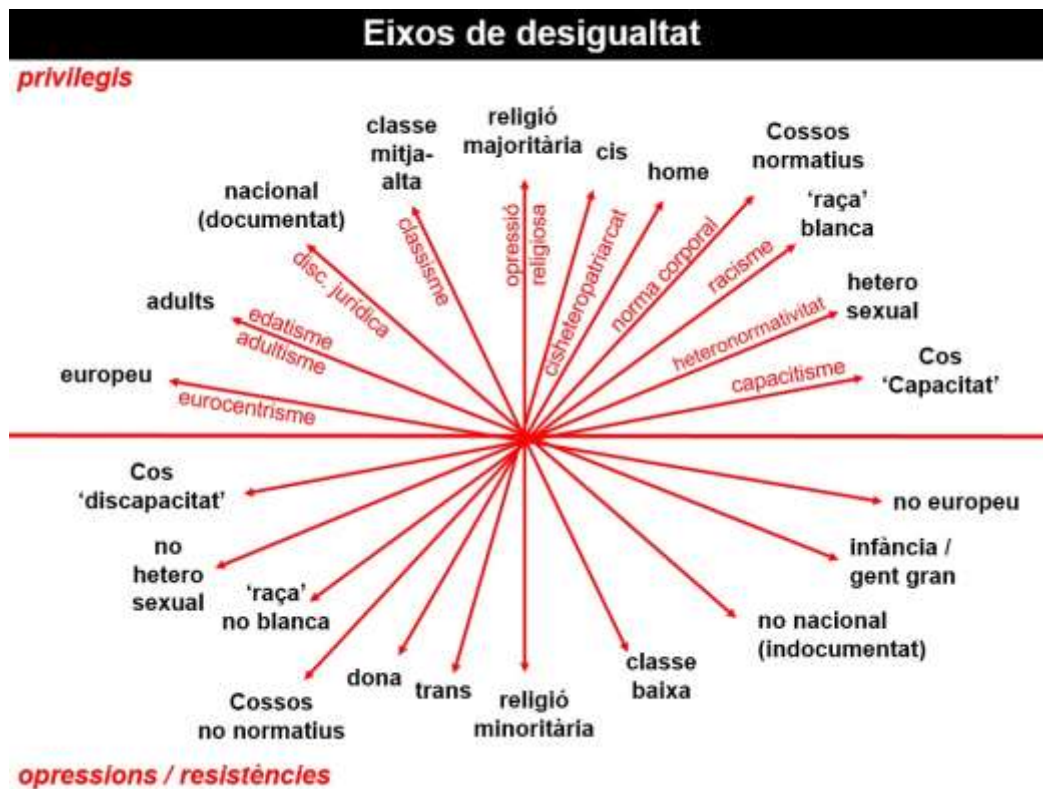
El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne així la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable (Art. 2).

Per poder eliminar eficaçment el masclisme estructural i les seves violències derivades, creiem imprescindible generar espais de sensibilització amb especial cura en matèries de **drets sexuals i reproductius**. Entenem com aquests els «drets humans amb la finalitat que tothom pugui viure lliure de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en l'àmbit de la sexualitat i la reproducció».

I, de la mateixa manera que en aquesta llei 7/2020, la mirada cap a les diversitats que proposa aquest protocol és la **interseccionalitat**, definida com a:

Concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar la violència masclista (Art. 2).





D'aquesta manera, alguns grups de risc estudiats que són més vulnerables a patir situacions d'assetjament o violències masclistes a l'entorn laboral són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars.
- Dones en situació de precarietat o amb contractació inestable o temporal.
- Dones joves o incorporades recentment al mercat de treball.
- Dones a prop de l'edat de la jubilació.
- Dones migrades o d'altres orígens.
- Dones amb diversitat cultural o religiosa.
- Dones en situació d'irregularitat administrativa.
- Dones amb diversitat funcional.
- Dones amb cossos no normatius o vulnerables a gordofòbia.
- Dones en sectors o tasques masculinitzades.
- Persones lesbianes, gais, bisexuals, trans, intersexuals, asexuals, no monògames o queer.
- Homes joves amb una masculinitat dissident.

#### 4. Marc normatiu

Als últims quinze anys s'ha presenciat a Catalunya un increment de mesures per la prevenció i l'abordatge de la violència masclista en totes les seves variants, per la qual cosa comptem a un marc normatiu de referència que té com a objectiu eliminar aquest tipus de desigualtats i discriminacions.

A continuació, es mostraran les principals consideracions d'aquest marc legal a escala autonòmica, estatal i comunitària.

#### 4.1.Catalunya

A l'ordenament jurídic català es va incorporar, des de l'any 2006, a l'article 15 de "Drets de les persones" de l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, el "dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal" (Art. 15).

Aquest marc es va desenvolupar en l'àmbit de les violències masclistes amb l'aprovació de la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, el qual estipula per primera vegada una concepció de l'assetjament sexual i per raó de gènere com una violència que pot tenir lloc a l'entorn laboral. Aquesta llei compta avui dia amb una modificació, la **Llei 17/2020, de 22 de desembre de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, que estipula el següent:

Les bases de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en llurs centres de treball i per a intervenir-hi, i han de tenir protocols d'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (Art. 29.1.).

Més endavant, al Parlament de Catalunya s'aprova per unanimitat la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, per regular el dret igualitari i a la no discriminació per raó de gènere en tots els àmbits i circumstàncies vitals de les persones.

Establir, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol per a la prevenció i l'abordatge d'aquests d'assetjaments. En aquest tipus de denúncies i reclamacions, cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada alegui aquest tipus d'assetjament i en proporcioni indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat (Art 32.e.).

Per altra banda, amb l'aprovació al Parlament de Catalunya de la **Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, les empreses estan obligades al compliment dels drets de les persones LGBTI+ i a incorporar mesures per erradicar la violència patriarcal contra aquestes persones, i serà concebuda com a infracció i sancionada:

Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral (Art. 31.3.).

Per acabar, a l'any 2020 es va publicar la **Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació**, la qual defineix com a infracció «Implantar, acceptar o impulsar pràctiques laborals discriminatòries que vulnerin la dignitat de la persona o la igualtat de tracte i que promoguin la discriminació i la intolerància» (Art. 43.r.).

#### 4.2.Estat Espanyol

A escala estatal, el primer punt d'inflexió per l'abordatge de les violències masclistes va ser la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta obliga les empreses a adoptar mesures que vagin «dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes» (Art. 45.1.), i especifica:

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

D'altra banda, el 2022 es va aprovar la **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, i l'article 12 de Prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral estipula que:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital (Art. 12.1.).

#### 4.3.Europa

Per abordar el marc normatiu de la Unió Europea, tindrem en consideració l'article 26 Per la prevenció de la discriminació de la **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, per a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball**:

Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción (Art. 26).

Així com el Codi de conducta sobre mesures per combatre l'assetjament sexual inclòs en la recomanació **92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball**, què estipula a l'apartat de Prevenció, Declaració de principis:

Como primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección para resolver el problema del acoso sexual, los empresarios deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual en el trabajo y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce (Art. 5.A.i.).

## 5. Mesures de prevenció i detecció

La cooperativa Institut Diversitas pren el compromís de complir amb les següents obligacions:

- Implicar-se per crear una política organitzativa contra l'assetjament i el masclisme.
- Establir mecanismes i procediments per portar una documentació permanent sobre aquestes violències i com detectar-les.
- Donar suport a les persones treballadores que hagin sigut objecte de qualsevol tipus d'assetjament, agressió o violència masclista.
- Garantir que no hi haurà represàlies contra aquelles persones que activin el protocol o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.

Amb la finalitat de prevenir l'assetjament i altres violències masclistes, s'establiran les següents **mesures**:

- Divulgació i comunicació del Protocol a tota la plantilla i a les persones destinatàries dels serveis prestats a través d'un díptic informatiu del document.
- Sessions formatives i de sensibilització en pro dels drets sexuals i reproductius amb l'objectiu de combatre les situacions de masclisme i assetjament.
- Promoció d'un entorn respectiu i tolerància 0 amb les discriminacions i assetjaments.
- Ús d'un llenguatge inclusiu com a política de la cooperativa en tots els seus espais d'actuació (interns i externs).

La principal part responsable de les tasques de prevenció, detecció i investigació és la **Comissió de Gènere**. Aquest és l'òrgan que estableix l'atenció i l'activació del protocol en cas demandat, i proposa les mesures corresponents. Aquesta té els següents objectius:

1. Vetllar per la promoció del bon clima i la cultura organitzativa adequada per evitar situacions de masclisme.
2. Assegurar la sensibilització i la formació de la plantilla de la cooperativa i les persones destinatàries dels serveis d'aquesta.
3. Rebre les denúncies per masclisme i assetjament i aplicar el protocol en els casos requerits.

Les característiques de la Comissió de Gènere són:

- Pot ser mixta, intentant sempre tenir representació de dones, diversitat de gènere i persones LGBTI+.
- Preferentment, les integrants han d'estar sensibilitzades i formades en violències masclistes i/o diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Ser mínim dues persones.
- Pot ser a la vegada comissió d'acompanyament o pot designar altres persones que facin les funcions d'acompanyar la persona vulnerada.
- S'ha de reunir periòdicament per fer el seguiment del protocol i extraordinàriament segons les necessitats de la cooperativa.
- En cas que sigui una persona de la Comissió la que pateixi la situació d'assetjament o violència, aquesta serà substituïda per una persona suplent.

Les funcions i obligacions de la Comissió de Gènere són:

- Promoció de les accions de prevenció i detecció d'assetjament.
- Seguiment periòdic de l'aplicació de mesures pactades al present protocol.
- Recepció de denúncies o consultes sobre violències masclistes i assetjament.
- Garantia de confidencialitat.
- Identificar quina tipologia de violència està essent denunciada.
- Prendre les mesures corresponents per evitar altres casos de masclisme.

Les funcions i obligacions de la Comissió d'acompanyament (que com s'ha explicat anteriorment pot o no ser la mateixa que la Comissió de Gènere) són:

- Acompanyar, assessorar i donar suport, mitjançant l'escolta activa a la persona afectada.
- Per tal de protegir i evitar un empitjorament de la situació de la persona afecta, proposar mesures cautelars durant la primera fase de la investigació i altres mesures per un correcte seguiment del cas.
- Reunir proves del cas per a la investigació.
- Dur a terme la investigació.
- Elaborar un informe de conclusions i una proposta d'actuació amb mesures correctores, reparadores i/o sancionadores.
- Prendre molta cura de no revictimitzar la persona

## 6. Procediments d'actuació

Davant d'una situació de discriminació, violència o assetjament masclista, es seguirà el següent procediment per tal de proporcionar una resposta integral i eficaç a la persona agredida, i assegurar un procés de reparació davant de la situació viscuda. El procediment s'activarà adaptant-se a la demanda i situació de la persona agredida.

### **Àmbit d'aplicació:**

Aquest protocol té com a objectiu formar i sensibilitzar la plantilla de la cooperativa i les persones destinatàries dels seus serveis en relació als drets sexuals i reproductius. S'activarà en cas de situacions de discriminació, assetjament (ja sigui de caràcter sexual o no) o violència basada en el sexe, el gènere, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, en qualsevol de les dues direccions.

### **Intervinents:**

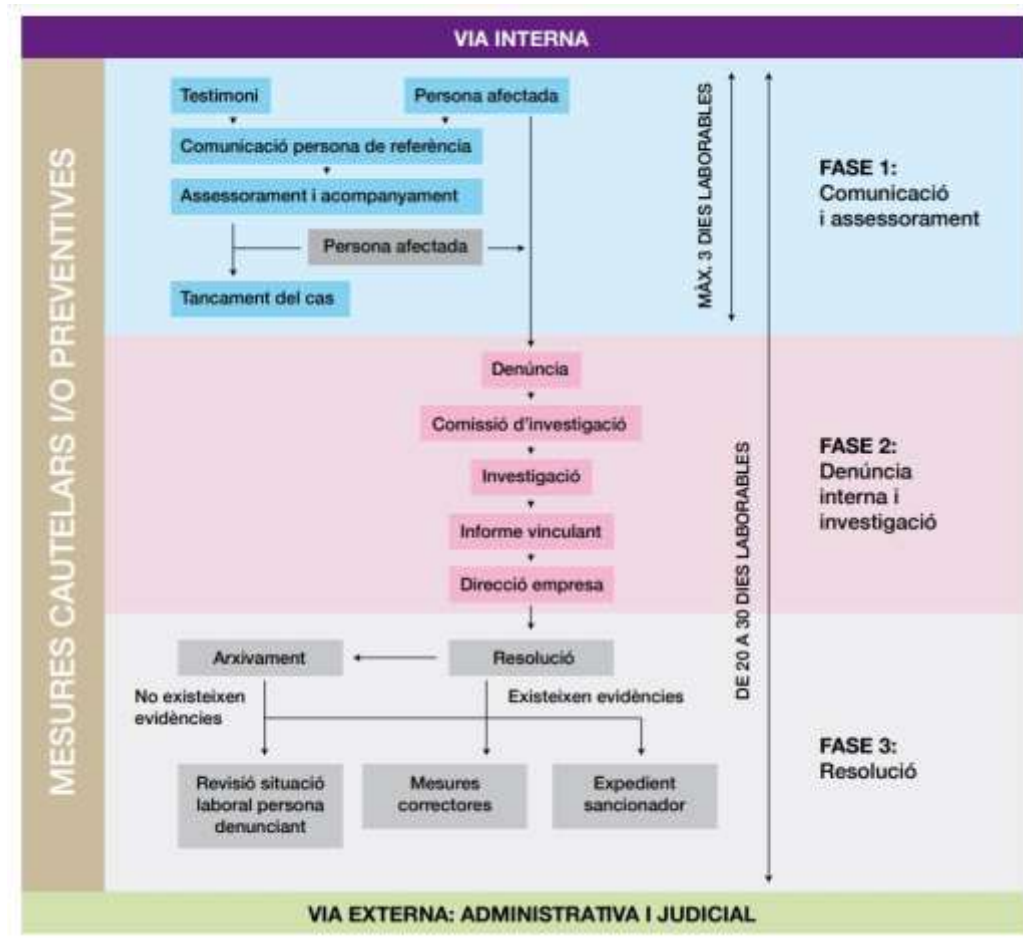
- **La persona denunciant:** qui presenta la denúncia.
- **La persona agredida:** qui ha patit o pateix l'agressió i pot coincidir o no amb la persona denunciant.
- **La Comissió de Gènere:** És l'òrgan encarregat d'establir l'atenció i l'activació del protocol en cas necessari i proposar les mesures corresponents.
- **La direcció de l'Institut Diversitas:** Responsable de prendre les mesures proposades.
- **Serveis municipals de treball en xarxa:** Tal com s'exposa a l'apartat d'assessorament.

### **Formació i sensibilització:**

L'Institut Diversitas ofereix formació en matèria de drets sexuals i reproductius com a part integral dels seus serveis destinats a les persones. En el cas de les persones contractades, la formació prèvia en aquest àmbit és un requisit essencial. A més, la cooperativa ofereix formació contínua a la seva plantilla sobre diversos aspectes relacionats amb la diversitat.

A continuació, es detalla el procediment d'actuació en cas d'assetjament o violència masclista a l'entorn laboral de la cooperativa Institut Diversitas.

## Circuit d'actuació:



En cas que una persona consideri que està experimentant una situació d'assetjament o qualsevol forma de violència masclista en un entorn laboral, o si alguna persona és testimoni d'una situació com la descrita aquí, té la responsabilitat de comunicar-ho internament a la Comissió de Gènere. Aquesta comunicació pot realitzar-se de les següents maneres:

- **Comunicació verbal:**
  - 1) Parlar amb qualsevol persona integrant de la Comissió de gènere.
  - 2) Parlar amb alguna persona de confiança perquè traslladi la situació a la Comissió.
  - 3) Parlar amb una representant legal de les persones treballadores perquè traslladi la situació a la Comissió.
- **Comunicació escrita:**
  - 1) Enviant un correu electrònic a la Comissió de gènere.
  - 2) Presentant una denúncia formal per escrit.
  - 3) Cap procediment de formalització de la denúncia pot començar sense el consentiment de la persona afectada, no obstant això, des del moment de la comunicació inicial de la possible agressió, la comissió pot fer un seguiment

de la situació i aplicar les mesures cautelars i/o preventives que consideri adequades, així com les mesures correctores. En cas que hi hagi consentiment actiu de la part afectada, es procedirà amb les següents fases del protocol.

### **FASE 1: Comunicació i assessorament**

Quan es rebí una comunicació de denúncia per assetjament o violència masclista, es crearà una Comissió d'Acompanyament, que serà l'única responsable de tots els detalls de la situació i ha de mantenir la confidencialitat. A més, designarà una persona referent del cas en un termini màxim de 3 dies laborables. Aquesta persona serà responsable de l'acollida i l'assessorament inicial de la persona afectada. Les seves tasques inclouen:

- 1) Escoltar el relat de la persona denunciant identificant els elements que podrien constituir assetjament o violència masclista i avaluar la gravetat de la situació.
- 2) Valorar el nivell de risc associat.
- 3) Valorar si és millor una solució interna o si s'ha d'informar sobre recursos externs.
- 4) Explicar a la persona afectada les fases del protocol per procedir.
- 5) Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal.

### **Recomanacions per fer l'acompanyament:**

- Oferir una escolta activa, sense por de fer les preguntes oportunes.
- Creure, no dubtar ni qüestionar la persona o el seu relat.
- No minimitzar o relativitzar l'impacte de la violència.
- No revictimitzar i evitar que la persona hagi d'explicar el seu relat diverses vegades.
- No pressionar, respectar el ritme de relat de la persona afectada.
- Entendre i condemnar l'assetjament com un fenomen social i col·lectiu, no aïllat o privat.
- Transmetre calma i assertivitat, valorant i reforçant la persona afectada.
- Respectar la privacitat i confidencialitat.
- Posar sempre al centre les necessitats de la persona afectada.
- Comunicar fluïda i clarament a la persona afectada totes les passes que s'estan donant i tots els acords presos.

En el cas que la comissió d'acompanyament no detecti cap situació d'assetjament, es tancarà el cas i no es portarà a terme cap acció. En el cas que es detecti una situació d'assetjament i la persona afectada vulgui continuar amb el procediment, s'obriran dues vies:

- 1) A través de denúncia externa: la persona referent assessorarà sobre els recursos i procediments externs i es durà a terme un seguiment. Si la conducta és constitutiva de delictes, es derivarà directament a la via judicial penal.
- 2) A través de denúncia interna: es realitzarà una segona entrevista amb la persona de l'equip afectada per redactar i formalitzar la denúncia interna, amb més detalls sobre el relat rellevants i la recopilació de material probatori, i s'informarà de



possibles mesures protectores perquè pugui opinar sobre aquestes. Seguidament, es passarà directament a la Fase II d'investigació.

### **Assessorament**

**1) En cas de situació d'urgència o risc alt** (es considerarà una situació d'emergència quan existeix una agressió física actual o en cas d'una persona menor d'edat):

- a. Es derivarà a la persona agredida als recursos d'urgència pertinents: recursos sanitaris en cas de lesions, cossos de seguretat i serveis d'atenció a la violència masclista de Barcelona en el cas de persona menor d'edat (Servei d'Urgències de l'Hospital Clínic o Servei d'Urgències de l'Hospital de la Vall d'Hebron).

**2) En cas de situació de no emergència o risc moderat o baix:**

- a. La Comissió de Gènere realitzarà una avaluació per determinar l'acció a seguir, en funció del que decideixi la persona agredida.
- b. Els agents per fer la primera atenció seran:
  - i. Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida (SARA): servei ambulatori d'àmbit ciutat i de titularitat municipal que ofereix atenció ambulatoria específica a persones víctimes de situacions de violència masclista (dones, infants i adolescents, i persones LGTBI, o persones del seu entorn proper directament afectades per aquesta violència). També proporciona assessorament al personal professional i les persones de l'entorn de les víctimes. En cas que la persona afectada sigui Jove, el servei és SARA Jove.
  - ii. Oficina per la No Discriminació (OND): servei municipal que lluita per garantir els drets de tothom i ajudar a construir una societat més justa i cohesionada.
  - iii. Centre LGTBI de Barcelona: servei municipal de referència davant la diversitat sexual i de gènere.
  - iv. En cas que les agressions es produeixin en altres municipis, la derivació es realitzarà al Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) més pròxim; és a dir, el del mateix municipi (si en té) o del Consell Comarcal, o -en defecte d'això- al SIAD Central de la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.
- c. Aquesta primera atenció pot incloure diverses actuacions:
  - i. Assessorament jurídic per denúncia penal o administrativa (OND)
  - ii. Atenció socioeducativa (SARA)
  - iii. Atenció psicossocial (SARA, Centre LGTBI)
  - iv. Mediació en casos de no agressió (SARA)
  - v. Activació d'un expedient sancionador (OND/ Generalitat de Catalunya)

Aquests serveis realitzaran un seguiment de la situació per assegurar l'atenció integral i garantir el procés de reparació davant la situació viscuda.

- d. Agents per atendre a les persones agressores:
  - i. Plural, centre de masculinitats: espai que ofereix atenció a les persones que exerceixen o han exercit violència per promoure canvis cap a espais més oberts i saludables.

## **FASE II: Denúncia interna i investigació**

Un cop recopilada tota la informació sobre la situació exposada (en un termini màxim de 30 dies laborables), la persona referent del cas comunicarà a la persona denunciada els fets que se li atribueixen:

### **Recomanacions:**

- 1) Escoltar el relat de la persona denunciada, donant-li l'oportunitat d'exposar el seu relat.
- 2) Aclarir les acusacions sense revelar detalls de la intimitat o privacitat de la persona afectada.
- 3) Demanar aclariment dels fets que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament o violència masclista.
- 4) Demanar a la persona denunciada proves del seu relat i aportació de testimonis.

### **Consideracions:**

- Davant una denúncia d'assetjament amb indicis fonamentats, correspon a la part denunciada demostrar que no ha vulnerat a la persona afectada (inversió de la càrrega de la prova).
- Garantir en tot moment la confidencialitat i la custòdia dels documents que es generin de la fase d'investigació.
- La persona denunciada té dret a rebre informació de l'evolució del procediment i que se li notifiqui de les mesures protectores i sancionadores que se li aplicaran.
- Si qualsevol part vol sol·licitar una reunió amb la comissió d'acompanyament, se li ha de concedir amb l'assistència requerida.
- Qualsevol persona pot negar-se a declarar.
- Qualsevol part pot presentar un recurs en cas de no estar d'acord amb la resolució de la comissió.
- La mediació NO és un mecanisme per resoldre una situació d'assetjament.

El procés d'investigació conclourà amb un **informe** redactat per la comissió d'acompanyament amb la següent informació:

- 1) Persona denunciant.
- 2) Persona denunciada.
- 3) Persona referent del cas i integrants de la comissió d'acompanyament.
- 4) Fets i arguments plantejats per les persones implicades.
- 5) Intervencions de la comissió d'acompanyament i proves obtingudes o informació útil del procés.
- 6) Conclusions: valoració del cas, tipificació de la falta (lleu, greu o molt greu) i mesures proposades diferenciades per tipologia.
- 7) Agreujants observats:

- Reincidència de la persona denunciada.
- Nombre de persones assetjades.
- Conductes intimidatòries o represàlies.
- Pressions o coaccions per perjudicar la investigació.
- La persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
- Acreditacions mèdiques de greus alteracions en l'estat físic o psicològic de la persona assetjada.

### **FASE III: RESOLUCIÓ**

Des d'una mirada restaurativa, la resolució d'un conflicte intern per raó d'assetjament o violència masclista té per objectiu establir consignes referents a les dues parts: l'afectada per l'agressió i la part responsable de l'acte. Aquestes són:

#### **Crear un espai de seguretat, cura i agència per a la persona agredida:**

Per aconseguir-lo, s'han de definir i desenvolupar unes mesures concretes vinculades a les necessitats de la persona i als recursos de l'empresa. Algunes possibles mesures són:

- Indemnització econòmica.
- Modificació horària, permisos, horari flexible, treball a distància, mobilitat interna...
- Suport i/o atenció social, psicològica o sanitària per reparar el perjudici causat.
- Derivació a entitats o agents externs especialitzats en processos de reparació.

Per altra banda, s'ha de tenir en compte si la part afectada vol visibilitzar la violència que ha patit. En cas afirmatiu, s'haurà de fer públic des del màxim respecte i la dignificació de la part agredida. En cas negatiu, el cas de violència no serà publicitat ni comunicat a terceres persones.

#### **Generar i acompanyar un procés de responsabilització i transformació per la persona que ha agredit:**

Per iniciar un procés de reparació, s'ha de donar la possibilitat a la part que ha comès l'agressió de reconèixer i prendre consciència de la seva afecció, per tal de responsabilitzar-se conscientment del seu acte i de quina manera ha sigut perjudicial. Així podrà detectar altres tipus de situacions que desencadenen en comportaments abusius i poder establir estratègies clares per evitar repetir agressions similars.

Per aconseguir aquest pas, l'organització pot proposar la participació de la part que ha agredit en accions o recursos tals com teràpia individual (ex. SAH o Servei d'Atenció a Homes), grups d'acompanyament (preferiblement que siguin homes) o tallers sobre masculinitats hegemòniques.

#### **Mesures sancionadores:**

El règim disciplinari respondrà als diferents marcs normatius de l'organització: l'estatut, el reglament de règim intern i el conveni col·lectiu de referència. Quan la comissió d'acompanyament hagi tipificat i valorat els fets investigats (lleu, greu o molt greu), es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit a realitzar un procés de reparació

explicat a l'apartat anterior complementari a les sancions pertinents segons l'estat de la seva agressió. En cas que la persona no vulgui prendre responsabilitat de l'acte comès, se li aplicaran directament les mesures sancionadores. És molt important tenir en compte que l'assetjament es considera falta greu o molt greu<sup>6</sup> i que les sancions han de ser coherents amb la gravetat de les conductes i obrir l'expedient disciplinari que correspongui, valorant els agreujants anteriorment mencionats al protocol, i que és recomanable que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb la representació de les persones treballadores.

### **Cura i corresponsabilització:**

L'organització té una responsabilitat col·lectiva en ser l'entorn on es poden cometre aquest tipus d'acte. Per això, el seu deure després del reconeixement d'una agressió interna és crear una cultura de tolerància zero contra l'abús i la violència masclista. I comprometre's a transformar les condicions de l'organització i adoptar mesures preventives i de sensibilització i revisió d'aquells aspectes que hagin pogut contribuir al fet.

També ha de realitzar un procés de restauració intern amb tota l'organització, a ser possible amb cercles restauratius dinamitzats per una persona externa per oferir a les persones implicades un espai on tractar malestars i incomoditats derivades de la gestió i avançar cap a un tancament del procés.

Finalment, s'ha de valorar i avaluar la gestió del cas, posant al centre les necessitats de les persones responsables: si poden compartir com s'han sentit durant el procés i si volen seguir o que hi hagi un relleu.

## **7. Seguiment del protocol**

Amb l'objectiu que el protocol no sigui un document rígid, sinó que s'adapti als canvis micro de la realitat de la cooperativa i dels serveis que presta i als canvis macros, com els legislatius i també de les propostes de millora que puguin sorgir arran de la seva aplicació, la **Comissió de Gènere** té les següents responsabilitats:

- Realitzar un seguiment anual del protocol.
- Desenvolupar un seguiment de les dades d'activació del protocol.

Com s'ha mencionat anteriorment, el protocol s'acompanyarà de mesures preventives com formacions i sessions de sensibilització sobre la temàtica.

---

<sup>6</sup> Real 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. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis

## 8. Glossari<sup>7</sup>

- **Abús o agressió sexual:** Totes aquelles conductes que atemptin contra la llibertat sexual sense el consentiment de l'altra persona.
- **Acció positiva:** Concepte per descriure determinades mesures o polítiques que s'orienten a millorar les condicions de vida i les oportunitats de grups de població que hagin patit o pateixen algun tipus de discriminació.
- **Androcentrisme:** Visió del món des del punt de vista teòric en què els homes són al centre, fent invisible les aportacions i contribucions de les dones, així com les d'altres masculinitats e identitats no normatives.
- **Androgínia.** Les persones andrògines són aquelles que tenen una expressió de gènere ambigua, que escapa de les lògiques binàries de la feminitat i de la masculinitat.
- **Asexual.** Orientació sexual d'una persona que sent poca o nul·la atracció sexual cap a altres persones. Pot relacionar-se afectivament i romànticament. No implica necessàriament no tenir libido, o no practicar sexe, o no poder sentir excitació.
- **Assetjament masclista:** Comportament no desitjat relacionat amb el sexe o gènere d'una persona que té com a objecte o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona i altres cossos no normatius o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant ofensiu o molest.
- **Assetjament per raó de sexe:** Consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic relacionat amb el sexe o el gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de feina de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs decisoris, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
- **Assetjament sexual:** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat i d'índole sexual que tingui per objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o altres cossos no normatius o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant ofensiu o molest.
- **Atracció afectiva i/o sexual:** Fa referència a l'atracció emocional, afectiva i/o sexual en totes les seves variants
- **Bifòbia:** Por o aversió irracional contra les persones bisexuals.
- **Binarisme sexual.** És el resultat del sistema de configuració sexe-gènere en què una persona és socialitzada en un gènere determinat, home o dona, en funció del seu sexe biològic de naixement.
- **Bisexual.** Fa referència a una persona que sent atracció afectiva i/o sexual cap a persones del seu mateix gènere i, almenys, d'un altre.

---

<sup>7</sup> Algunes definicions d'aquest glossari són elaboració pròpia de l'Institut Diversitas. S'han anat construint gradualment els darrers anys com a fruit i eina per a les diferents accions i projectes sobre el tema que desenvolupem.

- **Cisheteronormativitat:** Estructura que estipula que les persones han de ser obligatòriament cis i heterosexuales. Si alguna persona falla en aquest postulat (persones LGBTI+), es troba directament oprimida socialment i serà objecte de violències estructurals LGBTIfòbiques.
- **Cisgènere** (o cis). Fa referència a una persona que no és trans, és a dir, que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada en néixer.
- **Cisnorma:** Sistema de creences que postula el gènere ha d'estar obligatòriament lligat al sexe i, per consegüent, que totes les persones han de ser obligatòriament cis, per tant, discrimina a les persones trans.
- **Desigualtat de gènere:** Fenomen estructural que es materialitza en els àmbits econòmic, social i polític de múltiples i diverses formes quan un col·lectiu (els homes) té privilegis per sobre d'altre (les dones i dissidents de gènere).
- **Corresponsabilitat:** Responsabilitat compartida entre dues o més persones, on les obligacions o compromisos no recauen només en una sola persona.
- **Cultura organitzacional:** Conjunt de valors i creences compartides que generen expectatives i delimiten el que és acceptat i, per tant, "normal" en el funcionament d'una organització. Aquesta ha sigut majoritàriament fundada per homes amb sistemes de treball i normes que defineixen el que és masculí i femení.
- **Drets sexuals i reproductius:** Són drets humans amb la finalitat que tothom pugui viure lliure de discriminació, riscs, amenaces, coercions i violència en l'àmbit de la sexualitat i la reproducció.
- **Expressió de gènere.** És la manera en què cada persona expressa la seva identitat de gènere (home, dona, o tots dos, o cap dels dos, o de manera fluida). L'aparença, la indumentària, el comportament, el pentinat, la veu o la manera d'ocupar l'espai són alguns dels elements que la conformen.
- **Gènere no binari.** Persona que no s'identifica ni com a dona ni com a home.
- **Identitat de gènere.** Fa referència a l'experiència de gènere que identifica a una persona internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer.
- **Interseccionalitat:** Eina analítica per estudiar, entendre i respondre a les maneres en què el gènere s'entrecrua amb altres identitats i com aquestes creues contribueixen a configurar experiències úniques d'opressió i privilegi, tals com el masclisme, el racisme, la LGTBIfòbia, el classisme o el capacitisme.
- **Heteronormativitat** (o heterosexualitat obligatòria). Es tracta d'entendre l'heterosexualitat no només com una pràctica sexual, sinó també com un sistema social, una imposició que el patriarcat realitza mitjançant els diversos discursos mèdics, artístics, educatius, religiosos, jurídics, etc. i a través de diverses institucions que presenten l'heterosexualitat com a necessària per al funcionament de la societat i com l'únic model vàlid de relació afectiu-sexual.
- **Heterosexualitat.** Fa referència a l'atracció afectiva i/o sexual envers les persones del gènere socialment oposat.
- **Heteropatriarcat o Cisheteropatriarcat:** Forma d'organització i control social on s'opremeix principalment a les dones i a les persones dissidents del mandat de gènere masculí hegemònic.

- **Homofòbia.** Por o aversió irracional contra l'homosexualitat, especialment contra els homes gais.
- **Homosexualitat.** És l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix sexe.
- **Intersexualitats.** Les persones intersexuals o amb DDS (diversitats del desenvolupament sexual) són persones que presenten una combinació intermèdia, ambigua o atípica dels trets físics que s'atribueixen a mascles i femelles, amb relació als cromosomes i/o a la variabilitat genètica o gonadal, o a les diferències sexuals congènites.
- **Lesbofòbia.** Por o l'aversió irracional contra les dones lesbianes.
- **LGBTI+.** Acrònim que fa referència al col·lectiu de persones dissidents del cisheteronorma: lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals entre altres.
- **LGTBIfòbia.** Por o l'aversió irracional contra les persones del col·lectiu LGTBI.
- **Masclisme:** Actitud que considera que les característiques masculines són superiors a les femenines, i suposa atorgar major jerarquia, poder i autoritat a les característiques associades a la masculinitat sobre la resta. Per tant, no és una actitud només d'homes.
- **Micromasclismes:** Expressions, actituds o accions masclistes que passen desapercibudes per la seva subtileza o per estar interioritzades o acceptades per la societat.
- **Misogínia:** Odi o aversió contra les dones. Es manifesta en les discriminacions i violències masclistes, així com en la cosificació sexual de la dona.
- **Patriarcat:** Literalment "govern dels pares", es tracta d'un sistema que justifica la dominació sobre la base d'una suposada inferioritat biològica de les dones. Té el seu origen històric en la família, de la qual l'autoritat l'exerceix el pare i es va projectar a tot l'ordre social.
- **Sexisme:** Són totes les actituds i pràctiques que promouen la discriminació per raó de sexe biològic i té, entre les seves bases, els pensament binari. Així a dones i homes se'ns assigna un conjunt de conceptes associats, oposats entre sí i basats en suposades diferències biològiques que acaben definint formes de ser, sentir i pensar.
- **Trans:** Persona de la qual la seva identitat de gènere no correspon amb l'assignada quan va néixer en funció dels seus genitals o sexe biològic.
- **Transversalització de gènere o Mainstreaming:** Estratègia per aconseguir que les preocupacions i experiències d'homes, dones i persones no binàries estiguin presents i integrin l'elaboració, posada en marxa, seguiment i avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes socials, de manera que tothom pugui beneficiar-se d'aquests i no es perpetui la desigualtat.
- **Violència masclista.** És una de les eines del sistema cisheteropatriarcal que té la finalitat de controlar i sotmetre les dones i altres cossos que no encaixen en l'heteronorma i així mantenir les relacions de poder i desigualtat entre dones i homes. Té diferents manifestacions: violència física, maltractament, violència econòmica, assetjament, ridiculització, etc.
- **Violència simbòlica:** Violència que s'exerceix a través del conjunt d'estructures de pensament, culturals i socials d'un determinat grup en un determinat context.

## 9. Referències

### Bibliografia

- Ajuntament de Barcelona (2023) Glosario [en línia]. Mujeres y feminismos. Recuperat de: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/recursos/glosario>
- Askunze, C., Jubeto, Y., Marcó, L., & Pérez, Z. (2020). Diccionario Feminista para una Economía Solidaria [arxiu PDF]. Reas Euskadi. <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Diccionario-Feminista-2020-cas.pdf>
- Butler, J. (1990). *El Género en disputa*. Barcelona: Paidós, 2007. Pàgines 263-275.
- Cooperatives de Treball (2022) Protocol Prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTIfòbiques en l'àmbit laboral, Cooperatives de treball [arxiu PDF] [https://www.cooperativestreball.coop/sites/default/files/protocol\\_cooperatives\\_2022\\_v5.pdf](https://www.cooperativestreball.coop/sites/default/files/protocol_cooperatives_2022_v5.pdf)
- Generalitat de Catalunya. (2021). Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa [arxiu PDF]. [https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documentos/04\\_-\\_recursos/publicacions/protocol\\_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documentos/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf)
- Generalitat de Catalunya (2023). Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere [arxiu PDF]. <https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/funcio-publica/prevencio-salut-laboral/assetjament-sexual/documentos-de-referencia/protocol-assetjament-sexual-2023.pdf>
- Ministerio de Interior (2021). Informe de Delitos contra la Libertad e Indemnidad Sexual 2021 [arxiu PDF] <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/prensa/balances-e-informes/2021/Informe-delitos-contra-la-libertad-e-indemnidad-sexual-2021.pdf>
- Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Revista nueva antropología*, no 30. (pp. 95-145). Universidad Nacional Autónoma de México. México DF, 1986.

### Documents institucionals

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres (2007) [en línia]. Recuperat de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (2022) [en línia]. Recuperat de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>
- LLEI 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (2008) [en línia]. Recuperat de: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=491383>
- 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 (2014) [en línia]. Recuperat de: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=672704>



- LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (2015) [en línia]. Recuperat de: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=698967>
- LLEI 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2020) [en línia]. Recuperat de: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=889760>
- Parlament de Catalunya (2016). Estatut d'autonomia de Catalunya [arxiu PDF]. <https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (2001) [en línia]. Recuperat de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
- Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE) (1991) [en línia]. Recuperat de: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/87e9a68c-8deb-47a5-a8e2-e9cd5e084dfb/language-es>

## 10. Institucions i organismes de referència

- Generalitat de Catalunya. [Direcció General d'Igualtat](#). Departament d'Igualtat i Feminismes. Sepúlveda, 148-150. 6a planta. 08011 Barcelona. Tel. 93 557 34 24
- Ajuntament de Barcelona.
  - [Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida](#) (SARA). Carrer de Marie Curie 16, 08042 Barcelona. Tel. 932915910; Tel. 357
  - [Oficina per la No Discriminació](#) (OND). Carrer Ferran 32, 08002 Barcelona. Tel. 934 132 000.
  - [Centre LGTBI de Barcelona](#). Carrer del Comte Borrell 22, 08015 Barcelona. Tel. 938 80 51 11.
  - [Plural, centre de masculinitats](#). Avinguda del Marquès de l'Argentera 22, 08003 Barcelona. Tel. 933491610
- [Observatori contra l'Homofòbia a Catalunya](#). Carrer del Comte Borrell 22, 08015 Barcelona. Tel. 932 17 26 69

## 11. Annexes

### Comissió de Gènere de l'Institut Diversitas

Amb l'objectiu de garantir el compliment i el seguiment del protocol al setembre de 2022 es constitueix la següent Comissió de Gènere.

#### Integrants

- En representació de la direcció de la cooperativa: Rodrigo Prieto, cofundador i director de continguts de l'Institut Diversitas. Doctor en Psicologia Social de la Universitat Autònoma de Barcelona i Llicenciat en Comunicació Social de la Universitat de Santiago de Xile.
- En representació de les treballadores: Alba Rovira, tècnica de recerca a l'Institut Diversitas. Graduada en sociologia per la Universitat de Barcelona i actualment cursant el màster d'Estudis Interuniversitaris Dones, Gènere i Ciutadania.

### **Objectius**

- Vetllar per la promoció del bon clima i la cultura organitzativa adequada per evitar situacions de masclisme.
- Assegurar la sensibilització i la formació de la plantilla de la cooperativa i les persones destinatàries dels serveis d'aquesta.
- Rebre les denúncies per masclisme i assetjament i aplicar el protocol en els casos requerits.

### **Funcionament**

Per garantir el bon funcionament de la **Comissió de Seguiment** es proposa la següent metodologia:

- **Constitució i impuls inicial:** La constitució i impuls inicial amb la creació i aprovació del present document.
- **Periodicitat de les reunions:** Es realitzarà una reunió anual amb l'objectiu d'identificar prioritats, establir nous objectius i avaluar l'assoliment dels objectius plantejats. Es podran convocar reunions extraordinàries quan sigui necessari.