

Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament

sexual i per raó de sexe, orientació sexual,
identitat de gènere i/o expressió de gènere

Guia pràctica



Posa't en forma!

KITS PER A LA BONA GESTIÓ

 ecom

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució davant les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

- › És un marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes dins les entitats.
- › És una eina útil de compliment obligatori que vetlla per assegurar espais segurs i de benestar per a totes les persones que formen part d'una entitat.

Edita:



Gran Via de les Corts Catalanes, 562,
pral. 2a. 08011 Barcelona
Tel.: 93 451 55 50
ecom@ecom.cat
www.ecom.cat

Text: Barabara Educació SCCL, i ECOM

Disseny i maquetació: Trajectes

Impressió: imprentaonline.net

Dipòsit legal: B 16485-2023

Primera edició: setembre de 2023

Aquesta guia forma part de la col·lecció de guies pràctiques que des d'ECOM anem editant. Anteriorment, s'han publicat guies sobre el pla d'igualtat, el codi ètic, el model de prevenció de delictes i el balanç social.

Podeu descarregar aquest document en PDF al nostre web: **www.ecom.cat**

Aquesta publicació està subjecta a llicències Creative Commons Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Per a veure una còpia d'aquesta llicència, visiteu:

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_ES



› Sumari

**Protocol per a la prevenció
i actuació davant l'assetjament
sexual i per raó de sexe, orientació sexual,
identitat de gènere i/o expressió de gènere**

› Guia pràctica

1	Introducció	6
2	A què es refereix aquest protocol?	12
3	Per què és necessari disposar d'un protocol?	14
4	Tipologies d'assetjament	18
5	Abans d'iniciar el treball d'elaboració del protocol caldrà recordar que...	31
6	Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?	34
7	Preguntes freqüents	68
8	Per saber-ne més	78
9	Marc legal	81
10	Annexos	85

1 Introducció



› Totes les organitzacions del tercer sector social ens trobem davant el repte de contribuir, dins el nostre marc d'actuació, a la construcció d'una societat més justa i igualitària on no hi hagi cap tipus de discriminació.

› En aquest sentit, a ECOM volem continuar treballant per a la igualtat d'oportunitats de totes les persones. Per això, a través d'aquesta guia volem traslladar a les entitats la importància de prevenir i d'actuar davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual.

› I no només això. Més enllà del que diu la normativa en matèria d'igualtat i de lluita contra les discriminacions a l'entorn laboral, cal que incorporem factors que ens permetin desenvolupar la mirada interseccional. Des d'ECOM ens alineem amb l'article 6 de la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de l'ONU, i incloem el factor de la discapacitat, juntament amb el de gènere, a l'hora de fer una diagnosi acurada sobre la discriminació múltiple que pateixen les dones amb discapacitat. D'aquesta manera, reivindicuem les dones amb discapacitat física i/o orgànica com a agent actiu de la comunitat i apostem per l'erradicació del capacitisme, l'estigmatització i la discriminació. Seguint aquesta línia, defensem que el protocol ha de reflectir mesures per garantir la seva igualtat.

- › La normativa vigent promou la igualtat i la lluita contra situacions de discriminació i d'assetjament des d'una òptica empresarial centrada en les persones treballadores. Aquesta guia també vol donar resposta a l'especificitat de les entitats del nostre sector, atenent a tots els col·lectius de l'organització: les persones voluntàries, les col·laboradores, les associades i les usuàries.
- › Desitgem que aquesta publicació us aporti el coneixement i les eines necessàries per crear el vostre propi protocol. Tot plegat per millorar i garantir la continuïtat de la vostra valuosa tasca en pro de les persones amb discapacitat.

1 Introducció



+ Aquesta guia neix de la voluntat -amb el suport de l'Ajuntament de Barcelona- de donar resposta als nous reptes en termes de gestió als quals hem de fer front les entitats per tal de complir amb les obligacions legals i, al mateix temps, per avançar cap a la qualitat, la transparència, la millora de la gestió i, en definitiva, l'excel·lència.

+ Aquesta guia forma part de la col·lecció de guies pràctiques que des d'ECOM anem editant des de fa uns anys. Anteriorment, s'han publicat guies sobre el pla d'igualtat, el codi ètic, el model de prevenció de delictes i el balanç social.

+ Les guies s'han elaborat des d'una òptica participativa: les entitats membres de la federació han pogut transmetre quines eren les seves necessitats en termes de gestió i han identificat els àmbits de treball que calia abordar. A més, a l'hora de desenvolupar els continguts, s'han tingut en compte els interessos i necessitats sobre la temàtica per tal d'elaborar un document adequat i que donés respostes.

+ Les nostres guies estan impregnades dels valors d'ECOM: empoderament, inclusió, activisme, participació, compromís i innovació. Uns valors amb els quals estem fermament compromesos i que compartim, com a entitat del tercer sector social, amb l'economia social i solidària.

Qui som?

ECOM som un moviment impulsat per persones amb discapacitat física i/o orgànica que treballem per un doble objectiu: d'una banda, defensar en primera persona l'exercici dels drets de les persones amb discapacitat física i/o orgànica per participar en la societat en igualtat d'oportunitats. De l'altra, enfortir el sector associatiu de la discapacitat física i/o orgànica per donar resposta a les necessitats i expectatives de les persones que representem. Actualment ECOM està formada per 120 entitats.

Objectius de la guia

- › Aclarir conceptes clau sobre l'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual.
- › Visibilitzar la importància de prevenir i fer front a les situacions d'assetjament sexual que tenen lloc dins les entitats.
- › Conèixer la normativa legal a l'hora d'elaborar un protocol per prevenir i fer front a l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual.
- › Detallar quines són les responsabilitats de l'entitat i l'abast del protocol davant les situacions d'assetjament sexual.
- › Conèixer els passos i els requisits per elaborar i implementar el protocol.

1 Introducció

A qui va dirigida la guia?

A entitats d'ECOM i a totes aquelles organitzacions de l'àmbit de la discapacitat que vulguin crear i posar en funcionament el seu propi protocol de prevenció i intervenció contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual des d'una mirada interseccional i necessitin conèixer quines passes han de seguir per fer-ho, o bé que ja en disposin, però necessitin una eina de suport que les ajudi a completar el procés de forma àgil, efectiva i optimitzant recursos.

Què aporta la guia a les entitats?

Aquesta guia pretén ser una eina pràctica, adaptada a l'especificitat del nostre sector, que aportï coneixement i faciliti, alhora, la gestió diària, apoderant les entitats per enfortir-les i aconseguir, d'aquesta manera, que les organitzacions de l'àmbit de la discapacitat, independentment dels recursos de què disposin, tinguin les eines necessàries per fer front a l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual.

Què trobareu en aquesta guia?

- › Breu aproximació teòrica amb definició de conceptes, marc legal...
- › Explicació, pas a pas i de forma clara i visual, de com dur a terme el procés.
- › Consells, recomanacions i altres qüestions d'utilitat.
- › Recull de recursos, materials, normativa relacionada i eines que poden facilitar la feina.

2 A què es refereix aquest protocol?



› El 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 i/o expressió de gènere**, és un marc d'actuació davant d'aquestes situacions, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes en les organitzacions.

› Totes les empreses i organitzacions, independentment de la seva dimensió estan obligades a adoptar les mesures específiques per prevenir i donar resposta a les reclamacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'acord amb l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; així com pel Reial decret llei 6/2019, d'1 març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Finalment, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes regula el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.



› La definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació i participació de totes les persones que formen part de l'entitat (siguin treballadores, sòcies, voluntàries, usuàries, etc.) és un instrument clau per a l'abordatge i tractament d'aquestes violències. La lluita per fer front a aquestes violències no només és important en els entorns de treball, sinó també en tot l'entorn de les entitats, siguin associacions, fundacions, espais culturals, esportius, polítics, educatius, etc.

Els objectius d'aquest protocol són:

- › Informar, formar i sensibilitzar totes les persones membres de l'entitat en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, de l'orientació de gènere i/o de la identitat sexual.
- › Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableixi el protocol.
- › Vetllar per un entorn professional i d'atenció que garanteixi el respecte a la integritat i dignitat de totes les persones.
- › Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- › Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

3 Per què és necessari disposar d'un protocol?



El 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 i/o expressió de gènere és una eina útil, de compliment obligatori, que vetlla per assegurar espais segurs i de benestar per a totes les persones que formen part d'un entorn laboral determinat, i també dins de qualsevol organització.

Cal que vetllem per la igualtat de drets i d'oportunitats per fer una societat més justa, diversa i equitativa. Per tant, les entitats cal que apostem per **l'erradicació del capacitisme, l'estigmatització i la discriminació** en totes les facetes de la vida com a eix bàsic per millorar la salut física i mental de totes les persones implicades en les nostres entitats, especialment en el cas de les dones amb discapacitat que són qui més vulneracions pateixen. Així mateix, ens hem d'alinear amb l'article 6 de La Convenció de Nacions Unides sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat on es recull que les dones i nenes amb discapacitat estan subjectes a múltiples formes de discriminació i, en aquest sentit, els estats han d'adoptar mesures per assegurar que puguin gaudir de tots els drets plenament i en igualtat de condicions. Això inclou la necessitat de prendre totes les mesures pertinents per assegurar el ple desenvolupament, avançament i potenciació de la dona.



Les dones amb discapacitat tenen més probabilitats de viure situacions de violència i la seva situació es veu agreujada per les diferents interseccionalitats. Cal tenir en compte i examinar com l'existència de diferents categories de discriminació, construïdes socialment i culturalment; com per exemple la situació econòmica, la racialització, la situació administrativa, la classe social, l'edat, l'orientació sexual, la nacionalitat, la religió i la cultura; interactuen en àmbits múltiples i, sovint, simultanis, de manera que contribueixen a múltiples violències i a una sistemàtica desigualtat social.



Segons la Macroenquesta de ***Violència contra la Dona de 2019***, la prevalença de la violència de gènere en qualsevol de les seves formes és més elevada entre les dones amb discapacitat acreditada igual o superior al 33 % que en les dones sense discapacitat. Per exemple, el 20,7 % de les dones amb discapacitat acreditada ha patit violència física o sexual d'alguna parella al llarg de la seva vida davant el 13,8 % de les dones sense discapacitat acreditada.

<https://bit.ly/3DgG2dx>

3 Per què és necessari disposar d'un protocol?



És per aquest motiu que és necessari que les entitats ens posicionem en favor de polítiques adreçades a erradicar les discriminacions i desigualtats que pateixen les dones amb discapacitat en qualsevol àmbit, tant vers els homes amb discapacitat com amb la resta de dones i persones no binàries.

Cal que les entitats elaborem un protocol per tal de prevenir aquestes possibles formes de discriminació i, per tant, protegir totes les persones des d'una mirada interseccional.

Així mateix, més enllà de ser una obligació per a totes les organitzacions, disposar d'aquest protocol permet garantir els drets de totes les persones involucrades en el procés d'afrontar un cas d'assetjament, i dona eines a les entitats per poder actuar amb la màxima responsabilitat i rigor davant d'aquests casos.

El procés d'elaboració del protocol permet obrir un espai de reflexió dins d'una entitat, tot facilitant la visibilització i sensibilització sobre tots aquells comportaments que atempten contra la dignitat de les persones i que cal erradicar per tal de construir unes entitats i una societat més justa i igualitària.

OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE



“La violència contra les dones i les nenes és una de les violacions de drets humans més estesa i greu a escala mundial.” Així ho fa constar l’ONU Dones, òrgan de les Nacions Unides dedicat a promoure la igualtat de gènere i l’empoderament de les dones.

Que existeixi una institució internacional dedicada exclusivament a promoure la igualtat de gènere i l’empoderament de les dones mostra que aquest problema és global i que s’ha d’abordar d’una manera transversal. Aquest fet també queda reflectit a l’Agenda 2030 de les Nacions Unides a l’Objectiu de Desenvolupament Sostenible (ODS) 5 dedicat a la igualtat de gènere.

D’acord amb les fites d’aquest ODS, una de les formes més comunes d’exercir aquesta discriminació i violència cap a les dones és l’assetjament sexual o per raó de sexe a l’àmbit laboral.

4 Tipologies d'assetjament



▶ Assetjament laboral

L'assetjament laboral (o mobbing, en anglès) és la conducta que, de manera sistemàtica i abusiva, es produeix en l'àmbit laboral i suposa un atemptat contra la salut i un atemptat contra la dignitat i/o integritat psíquica de la persona. L'assetjament és un problema global que està inclòs com a objectiu 5 dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) dedicat a la igualtat de gènere.

Amb la reforma de Codi penal es van introduir noves modalitats delictives que, per la seva gravetat i reiteració en un context actual, no podien quedar impunes o emmarcades en altres modalitats ja existents. D'aquesta manera es tipifica el delictes d'assetjament laboral a l'article 173 (2n paràgraf) sota els delictes que atempten contra la integritat moral de les persones.



Per determinar si existeix assetjament, cal fer una anàlisi particular de cada cas. Aquestes són algunes situacions que poden implicar assetjament laboral:

- › Separació i aïllament de la resta de companys/es, tant físicament com prohibicions de comunicar-s'hi.
- › No donar càrrega de treball, encarregar treballs degradants o que corresponen a treballs d'inferior categoria. O, per contra, una sobrecàrrega excessiva de treball.
- › No poder comunicar-te amb els superiors o una negativa a tot el que es demana.
- › Posar en qüestió tot el que es fa i ocasionar desprestigi professional. Insults i ofenses verbals, amenaces, frases discriminatòries, intimidació...
- › Tracte totalment diferenciat i discriminatori respecte a la resta de companys/es.
- › Atacs a la vida privada del treballador o la treballadora.

4 Tipologies d'assetjament



Assetjament sexual

Es tracta de qualsevol comportament, encara que no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica que esdevingui un comportament no desitjat per la persona a la qual es dirigeix, i és percebut per la víctima com un factor que li crea un entorn laboral hostil i humiliant. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).

Tipologies de comportament físic, verbal i no verbal que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- › Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- › Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- › Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- › Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- › Fer demandes de favors sexuals.
- › Fer mirades lascives al cos.
- › Fer gestos obscens.
- › Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.



- › Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- › Fer un apropament físic excessiu.
- › Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- › Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- › Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- › Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).



+ “Més de 500 milions de dones no tenen protecció legal contra l'assetjament sexual en l'àmbit laboral”, segons l'estudi **Dona, empresa i llei 2019** del Banc Mundial. <https://bit.ly/3pMnYF4>

+ El 32% de les dones que confirmaven que havien estat víctimes d'assetjament sexual a la UE van assenyalar que la persona assetjadora pertanyia al seu entorn laboral, segons l'**estudi sobre violència de gènere de l'Agència de la UE de Drets Fonamentals de 2014**. <https://bit.ly/3DfxaVw>

4 Tipologies d'assetjament



▶ Assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual

L'assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual és qualsevol comportament no desitjat ni volgut per la persona que el rep i el considera ofensiu. Es relaciona amb el sexe d'una persona.

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir els atemptats contra:

- ▶ Una persona només pel fet de ser dona.
- ▶ Una persona pel fet d'estar embarassada o per causa de la seva maternitat.
- ▶ Una persona per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe).
- ▶ Una persona en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

Alguns exemples de comportaments que es poden considerar assetjament tant per raó de sexe com per diversitat sexual són:

- ▶ Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona, home o persona no binària.
- ▶ Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.



- › Ús de formes denigrants o ofensives per dirigir-se a persones d'un determinat sexe. Utilització d'humor sexista.
- › Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones o persones no binàries. Realitzar les conductes anteriors amb persones lesbianes, gais, transsexuals o bisexuals.
- › Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de manera esbiaixada, en funció del seu sexe o de la seva orientació o identitat sexual.
- › Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- › Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.
- › Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seva continuïtat en aquesta, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.

També pot existir un ambient laboral hostil anomenat assetjament ambiental que estigui impregnat d'insinuacions sexuals; insults o comentaris abusius dirigits a una persona o grup per motius de gènere, origen, nacionalitat, orientació sexual o un altre estat protegit; o comentaris injustificats sobre gènere, ser persona racialitzada, orientació sexual o un altre estat protegit que no siguin rellevants per al tema de la classe o activitats en el treball.

4 Tipologies d'assetjament



▶ Assetjament per raó d'orientació sexual

Es tracta del comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó d'orientació sexual, entre d'altres:

- › Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- › Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual d'una persona.
- › Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- › Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- › Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- › Utilitzar humor sexista.
- › Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó d'orientació sexual i/o orientació sexual
- › Fer xantatge sexual per raó de sexe.



Assetjament per raó de la identitat de gènere

Assetjament per raó de la identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, intersexuals, queer, +, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, així com envers persones no binàries.

LGTBI-fòbia



+ Algunes situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere poden estar relacionades amb l'LGTBI-fòbia; que s'entén com l'**odi, rebuig cap a les persones homosexuals, lesbianes, trans, bisexuals o intersexuals.**

+ L'LGTBI-fòbia interioritzada és l'assimilació mitjançant l'educació heterosexual que les conductes d'orientació sexual i identitat de gènere són negatives. Aquesta afecta tant les persones heterosexuals com les persones LGBTI, aquestes últimes poden tenir greus problemes d'autoestima que porta a una invisibilització personal.

4 Tipologies d'assetjament

Assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual



+ **L'LGTLBI-fòbia** pot expressar-se de diverses formes:

- › **LGTLBI-fòbia manifesta:** Això és quan la LGTLBI-fòbia és molt evident i la detectem mitjançant violències verbals o físiques.
 - › **LGTLBI-fòbia subtil:** Fa referència a un nivell menys visible i més inconscient, la qual cosa fa que pugui estar normalitzada en la societat i sigui més difícil d'erradicar si no detectem uns certs patrons de conducta.
- + **En l'àmbit del treball**, es poden donar formes de LGTLBI-fòbia com ara:
- › **Un acomiadament** per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere (encara que s'intentarà dissimular).
 - › **La pressió, mitjançant assetjament psicològic**, a la treballadora o al treballador afectada perquè sigui ella o ell qui acabi abandonant l'empresa.
 - › **No condicionar els espais públics** perquè pugui tenir intimitat una treballadora o un treballador trans.
 - › **La publicació en el cens del centre de treball** amb l'assignació a un determinat sexe, que en moltes ocasions no aporti cap informació de vital importància.

Per a més informació podeu consultar el **Protocol d'actuació davant de discriminació per LGTLBI-fòbia de l'Ajuntament de Barcelona (2020)**.

<https://bit.ly/3K4KqA1>

Diversitat afectivosexual i de gènere

Els diferents tipus d'assetjament que es poden donar **per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere**, tenen relació amb la diversitat d'identitats i expressions que existeixen en el sistema sexogènere.

A continuació, clarifiquem conceptes clau sobre la diversitat afectivosexual i de gènere:



Identitat de gènere



Orientació sexual, orientació sexoafectiva



Sexe biològic



Expressió de gènere

4 Tipologies d'assetjament

Diversitat afectivosexual i de gènere

Identitat de gènere



Com em sento, com m'identifico.
És una construcció social i cultural. No està lligat al sexe biològic. Fa referència a sentiments i experiències, tant internes com externes, en relació a la percepció corporal.

Cisgènere

S'identifica amb el sexe biològic.

Transgènere

Sent discordança amb el sexe biològic i amb les expectatives socials de gènere.

Transexual

No sent identificació amb el sexe biològic i aplica una sèrie de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat sentida.

Gènere Fluid

Sent el gènere com a una categoria flexible, processal, fluida i que pot canviar amb el pas del temps.

Gènere no binari

No s'ajusta a les categories binàries creades social i culturalment com a *masculí* o *femení*.

Agènere

No té identitat de gènere ni cap gènere que expressar.



Orientació sexual, orientació sexoaffectiva

Tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva o sexual per una altra persona o persones.

Heterosexual

Sent atracció pel gènere contrari.

Bisexual

Sent atracció per persones de més d'un gènere.

Asexual

Amb poc o cap interès per l'activitat sexual envers altres persones.

Pansexual

Sent atracció per persones sense importar el sexe o gènere.

Homosexual / Lesbiana / Gai

Sent atracció pel mateix gènere.

4 Tipologies d'assetjament

Diversitat afectivosexual i de gènere



Sexe biològic

Característiques físiques - biològiques.
Inclou òrgans, hormones, cromosomes.

Femella

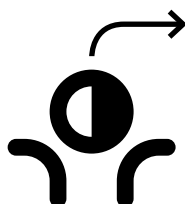
Vulva.
Hormones femenines.
Cromosomes XX.

Intersexual

Discordança entre genitals interns i externs.

Mascle

Penis.
Hormones masculines.
Cromosomes XY.



Expressió de gènere

Manera de mostrar el nostre cos
i d'actuar d'acord o no als cànons
socioculturals del que s'espera
d'un home o d'una dona.

Abans d'iniciar el treball d'elaboració del protocol caldrà recordar que...

5



A > Elaborar un protocol comportarà dedicació

Per això, caldrà que la comissió d'igualtat, conjuntament amb l'òrgan de govern de l'entitat, assumeixin el compromís i la feina. Haurem de dotar de temps i recursos perquè es pugui dur a terme tot el procés de disseny i s'estableixin els procediments necessaris per actuar en cas d'intervenció davant un possible assetjament.

B > Caldrà treballar des de la sensibilització i la comunicació

La percepció que tenen les persones de l'entitat, siguin sòcies, voluntàries, treballadores o usuàries, cap a les situacions de desigualtat i abús de poder que es poden donar entre les persones (amb discapacitat i sense), poden ser comportaments no desitjables que s'han anat normalitzant o que no es comenten per temor a represàlies. Per això s'haurà de treballar des de la sensibilització i la definició dels processos d'intervenció per contrarestar comportaments no desitjables, com assetjaments sexuals per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual.

5 Abans d'iniciar el treball d'elaboració del protocol caldrà recordar que...



C › El protocol ha de permetre lluitar contra comportaments no desitjables i humiliants que atempten contra la dignitat de les persones en el nostre entorn laboral o de la nostra organització.

- › No ha de ser un paper per guardar al calaix que només fem per complir amb les obligacions legals i/o perquè la llei ho reclama.
- › Ha de servir per aproximar-se, des de la igualtat i la no discriminació, a totes les persones que formen part de l'entitat: sòcies, treballadores, usuàries, voluntàries, proveïdores...
- › Ha de ser un instrument efectiu per a la millora del clima, per a l'optimització de les capacitats i les potencialitats de totes les persones de l'entitat.
- › Ha de permetre lluitar contra comportaments no desitjables i humiliants que atempten contra la dignitat de les persones.



D › Caldrà garantir la inclusió de totes les persones.

Serà necessari reforçar la comunicació i garantir que la informació arriba a tothom de manera comprensible i en formats accessibles.

E › Caldrà fer seguiment de la implementació de la intervenció i avaluar com s'ha dut a terme.

› És necessari establir mecanismes de seguiment del protocol, com reunions periòdiques (una o dues anuals) en les quals participen, entre d'altres, la direcció o òrgan de govern de l'entitat, la persona de referència (agent d'igualtat) i, si s'escau, les persones que integren la comissió d'investigació, la representació legal de les persones treballadores, etc.

› Així mateix, caldrà definir indicadors bàsics i fer servir enquestes per valorar els resultats obtinguts i l'impacte aconseguit.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?



Abans de dur a terme la redacció, caldrà fer un seguit d'accions i de formacions, així com decidir qui assumirà la responsabilitat per intervenir davant d'un possible cas d'assetjament sexual. A continuació detallem els passos a seguir per a elaborar el protocol:

Passos



- 1 Responsabilitzar-nos i formalitzar el compromís de l'entitat.
- 2 Nomenar la comissió d'investigació (acollida i seguiment) que redactarà el protocol.
- 3 Formar-nos sobre els conceptes i el procés a seguir.
- 4 Analitzar l'àmbit d'aplicació en funció de la nostra realitat, tenint molt present la diversitat i la mirada interseccional.
- 5 Descriure les mesures preventives per lluitar contra l'assetjament: formació i sensibilització.
- 6 Compartir amb totes les persones de l'entitat què volem fer i com ho farem mitjançant un pla de comunicació.
- 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament (via interna).
- 8 Conèixer la via externa per tal d'incorporar-la al protocol.
- 9 Decidir quines mesures cautelars tindrem en compte en el protocol.
- 10 Analitzar i acordar possibles faltes i sancions.
- 11 Redactar el protocol.



Pas 1



Responsabilitzar-nos i formalitzar el compromís de l'entitat.

Totes les empreses i organitzacions han de disposar d'un protocol de prevenció i d'actuació davant de possibles casos d'assetjament d'acord amb l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; així com pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Aquest protocol ha de ser personalitzat per a cada entitat i ha d'incloure en la introducció el **compromís de l'entitat**.



A continuació mostrem un exemple basat en la ***Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa***, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
<https://bit.ly/3pQ1q6h>

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 1 Responsabilitzar-nos i formalitzar el compromís de l'entitat



Compromís de l'entitat

L'entitat (**nom**) manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.



Pas 2



Nomenar la comissió d'investigació (acollida i seguiment) que redactarà el protocol

La comissió d'investigació és el grup de persones encarregades de redactar el protocol per a la seva aprovació. Així mateix, serà el grup de persones o una part d'aquestes, designades per acollir les denúncies en un primer terme. Són el primer contacte, condueixen i orienten les persones afectades durant la primera fase del procés, abans que s'interposi cap denúncia. Així mateix, aquestes persones són les encarregades de conduir la fase central del procediment. Tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva.

La comissió estarà formada per almenys 3 persones, entenent que aquestes formen part de la comissió d'igualtat.

Els **models de comissions** poden ser diversos:

- › Crear una comissió interna, es a dir, formada per persones de l'entitat.
- › Crear una comissió externa, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
- › Crear una comissió mixta, de composició interna i externa.
- › Crear comissions creades ad hoc per a cadascuna de les denúncies.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 2 Nomenar la comissió d'investigació (acollida i seguiment) que redactarà el protocol

En el cas d'entitats sense persones treballadores o bé amb poc personal, com podria passar en algunes associacions o fundacions, aquesta comissió podria estar formada per algun membre de l'òrgan de govern a més d'incorporar també persones sòcies o voluntàries. És important tenir en compte la representativitat de tothom que participa en l'entitat, per tal de garantir l'abast transversal del protocol.

Si alguna d'aquestes persones de la comissió està implicada en un dels casos, queda exclosa automàticament del procés d'avaluació començat. Recomanem que es decideixi que les dades de contacte de la comissió d'acollida i seguiment siguin els correus de cadascuna de les persones que el constitueixen, en lloc d'un únic correu general de la comissió. Així la persona que està patint la situació contacta amb qui vol contactar i no amb un genèric.

Quines funcions té la comissió?

Tal com s'explica al **Pas 7** d'aquest mateix apartat, el procediment d'intervenció davant d'un cas d'assetjament consta de tres fases: acollida i assessorament, denúncia interna i recollida d'informació i resolució. Les funcions de la comissió seran diferents en cada fase i les trobareu detallades en cadascuna d'elles.

Quan es renova la comissió?

La renovació de les persones membres d'aquesta comissió es farà com a mínim entre 1 o 2 anys de permanència. Tot i així, es tracta d'una decisió de l'entitat i l'ha de prendre com a gestió de la cura de les persones membres.



Pas 3



Formar-nos sobre els conceptes i el procés a seguir

És important que la comissió es formi i compti amb personal especialitzat, intern o extern.

És molt recomanable dur a terme el procés de disseny i redacció del protocol dins de la mateixa entitat, en lloc d'encarregar-ho externament, ja que ha de ser proper i reflectir la realitat que teniu com a organització.

Això sí, es pot buscar suport d'especialistes externs, com a assessores de la mateixa comissió.

Podeu establir una persona de referència que, a part de conèixer el contingut del protocol i saber facilitar-ne l'aplicació, també ha de tenir la capacitat de comunicar-se de forma efectiva, d'acompanyar les persones afectades i saber com evitar-ne la revictimització.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 4



Analitzar l'àmbit d'aplicació en funció de la nostra realitat, tenint molt present la diversitat i la mirada interseccional

La llei estableix que el protocol és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'entitat en el seu entorn laboral. Tot i així, aquesta qüestió s'ha d'entendre en un sentit més ampli i ha de tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinants ni pel lloc ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'organització.

D'altra banda, la responsabilitat de l'entitat abasta tant la protecció de la plantilla davant conductes d'assetjament produïdes entre persones de l'entitat o per part de persones externes, com la protecció de les persones externes vinculades a l'entitat, encara que no hi tinguin un vincle laboral. Per això, s'haurà de decidir quina serà la cobertura a persones vinculades amb la vostra entitat no treballadores: sòcies, voluntàries, usuàries...

Caldrà que indiqueu en el protocol accions de prevenció (incorporant eines com lectura fàcil o altres) i eines que ens ajudin a la intervenció per l'erradicació del capacitisme, l'estigmatització i la discriminació per millorar la salut física i mental, especialment en el cas de les dones amb discapacitat, mitjançant mesures cautelars específiques en el cas de ser víctimes d'assetjament.



Pas 5



Descriure les mesures preventives per lluitar contra l'assetjament: formació i sensibilització

En el protocol s'ha de posar l'èmfasi en les actuacions proactives, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, diversitat sexual i/o identitat de gènere.

Com a **mesures preventives inicials i primordials** podem esmentar:

✓ **Formalitzar el compromís de l'entitat.**

Es recomana que aquest compromís, explicat anteriorment, estigui integrat en la presentació del protocol.

✓ **Establir mesures o polítiques d'igualtat** que dificultin l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i diversitat sexual.

Consulteu la guia pràctica
El pla d'igualtat d'ECOM.

› <https://www.ecom.cat/ca/entitats/materials-dinteres-per-a-les-entitats>



6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 5 Descriure les mesures preventives per lluitar contra l'assetjament: formació i sensibilització

- ✓ **Negociar quines seran les actuacions de prevenció i sensibilització amb la representació legal de les persones treballadores (RLPT)**, si n'hi ha. Si no és el cas, cal garantir que s'informi d'aquestes actuacions totes les persones que formen part de l'entitat, siguin treballadores o no.
- ✓ **Proporcionar informació i formació** sobre què es pot considerar una situació d'assetjament evitant que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció.
- ✓ **Tractar amb respecte** totes les persones amb les quals s'interactua i requerir el mateix tracte per part de la resta, com a mesura preventiva fonamental, informant sobre comportaments o actituds que resultin ofensius i que atemptin contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitant de forma directa el cessament d'aquestes conductes.

A continuació es detallen algunes **eines i estratègies preventives i de sensibilització**, per tal de fomentar un entorn lliure de violències masclistes:

- › Elaborar material divulgatiu, adreçat a totes les persones treballadores, sòcies i usuàries amb la finalitat de sensibilitzar i informar sobre els diferents tipus d'assetjament i el procediment d'actuació davant una possible situació.

Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

6

Pas 5 Descriure les mesures preventives per lluitar contra l'assetjament: formació i sensibilització



- › Difondre la informació a través dels correus electrònics, a les persones treballadores i sòcies, per tal de posar en coneixement el protocol d'actuació.
- › Proporcionar informació de l'existència del protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere al web de l'entitat.
- › Facilitar la informació a totes les persones de nova incorporació.
- › Assistència obligatòria de totes les persones a les accions formatives acordades i negociades des de la comissió d'igualtat, i la junta o patronat de l'entitat.
- › Realitzar almenys 1 sessió formativa a l'any a les persones treballadores i sòcies, per explicar els seus drets, reglament i actuacions davant una situació d'assetjament laboral.
- › Realitzar almenys 1 sessió formativa de sensibilització a l'any per tal de prevenir situacions d'assetjament dins de l'entorn laboral.
- › Elaboració de material físic de sensibilització (díptics, cartells, etc.), incloent-hi campanyes temàtiques (exemple: contra els micromasclismes).
- › Vetllar que els espais siguin segurs, amb una il·luminació correcta.
- › Enviar qüestionaris anònims periòdicament per tal de detectar o prevenir situacions d'assetjament.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 5 Descriure les mesures preventives per lluitar contra l'assetjament: formació i sensibilització



Per ampliar la informació podeu consultar aquests materials:

+ Plataforma unitària contra les violències de gènere.

<https://www.violenciadegenere.org/incidencia-social>

+ Protocol per a l'atenció a dones amb discapacitat víctimes de violència, de la Fundación CERMI Mujeres.

En especial els apartats següents:

- › Identificación de necesidades específicas de mujeres con discapacidad que han sido víctimas de violencia.

<https://bit.ly/3Q2uphR>

- › Recomendaciones básicas para una atención de calidad en función del tipo de discapacidad.

<https://bit.ly/3Q2uphR>



Pas 6



Compartir amb totes les persones de l'entitat què volem fer i com ho farem mitjançant un pla de comunicació

Tot protocol requereix, per implementar-lo, que la plantilla i totes les persones relacionades amb l'entitat estiguin informades, tant en el moment que es posi en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que es tingui present.

Així mateix, és imprescindible que el coneguin les noves persones que s'hi incorporen o que hi estiguin relacionades pel seu àmbit d'aplicació.

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'entitat.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol.

Així mateix, cal garantir que el protocol sigui accessible per poder-lo consultar.

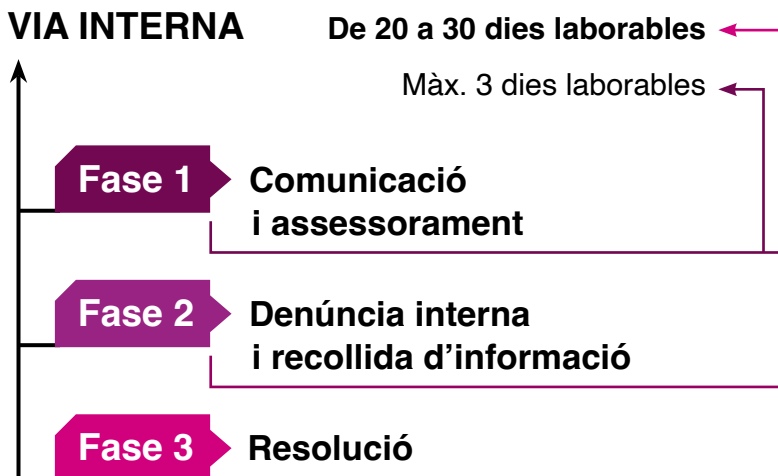
6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 7



Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament (via interna)

El protocol ha d'incloure una descripció de com intervindrà l'entitat davant d'un possible cas d'assetjament, és a dir, com es desenvoluparà la **via interna**. A continuació expliquem quines fases hauria de tenir aquesta via:



VIA EXTERNA: administrativa i judicial

La utilització de la via interna no exclou en cap cas la possibilitat d'utilitzar paral·lelament la via externa: administrativa i judicial.



Fase 1 Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és **informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada** i preparar la fase 2 de denúncia interna i actuació, si s'escau. La comissió d'acollida i seguiment serà l'encarregada. L'entitat es compromet a donar resposta al primer contacte en un màxim de tres dies laborables, a comptar des de la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament.

Testimoni

Persona afectada

Comunicació a la Comissió d'Acollida i seguiment

Assessorament i acompanyament

No Denúncia



No hi ha evidència



Hi ha evidència

Tancament del cas

Informar a l'òrgan de govern de l'entitat

Denúncia (Fase 2)



6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament



Fase 1 Comunicació i assessorament

✓ La comunicació o queixa la pot fer:

- › La persona afectada.
- › Qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula un cop hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, atès l'impacte emocional que comporten aquestes situacions, i es pot fer a través d'un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

En el cas que es decideixi iniciar la investigació, cal formalitzar el consentiment informat, en format paper en un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud a l'entitat responsable del protocol.



Consulteu l'Annex 2

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament.

Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

6

Pas 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament

Fase 1 Comunicació i assessorament



✓ Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- 1 Que la persona afectada decideixi presentar una denúncia.
- 2 Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia, però la comissió d'acollida i seguiment, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, i amb el consentiment previ de la persona afectada, la comissió ho ha de posar en coneixement de la junta directiva o patronat, tot respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat 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 decideixi no continuar amb el procediment de cap de les maneres possibles. En aquest supòsit, i per respecte a aquesta persona, s'ha de tancar el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament

Fase 1 Comunicació i assessorament



✓ Les funcions de la comissió d'acollida i seguiment en aquesta fase són:

- › Informar i assessorar la persona afectada.



Consulteu l'Annex 1

Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

- › Assegurar els principis i garanties estipulats en el protocol.
- › Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual o per raó de sexe, o no.
- › Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir. Informar la persona afectada que en qualsevol moment pot recórrer a una via externa de resolució del conflicte.
- › Comentar i aclarir les vies internes (des del procés de queixa fins a la denúncia interna).
- › Informar dels seus drets i obligacions com a *persona de referència*.
- › Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- › Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

6

Pas 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament

Fase 1 Comunicació i assessorament



✓ **Gestió i confidencialitat de la documentació**

- › La comissió és 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, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.
- › En els casos on no hi hagi denúncia, la comissió d'acollida i seguiment es compromet a fer un seguiment, pròpiament, d'aquests casos a fi de vetllar pel benestar de les persones afectades.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament



Fase 2 Denúncia interna i recollida d'informació

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

Denúncia

Comissió d'Acollida i Seguiment



Investigació

Informe vinculant



Òrgan de govern de l'entitat



✓ **Inici: Existeix una denúncia**

Aquesta segona fase s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència (segons la normativa aquesta acció s'anomena principi processal de la inversió de la càrrega de la prova).

✓ **Gestió i confidencialitat de la documentació**

- › Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.
- › Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.
- › La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 4.



Consulteu l'Annex 4

Formulari de denúncia interna.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament



Fase 2 Denúncia interna i recollida d'informació

- › La denúncia es presenta a les persones membres de la comissió que serà l'encarregada d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.
- › En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia externa, la comissió ha de donar-li suport en la seva redacció.

✓ Les funcions de la comissió en aquesta fase:

- › Analitzar la denúncia i la documentació que s'hi adjunta.
- › Entrevistar-se amb la persona denunciant.
Si qui denuncia ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut.



Consulteu l'Annex 3

Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral.

- › Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- › Entrevistar amb els i les possibles testimonis
- › Valorar si calen mesures cautelars.



- › Emetre l'**informe vinculant**.

Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

6

Pas 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament

Fase 2 Denúncia interna i recollida d'informació



El procés de recollida d'informació acaba amb un informe vinculant on s'inclouen les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposen les mesures correctores que es considerin adients.

La comissió posarà els mitjans necessaris per fer efectiva la custòdia d'aquest informe, que remetrà a la junta directiva o patronat.

Si la persona implicada en el cas d'assetjament pogués rebre aquest informe (perquè forma part dels òrgans de govern esmentats), s'habilitarà una altra adreça per fer arribar l'informe.

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

- ✓ Identificació de les persones implicades.
- ✓ Relació nominal de les persones que hagin participat en la fase d'actuació i en l'elaboració de l'informe.
- ✓ Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- ✓ Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions executades. Quan s'hagin dut a terme entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament



Fase 2 Denúncia interna i recollida d'informació



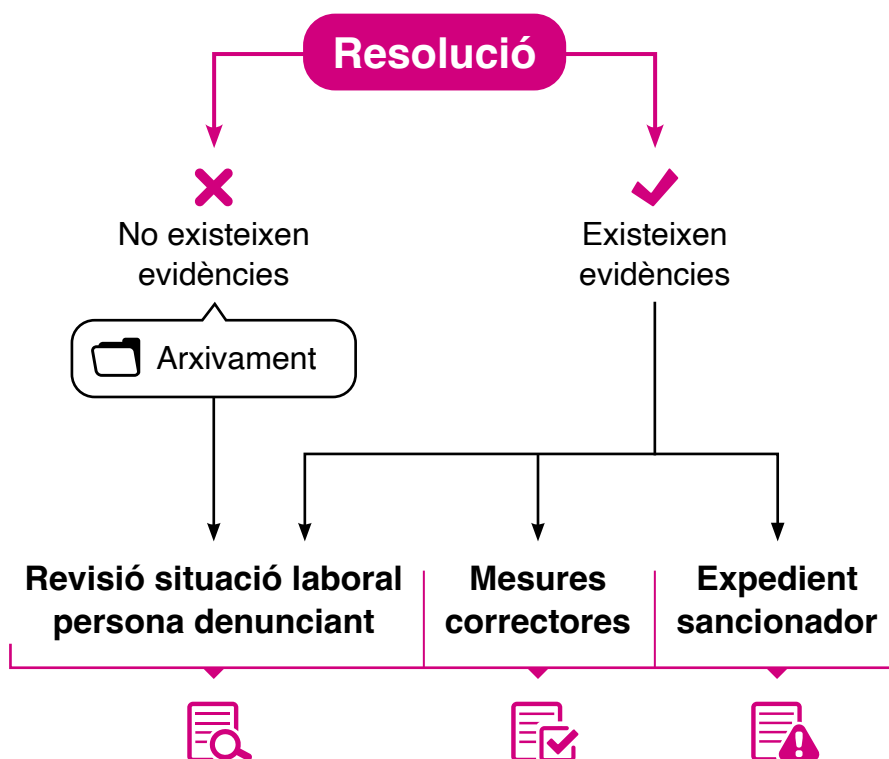
✓ Circumstàncies agreujants observades:

- › 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 discapacitat.
- › Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit greus alteracions, acreditada per personal mèdic.
- › Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.



Fase 3 Resolució

Valoració i resolució: sempre des d'un principi de presumpció de veritat



6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 7 Decidir i descriure com intervindrem davant d'un cas d'assetjament

Fase 3 Resolució



- › La persona o persones amb màxima autoritat dins l'entitat (junta directiva, patronat...) rebran l'informe elaborat per la comissió per fer-ne una valoració i emetre una resolució del cas.
- › Aquesta resolució s'emet com a màxim passats vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.
- › La valoració i la resolució es faran sempre des d'un principi de presumpció de veritat, i caldrà posar l'atenció en la resposta que vol donar l'entitat en funció de la gravetat dels fets.
- › Si hi ha una evidència de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores o sancionadores segons el grau de gravetat de les faltes comeses, ja sigui en l'àmbit societari com a l'àmbit tècnic o laboral.
- › Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament: arxivament de la denúncia a escala interna. A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Els esquemes de les fases d'aquest apartat es basen en el model proporcionat en la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.



Pas 8



Conèixer la via externa per tal d'incorporar-la al protocol

A més de la via d'actuació interna, cal tenir en compte que existeix la via externa, tant administrativa com judicial. És per això que cal afegir-la en el redactat del protocol i assegurar-nos que totes les persones n'estaran informades. La utilització de la via interna no exclou en cap cas la possibilitat d'utilitzar paral·lelament l'externa.

Davant d'un cas d'assetjament la denúncia externa la pot fer:

- ✓ La persona afectada, receptora de les conductes d'assetjament.
- ✓ Qualsevol persona o persones de l'organització que adverteixin una conducta d'assetjament.

Les vies de resolució externes són la via administrativa i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar: la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.), entre d'altres.



És recomanable anar, en primer lloc, a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 8 Conèixer la via externa per tal d'incorporar-la al protocol

La via administrativa



Per tal d'exercir la via administrativa cal acudir a la **Inspecció de Treball**. L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa o entitat davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'entitat.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'entitat, en tant que és l'organisme encarregat de vetllar perquè:

- › L'estructura i les condicions de l'organització siguin adequades i impedeixin els casos d'assetjament.
- › Hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament.
- › S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

La via judicial



Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

- › La jurisdicció laboral.
- › La jurisdicció penal.

Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

6

Pas 8 Conèixer la via externa per tal d'incorporar-la al protocol



L'actuació de la **Inspecció de Treball** no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. Són el resultat d'un treball d'investigació insitu a l'entitat, amb garantia d'immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.



La **via judicial** s'hauria d'utilitzar des de moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes, com per exemple quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 9



Decidir quines mesures cautelars tindrem en compte en el protocol

En el moment d'elaboració del protocol, l'entitat haurà de decidir quines podrien ser les mesures cautelars a aplicar.

En funció del risc o dany de la persona assetjada, un cop s'hagi iniciat el procediment i fins al seu tancament, la comissió pot proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars si ho troben necessari o recomanable, sempre fent prevaldre la salut física, emocional i laboral de la persona o persones denunciants. La comissió ha d'estar receptiva a qualsevol indicador o situació que requereixi l'activació d'aquestes mesures cautelars, així com de les peticions o necessitats de la persona afectada.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, **poden ser mesures cautelars:**

- › Canvi de lloc de treball.
- › Reordenació del temps de treball.
- › Permís retribuït.
- › Baixa laboral.

En cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un perjudici en les seves condicions de treball i/o salarials.

Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

6

Pas 9 Decidir quines mesures cautelars tindrem en compte en el protocol



Les mesures cautelars han d'estar pensades en funció del paper que tingui la persona a la nostra entitat. En el cas que la situació s'hagi realitzat per part de persones associades, per exemple, es poden prendre mesures cautelars vinculades a les activitats i governança de l'entitat, com ara la limitació de la participació en òrgans de govern, comissions...

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjadora. En el cas que no s'acceptin, la comissió es reserva el dret d'aplicar les mesures sancionadores que consideri.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb totes les parts que intervenen en aquest protocol.



S'ha de situar la persona assetjada en el centre per tal de garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar així la victimització secundària (o revictimització).

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 10



Analitzar i acordar possibles faltes i sancions

En el protocol s'hauran d'especificar les faltes i sancions que es podrien aplicar en cas d'assetjament. Aquestes faltes i sancions es poden establir agafant de base les que ja estan tipificades, prendre d'exemple les mesures sancionadores proposades pel conveni col·lectiu d'aplicació de cada entitat, si és el cas, i/o afegir-ne de pròpies.



Consulteu l'Annex 5

Faltes i sancions: classificació de faltes.

Davant d'un possible cas d'assetjament, la comissió té el dret d'aplicar les mesures sancionadores pertinents, en funció del grau de gravetat de les faltes comeses.

Així mateix, aquestes faltes i sancions han de ser pensades en funció del paper que tingui la persona a la nostra entitat (persones treballadores, usuàries, sòcies, voluntàries...).



Per exemple, en el cas que la situació hagi estat per part de persones associades, es poden prendre mesures vinculades a les activitats i governança de l'entitat (la limitació de la participació en òrgans de govern, comissions o, fins i tot, l'expulsió de l'associació; o bé la limitació o l'expulsió de la participació en les activitats organitzades).

Tot això queda també vinculat sempre amb el procediment paral·lel que es pugui dur a terme per vies externes: administrativa i judicial.

A l'Annex 5, trobareu la classificació de faltes en funció del grau de gravetat, describint explícitament quines són les conductes i actituds que es consideren assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per raó d'orientació sexual, discriminació per raó d'identitat de gènere i la consideració de la sanció.

6 Quins passos hem de seguir per a elaborar el protocol?

Pas 11



Redactar el protocol

A continuació us adjuntem una llista dels diferents punts que, segons la normativa, s'han d'incorporar en el protocol. Els punts assenyalats ✓ són els que requereixen que com a entitat feu un procés d'anàlisi i decidiu com els voleu aplicar. En aquesta guia trobareu les indicacions per fer-ho. D'altra banda, també hi trobareu informació detallada sobre la resta de punts.

1. Introducció
- ✓ 2. Declaració institucional
3. Objectiu del protocol
- ✓ 4. Àmbit aplicació i confidencialitat
5. Marc conceptual
 - 5.1 Assetjament sexual
 - 5.2 Assetjament per raó de sexe
 - 5.3 Assetjament per raó d'orientació sexual
 - 5.4 Assetjament per raó de la identitat de gènere
 - 5.5 Exemples
 - 5.6 Tipologies de comportaments d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere
 - 5.7 Factors de risc i/o aspectes de més vulnerabilitat



- ✓ 6. Comissió d'investigació (inclou acollida i seguiment)
 - ✓ 6.1 Actuacions preventives i estratègies de sensibilització
 - 6.2 Actuacions d'intervenció via interna i via externa
 - ✓ 6.2.1 Circuit via interna
 - 6.2.2 Via externa
 - ✓ 6.2.3 Mesures cautelars
 - ✓ 6.2.4 Mesures sancionadores
 - ✓ 6.2.5 Accions/resolució

7. Principis i garanties

8. Drets i obligacions

9. Annexos

- › Marc legal. Principals referències normatives.
- › Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. Consulteu l'Annex 1. *Opcional.*
- › Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament. Consulteu l'Annex 2 *Opcional.*
- › Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral. Consulteu l'Annex 3. *Opcional.*
- › Membres de la comissió d'investigació (acollida, valoració i seguiment del protocol).
- › Formulari de denúncia interna. Consulteu l'Annex 4.
- › Faltes i sancions. Consulteu l'Annex 5. *Opcional.*

7 Preguntes freqüents



Quins factors de risc davant l'assetjament es poden donar?

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. La majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- › Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- › Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- › Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment, de caràcter temporal).



- › Dones amb discapacitat.
- › Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- › Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

Un dels grups especialment vulnerable és el col·lectiu de dones lesbianes, que poden patir assetjament per part d'homes o altres dones, especialment si es tracta dels seus superiors jeràrquics.

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

7 Preguntes freqüents



Quin àmbit d'aplicació abasta el protocol?

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera “entorn laboral” pel que fa a l'assetjament, dintre de l'oficina o externament en actes o atenent persones usuàries en espais privats.

L'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant tant persones voluntàries, assalariades o sòcies. Així, l'assetjament es pot produir entre companys/companyes, supervisors/ores, subordinats/ades, però també es considera assetjament quan és produït per una persona externa vinculada d'alguna manera a l'entitat: persones usuàries de serveis, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, proveïdors/ores, persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.



Quina és la responsabilitat de l'entitat?

- ✓ Protegir les persones de l'entitat davant conductes d'assetjament per part de persones externes.
- ✓ Protegir les persones externes vinculades a l'entitat, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.
- ✓ En el supòsit que l'assetjament provingui de persones externes a l'entitat i sempre que la persona afectada ho desitgi, es recomana a l'entitat que:
 - › Faciliti l'acompanyament davant dels Mossos d'Esquadra (si pot ser, mitjançant la persona de referència del protocol).
 - › Ofereixi sempre que sigui possible, suport jurídic i qualsevol tipus de suport que la persona treballadora necessiti.

7 Preguntes freqüents

Quina és la responsabilitat de l'entitat?



L'entitat té les obligacions següents:

- ✓ Garantir el dret de les persones que formen part de l'entitat a:
 - › No ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
 - › Que es mantingui la seva integritat física o psíquica, una adequada política de seguretat i higiene, i hi hagi respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
 - › Estar en un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- ✓ Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les entitats dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.



S'ha d'informar les empreses proveïdores o persones usuàries de l'entitat?

En formalitzar contractes amb les empreses proveïdores o convenis de col·laboració amb persones externes, es recomana establir-hi clàusules específiques, i concretar que estan incloses en el protocol de l'entitat i que les han de complir mentre interactuen amb els treballadors i treballadores de l'organització.

En aquest sentit, el fet de difondre el protocol a les empreses o entitats externes perquè en tinguin coneixement es considera una bona pràctica, a fi que compleixin el compromís que tenen en relació amb la prevenció de l'assetjament.

De la mateixa manera, quan les entitats ofereixin un servei a persones usuàries, ja sigui un servei domiciliari o bé aquest tingui lloc en un centre, és important deixar constància a través de la via que es consideri pertinent (per exemple, mitjançant una clàusula en les condicions del servei) que aquest servei es portarà a terme en condicions lliures de tot tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe.

7 Preguntes freqüents



Quins drets, obligacions i responsabilitats tenen les persones treballadores i la seva representació legal?

Persones treballadores:

- › **Drets:** tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- › **Obligacions:** tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Representació legal de les persones treballadores:

- › Obligació de contribuir a prevenir l'assetjament.
- › Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'entitat i la representació legal de les persones treballadores.



Per ampliar la informació es pot consultar la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

<https://bit.ly/3pQ1q6h>



Quins principis i garanties ha de cobrir el protocol?

El protocol estableix els principis i garanties necessaris per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Per això, és bàsic que es garanteixin els elements següents:

✓ **Respecte i protecció:**

- › S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- › Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o més persones de la seva confiança de l'entorn de l'entitat.

✓ **Confidencialitat**

- › La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- › Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

✓ **Dret a la informació**

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

7 Preguntes freqüents

Quins principis i garanties ha de cobrir el protocol?



✓ Suport de persones formades:

L'organització compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

✓ Diligència i celeritat

El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia

✓ Tracte just

- › Es garanteix l'audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones implicades.
- › Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca i l'esclariment dels fets denunciats.

✓ Protecció davant de possibles represàlies

- › Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- › En els expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.



✓ Col·laboració

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

✓ Mesures cautelars

Durant el procediment i fins al tancament, les comissions encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars, faltes i sancions. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de l'atenció psicosocial, les condicions de treball, salarials i/o atenció de la persona assetjada i han de ser acceptades per les persones implicades.

✓ Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del servei de prevenció de riscos laborals. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

8 Per saber-ne més



› **Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.** Es tracta d'una eina que facilita un model d'apartats i contingut que hauria de tenir el protocol de qualsevol empresa. Aquest model s'ha d'adaptar a les especificitats i necessitats de cada organització.

<https://bit.ly/3pQ1q6h>

› **Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya. Escola d'Administració Pública de Catalunya.** Eina divulgativa del protocol d'assetjament de la Generalitat de Catalunya adreçada al personal de l'Administració Pública de Catalunya. Pretén ser un instrument útil de suport al protocol, amb recomanacions específiques per al personal que hagi d'intervenir en un cas d'assetjament dins l'administració pública.

<https://bit.ly/3pKHgL3>

› **Eines per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya.** Plataforma de recursos i eines en relació amb la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual. Inclou programes formatius per a les persones de referència del protocol.

<https://bit.ly/46V9K5u>



› **Quaderns dels drets de les dones. Assetjament sexual. Ajuntament de Barcelona.** Quadern informatiu que aclareix conceptes sobre què és i què no és assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic.

<https://bit.ly/3NXmFLx>

› **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer. Delegació del Govern contra la Violència de Gènere. Ministeri d'Igualtat.** Publicació que recull l'estudi realitzat l'any 2019 sobre la violència masclista, a partir d'una mostra representativa de la població femenina espanyola. Dona una visió detallada de l'extensió i les formes de la violència masclista a l'Estat espanyol.

<https://bit.ly/3DgG2dx>

› **Preventing sexual harassment. What individuals, managers and leaders need to know. Grace, C. & Cooper, M. Stanford University.** Informe que proporciona dades sobre l'estat actual de coneixement entorn de l'assetjament sexual, i facilita estratègies i accions basades en l'evidència adaptades a individus, gerents i líders organitzatius i responsables polítics.

<https://stanford.io/3rvRcZk>

8 Per saber-ne més



➤ **Protocol d'actuació davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia. Ajuntament de Barcelona.** Eina que detalla el circuit d'atenció i abordatge de les situacions detectades de discriminació i/o vulneració de drets per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere a la ciutat de Barcelona.

<https://bit.ly/3K4KqA1>

➤ **Protocolo para la atención de mujeres con discapacidad víctimas de violencia. Fundación CERMI MUJERES.** Protocol per a l'abordatge de la violència masclista, posant mirada en l'especificitat de les dones amb discapacitat. Incorpora eines per identificar les necessitats específiques de les dones i nenes amb discapacitat, i facilita pautes bàsiques per a la seva atenció.

<https://bit.ly/3Q2uphR>

Marc legal 9



› Àmbit autonòmic

- **Estatut d'autonomia de Catalunya.**
Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- **Decret legislatiu 1/1997**, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- **Decret 312/1998**, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- **Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya**, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- **Pla interdepartamental per a la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals**, aprovat per Acord del Govern el 5 de setembre de 2006.
- **Llei orgànica 3/2007**, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

9 Marc legal

› Àmbit autonòmic



- **Decret 141/2007**, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes Dones Bisexuals i Transsexuals.
- **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, 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.
- **Llei 11/2014**, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gays, bisexuals, transgènere i intersexuals per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- **Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2012-2015**, aprovat per Acord del Govern GOV/117/2012, de 20 de novembre (DOGC 6259, de 22.11.12).

› Àmbit estatal

- **Constitució espanyola.**
Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- **Llei 30/1992**, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- **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 115, 116 i 117.
- **Llei orgànica 10/1995**, de 23 de novembre, del Codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- **Llei 31/1995**, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- **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 4.2 c) i e), i 54.2 g)
- **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. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.

9 Marc legal

› Àmbit estatal



- **Llei 62/2003**, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.
- **Reial decret 171/2004**, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- **Llei 13/2005**, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- **Llei 3/2007**, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- **Reial decret 1370/2007**, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.
- **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Annexos 10



Annex 1

Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.



Annex 2

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament.



Annex 3

Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral.



Annex 4

Formulari de denúncia interna.



Annex 5

Faltes i sancions: classificació de faltes.



Annex 1

Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

A continuació es detallen algunes **recomanacions dirigides a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe**, que es podrien preveure i incorporar en el protocol de l'entitat:

- › Encara que de moment no vulguis denunciar o posar fi a la relació, és recomanable assessorar-se, buscar informació i compartir amb persones properes la situació que estàs vivint per tenir eines i poder ser conscient dels mateixos recursos i dels que et poden oferir.
- › És convenient que comuniquis a la persona assetjadora que rebutges el seu comportament, les seves actituds o pretensions i sol·licitis que posi fi a l'assetjament.

Annex 1 Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.



Altres recomanacions són:

- › Explicar-ho a persones de confiança.
- › Obtenir informació dels drets i la legislació.
- › Acumular proves de l'assetjament: guardar correus electrònics, Whatsapps, gravacions de veu i de trucades, vídeos, etc. Tot això pot servir judicialment.
- › Registrar per escrit els episodis d'assetjament identificant dia, hora, lloc i fets.
- › Anotar nom i cognoms, adreça i DNI dels possibles testimonis.
- › Fer-ho saber a algun superior jeràrquic: és important que la persona escollida tingui sensibilitat amb la qüestió i s'hi pugui generar una complicitat.
- › Fer-ho saber al personal tècnic de prevenció de riscos laborals, la persona encarregada de les unitats de gènere, delegats sindicals, si n'hi ha.
- › Si t'està afectant la salut (ansietat, insomni, depressió, etc.) explica-ho al teu metge o metgessa. El primer és cuidar-te.



Annex 2

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

Es tracta d'un **model d'escrit que s'ha de presentar a la comissió responsable del protocol**. Com a entitat, podem adaptar aquest model i incorporar-lo com a annex al protocol. A continuació us proposem un exemple en el qual basar-vos:



A la persona responsable de la comissió d'investigació de la entitat:

Escrit que s'ha de presentar, en format paper en un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud.



Sol·licitud d'intervenció de la comissió d'investigació

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb l'entitat:

S'adjunta a aquesta sol·licitud un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la intervenció de la comissió pertinent.

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data:

10 Annexos

Annex 2 Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament



Comunicació dels fets que motiven la sol·licitud d'intervenció de la comissió.

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb l'entitat:

Dades de la persona respecte a la qual es demana la intervenció

Nom i cognoms:

Adreça postal (si es coneix):

Adreça electrònica (si es coneix):

Telèfon (si es coneix):

Vinculació amb l'entitat:



Explicació dels fets que motiven la sol·licitud de la comissió d'investigació

Expliqueu els fets que motiven aquesta sol·licitud i que voleu posar en coneixement de la comissió.

Documentació adjunta

Adjunteu, si s'escau, documentació que fonamenti la petició.

Altres consideracions

Feu constar qualsevol altra consideració que cregueu convenient.

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data:



Annex 3

Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral

Segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista existeixen uns **estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament**. <https://bit.ly/43qOXU9>



Estàndards comuns per a totes les atencions



Estàndards específics segons el tipus de situació d'assetjament



Estàndards comuns

1 › Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
- En primer terme, cal fer una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte pels seus ritmes.
- Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.
- Defugir la reinterpretació dels fets, així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.

10 Annexos



Annex 3 Recomanacions per a la realització d'entrevistes
en situacions d'assetjament laboral
Estàndards comuns



- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a altres serveis o assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

2 › Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

- Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.
- Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
- Evitar interrupcions.



Estàndards específics

- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.
- Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, per tal com es treballa amb informació seva privada i íntima.
- Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
- Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.
- Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
- No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.
- Ser flexible i pacient.
- No utilitzar frases fetes.
- Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.
- Considerar la necessitat d'assessorament.
- Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.



Annex 4

Formulari de denúncia interna

A continuació, adjuntem el formulari de denúncia interna que facilita el Consell de Relacions Laborals de Catalunya, incorporat a la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. <https://bit.ly/3pQ1q6h>

Espai reservat per al Registre d'Entrada
Núm. d'Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

☐ dona

☐ home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica



Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

☐ dona

☐ home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets (*)

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

Si ☐

No ☐

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament☐

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....☐

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data



Annex 5

Faltes i sancions: classificació de faltes

A continuació es descriuen aquelles conductes i actituds que es consideren tipificades com a assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per raó d'orientació sexual, discriminació per raó d'identitat de gènere, i s'explicita la consideració de la sanció.



Es consideren **faltes lleus** les incorreccions amb els companys i companyes, amb els superiors i superiores i amb els subordinats i subordinades; així com, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- Fer comentaris sexuals obscens o compliments ofensius
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques o fer reiterades peticions per obtenir cites.
- Fer gestos obscens o mirades lascives, sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret.

En aquest darrer supòsit s'ha de considerar falta greu.

- Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe o la seva orientació sexual, sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret.

En aquest últim supòsit s'ha de considerar falta greu.



- Ridiculitzar o menystenir les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe, sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. **En aquest últim supòsit s'ha de considerar falta greu.**
- Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual.
- Qualsevol comportament no relacionat que pugui ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algun col·lectiu per raó del seu sexe o orientació sexual.
- Utilitzar expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones, per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, de manera intencionada.
- Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques, o transfòbiques, en discursos, intervencions públiques, conferències o qualsevol altra activitat semblant que es dugui a terme a l'entitat.
- Realitzar actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit de persones per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

10 Annexos

Annex 5 Faltes i sancions: classificació de faltes



Es consideren **faltes greus** els comportaments i actituds següents:

- Fer comentaris sexuals obscens sobre una persona.
- Fer insinuacions o indirectes sexuals.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Adreçar-se a una persona de manera denigrant, obscena o ofensiva pel seu sexe o per la seva condició sexual.
- Escriure a algú cartes, notes o missatges amb connotacions sexuals de caràcter ofensiu.
- Invitar persistentment algú a participar en activitats socials o lúdiques, tot i que la persona hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per decorar el lloc de treball.
- Fer oferiments d'intimitat en moments personals delicats.
- Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe o orientació sexual.
- Ridiculitzar o menystenir una persona que assumeix tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.



- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure dels companys i companyes de feina.
- Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual dirigits a una persona, utilitzant termes grollers i expressions ofensives.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions de les persones per raó del seu sexe o condició sexual. Anomenar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés, pel nom que tenia abans d'iniciar-lo, amb intenció d'ofendre. Tractar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés, com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- Qualsevol comportament no relacionat que pugui ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algú per raó del seu sexe o condició social.
- Fer denúncia falsa de qualsevol comportament sancionat en aquest règim disciplinari.
- Vulnerar la confidencialitat que exigeix aquest reglament.
- Usar expressions vexatòries que incitin a exercir la violència contra les persones, identitat de gènere o expressió de gènere, de manera intencionada i reiterada.

10 Annexos

Annex 5 Faltes i sancions: classificació de faltes



Les faltes **molt greus** són aquelles discriminacions per raó de sexe i de condició o orientació sexual, l'assetjament sexual i els abusos i actes de violència sexual. A continuació, es detallen alguns dels comportaments i actituds que, entre d'altres, es poden considerar faltes molt greus:

Comportament discriminatori:

- Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Negar les possibilitats de promoció laboral per raó de sexe o orientació sexual.
- Negar un lloc de treball per raó de sexe o orientació sexual.
- Denegar arbitràriament a algú els permisos o llicències als quals té dret, o té reconeguts per qualsevol norma, per raó de maternitat, paternitat o matrimoni.
- Mostrar conductes discriminatòries per la condició sexual d'una persona.



- No deixar que algú que està en procés de reassignació sexual, o que ha finalitzat aquest procés, faci servir els vestidors, lavabos i instal·lacions propis del nou gènere.
- Qualsevol altre comportament que suposi discriminació social per raó de sexe i orientació sexual.
- Convocar qualsevol mena d'activitat pública que tinguin per objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.

Assetjament sexual:

- Prometre un tracte de preferència o millores laborals i/o acadèmiques a canvi d'obtenir favors sexuals.
- Fer peticions clares i demandes de favors sexuals a algú sota amenaça i/o coacció.
- Oferir cites compromeses o trobades sexuals o fer pressió per concretar-les.
- Qualsevol comportament que tingui per objecte l'obtenció de favors sexuals d'algú sense que manifesti voluntat de donar-los.
- L'assetjament o el comportament agressiu cap a persones o els seus familiars per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

10 Annexos

Annex 5 Faltes i sancions: classificació de faltes

Faltes molt greus



Abús i/o agressió sexual:

- Agredir sexualment.
- Provocar un contacte físic deliberat i no sol·licitat o no desitjat (tocar, acariciar, pessigar, fer petons, fer massatges, agafar).
- Dur a terme acorralaments, grapejades, fregaments, tocaments, agressions, etc. a algú.
- Tocar intencionadament o de manera que sembli accidental les parts sexuals del cos d'algú sense que ho sol·liciti ni ho desitgi.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària.
- Apropar-se físicament de manera excessiva a algú, envaint el seu espai físic reiteradament.
- Amenaçar, coaccionar, intimidar o agredir de qualsevol manera algú si no accedeix a fer algun acte de tipus sexual quan no es produeix dins de l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual.
- Difondre per algun mitjà de comunicació imatges amb contingut sexual d'una persona o qualsevol de les actituds o comportaments recollits en el present protocol.
- Qualsevol comportament que suposi un contacte físic o una intimidació entre l'agressor o agressora i la víctima amb finalitats sexuals.



En els casos de faltes molt greus, d'abús o agressió sexual, la comissió ha d'informar a la persona afectada de totes les vies de suport extern que té al seu abast, així com que en qualsevol moment pot recórrer a una via externa de resolució del conflicte i denúncia.

Aquestes conductes i actituds es basen en el contingut dels següents documents:



- + Escola d'Administració Pública de Catalunya, 2010: **Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya**. Barcelona: Generalitat de Catalunya - Departament de Governació i Administració Públiques, p. 19-22.
- + Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2009: **La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa**. Barcelona: Generalitat de Catalunya - Departament de Treball, Llicència 3.0 de Creative Commons, p.15-19.
- + **Llei 11/2014**, de 10 d'octubre, pera garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.



ecom

Gran Via de les Corts Catalanes, 562
Pral. 2a, 08011 Barcelona

Tel.: 93 451 55 50
ecom@ecom.cat

 facebook.com/ecomdiscapacitat

 [@entitatecom](https://twitter.com/entitatecom)

 youtube.com/entitatecomdiscapacitat

» ***www.ecom.cat***

Amb el suport de:



**Ajuntament
de Barcelona**