

# PROTOCOL PER PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL



**Autoria:** Comissió Igualtat de Plataforma Educativa  
**Adaptació a Lectura Fàcil:** Laia Mateu (Associació Lectura Fàcil)

**Maquetació:** Jordi E. Sánchez

**Primera edició:** Desembre 2019  
**Dipòsit legal:**  
**ISBN:**  
**Impressió:**



Aquest logotip identifica els materials que segueixen les directrius internacionals de l'IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions) i d'Inclusion Europe, pel que fa al llenguatge, el contingut i la forma, amb l'objectiu de facilitar-ne la comprensió. L'atorga l'Associació Lectura Fàcil.

Qualsevol tipus de reproducció, distribució, comunicació pública o transformació d'aquesta obra només pot realitzar-se amb l'autorització dels titulars, amb l'excepció prevista per la llei. Adreceu-vos a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si us cal fotocopiar o escanejar algun fragment de l'obra. ([www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com); 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

# Sumari

|  |    |
|--|----|
| <b>Introducció</b> .....   | 4  |
| Què és l'assetjament sexual? .....                                 | 4  |
| L'assetjament sexual a la feina .....                              | 6  |
| Quins tipus d'assetjament sexual hi ha a la feina? .....           | 7  |
| Qui pot patir assetjament sexual? .....                            | 9  |
| Quina és la normativa que protegeix de l'assetjament sexual? ..... | 10 |
| <b>El protocol</b> .....   | 12 |
| Què és? .....  | 12 |
| A qui va dirigit? .....  | 12 |
| Quins objectius té? .....  | 13 |
| En quins principis ètics es basa? .....                            | 14 |
| Quines són les obligacions d'aquest protocol? .....                | 16 |
| Qui són les persones de referència? .....                          | 17 |
| Com podem prevenir l'assetjament sexual? .....                     | 18 |
| Quin és el procediment d'intervenció? .....                        | 19 |
| Quan s'emet la resolució de la intervenció? .....                  | 24 |
| Quines són les mesures complementàries? .....                      | 25 |
| Quines són les sancions i les accions correctives? .....           | 25 |
| Qui i com es fa el seguiment del protocol? .....                   | 26 |
| <b>Bibliografia</b> .....  | 27 |
| <b>Glossari</b> .....  | 28 |
| <b>Annex</b> .....   | 30 |

# Introducció

Des de fa uns anys, tenim eines per combatre les desigualtats

**de gènere** i les violències **masclistes**.

Tot i així, encara hi ha desigualtats de gènere a la feina, en centres educatius i en altres àmbits.

Cal combatre definitivament aquestes desigualtats.

A Plataforma Educativa no tolerem cap tipus de discriminació

per motius de sexe i volem que tothom respecti el dret a la igualtat.

Hem escrit aquest protocol per donar-te pautes perquè sàpigues com:

- Prevenir la desigualtat de gènere.
- Actuar en cas que en pateixis.

**de gènere:**  
per motius de sexe masculí, femení i altres identitats.

**masclista:**  
quan l'home se sent superior a la dona i a altres identitats.

## Què és l'assetjament sexual?

És la situació on es produeix un comportament no desitjat

relacionat amb el sexe d'una persona

que atempta contra la seva dignitat i crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament sexual pot ser verbal, no verbal o físic.

Aquests exemples et poden ajudar a identificar-ne algunes conductes:

### Verbal:

- Fer preguntes sobre la vida íntima (les relacions, el sexe, etc.).
- Fer comentaris o bromes sexuals.
- Adreçar-se a algú de manera **obscena**.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una altra persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.
- Oferir o fer pressió per concretar cites o trobades sexuals.
- Demanar favors sexuals.

**obscè, obscena:**  
que ofèn greument la intimitat d'una persona.

### No verbal:

- Mirar de manera **lasciva** el cos d'una persona.
- Fer gestos obscens.
- Utilitzar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexual explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

**lasciu, lasciva:**  
amb desig sexual.

### Físic:

- Apropar-se físicament de manera excessiva.
- Arraconar o buscar de quedar-se a soles amb una altra persona de manera innecessària.
- Tenir un contacte físic que l'altra persona no ha demanat, com pessigar, tocar, fer massatges no desitjats, etc.
- Tocar les parts sexuals d'una altra persona sense el seu consentiment.

## L'assetjament sexual a la feina

És la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona treballadora per motiu del seu sexe o gènere.

Per exemple:

- Ridiculitzar les persones que assumeixen unes tasques que tradicionalment han assumit persones d'un altre gènere.
- Tractar de manera paternalista la dona treballadora.
- Adoptar conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Adreçar-se a la persona treballadora de manera ofensiva.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de la persona treballadora.
- Ignorar, excloure o no prendre seriosament les aportacions, els comentaris o les accions de la persona treballadora.
- Menystenir la feina feta per la dona treballadora.
- Utilitzar humor sexista.

També és assetjament sexual aquell que es produeix per motiu d'embaràs de maternitat o paternitat, o per conciliar la vida personal i laboral.

Alguns exemples et poden ajudar a identificar conductes d'assetjament:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Perjudicar la feina feta per una persona o impedir que accedeixi als mitjans adequats per realitzar-la, com informació, documents, equipament, etc.
- Denegar permisos de manera **arbitrària**.
- Menysprear, humiliar o fer bromes ofensives als homes que agafen permisos de paternitat o de conciliació.

**arbitrari, arbitrària:**  
decidit únicament per capritx o voluntat pròpia.

## Quins tipus d'assetjament sexual hi ha a la feina?

### L'assetjament d'intercanvi

La persona assetjada ha d'escollir entre sotmetre's a la voluntat sexual de la persona assetjadora o perdre certs beneficis o condicions a la feina, com la formació, una promoció o el salari.

### L'assetjament ambiental

La persona assetjadora té un comportament sexual impropri cap a la persona assetjada i crea un ambient intimidador, hostil i ofensiu.

### L'assetjament horitzontal

Es produeix entre companys o companyes o persones de la mateixa jerarquia dins d'una empresa o entitat.

### L'assetjament vertical descendent

El produeix un càrrec de direcció a una persona subordinada, treballadora o usuària de l'empresa, entitat o col·laboradora.

### L'assetjament vertical ascendent

Es produeix per una persona subordinada, treballadora o usuària a un càrrec de direcció de l'empresa, entitat o col·laboradora.

### L'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat i/o d'expressió de gènere

És la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona treballadora pel fet de ser lesbiana, gai, bisexual, transgènere, transsexual, intersexual o per expressar un gènere no normatiu (home femení, dona masculina o persona de **gènere no binari**).

Una persona **transgènere** té una identitat diferent del gènere amb què va néixer. Exemple: una noia que se sent noi.

Una persona **transsexual** té una identitat de gènere diferent del gènere amb què va néixer, i ha fet un canvi d'òrgan sexual amb intervenció mèdica.

Una persona **intersexual** neix amb l'òrgan sexual amb característiques atípiques, que no encaixen amb la representació masculina o femenina tradicional.

Una persona de **gènere no binari** no s'identifica ni amb el gènere femení ni amb el masculí, i es pot identificar amb un altre gènere o amb cap.

Alguns exemples d'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat i/o d'expressió de gènere són els següents:

- Fer bromes sobre l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere.
- Tenir comportaments discriminatoris pel fet de ser **homosexual** bisexual, transsexual, transgènere o intersexual.
- Ridiculitzar les capacitats o les habilitats d'una persona.
- No tractar les persones transgènere pel seu nom.
- Fer comentaris sobre el cos o l'aspecte de les persones transgènere.
- Preguntar sobre la vida privada (el sexe, les relacions, etc.).
- Adreçar-se de manera ofensiva.
- Ignorar o no prendre seriosament aportacions, comentaris o accions.
- Menystenir la feina feta.
- Utilitzar humor **homofòbic** i/o **transfòbic**.

**homosexual:**  
que se sent atret per persones del mateix gènere.

**homofòbic:**  
que sent rebuig cap a l'homosexualitat o les persones homosexuals.

**transfòbic:**  
que sent rebuig cap a les persones transsexuals.

## Qui pot patir assetjament sexual?

La majoria de persones que en pateixen són dones. Ara bé, l'assetjament sexual es pot produir en qualsevol professió, lloc de treball o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Els grups més afectats són els següents:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades o divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals, llocs de treball o categories tradicionalment destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la primera feina (generalment de caràcter temporal o atípic).
- Dones amb **diversitat funcional**.
- Dones migrades i/o que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals, dones subcontractades.
- Dones lesbianes, bisexuals, intersexuals, transgènere o transsexuals.
- Homes gais, bisexuals, intersexuals, transgènere o transsexuals.
- Persones amb expressió de gènere no normativa, com home femení, dona masculina o persona de gènere no binari.

**diversitat funcional:**  
alternativa inclusiva a la paraula discapacitat per designar les persones que tenen afectada una funció vital de manera transitòria, circumstancial o permanent.

Cada vegada hi ha més casos de multidiscriminació, és a dir, discriminació per diferents raons a la vegada (gènere, diversitat funcional, etc.) i vinculada a la dinàmica i a les relacions de poder.

## Quina és la normativa que protegeix de l'assetjament sexual?

La igualtat entre dones i homes és un dret reconegut per les normatives nacionals i internacionals i tenim l'obligació de respectar-les.

Tanmateix, l'assetjament sexual és una manifestació de la desigualtat que encara existeix en la societat.

Els últims anys, s'han elaborat normatives comunitàries, autonòmiques i estatals perquè la desigualtat disminueixi.

### La normativa comunitària

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell per aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- Recomanació 92/131/CE de la Comissió sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual i per protegir la dignitat de la dona i l'home al treball.

### La normativa autonòmica

- Article 15 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya per al dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i per al dret de lliure desenvolupament de la personalitat i la capacitat personal.
- Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008 per al dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per eradicar l'homofòbia i la transfòbia.
- Conveni d'acció social i altres que apliquin en el nostre àmbit laboral.

### La normativa estatal

- Articles 14, 15, 18 i 35 de la Constitució Espanyola.
- Article 4 de L'estatut de les persones treballadores per al dret al respecte a la seva intimitat i a la protecció davant l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Articles 2, 4, 14 i 33 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.
- Article 8 del Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions de l'ordre social.
- Article 184 del Codi Penal que tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

# El protocol

---

## Què és?

Un protocol és un conjunt de normes per al bon funcionament d'un procés. En aquest cas és la intervenció per assetjament sexual.

Aquest document està basat en el protocol contra l'assetjament elaborat per Comissions Obreres el 2015.

## A qui va dirigit?

A les persones que treballen a Plataforma Educativa, al col·lectiu de becàries i becaris, i al personal contractat en formació i en pràctiques, sempre que desenvolupin l'activitat en relació amb Plataforma Educativa i les entitats que aglutina.

També s'aplica a treballadors i treballadores de les empreses subcontractades per Plataforma Educativa, sempre que el personal de les entitats que l'aglutinen hi participi.

Finalment, també va dirigit a les persones que, encara que no formin part de Plataforma Educativa, s'hi relacionen per raó de la seva feina:

- Persones ateses.
- Clients i clientes.
- Proveïdors i proveïdores.
- Persones que sol·liciten un lloc de treball.

## Quins objectius té?

- Facilitar elements per identificar l'assetjament sexual.
- Prevenir aquesta conducta.
- Eliminar les conductes d'assetjament de qualsevol tipus, especialment les relacionades amb la violència masclista:
  - Assetjament sexual.
  - Per raó de sexe.
  - Per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Donar recursos per trencar amb les dinàmiques d'aquests assetjaments.
- Proporcionar recursos a les persones testimonis d'un assetjament.
- Tenir unes pautes d'intervenció i acompanyament de les persones afectades.
- Garantir els drets d'igualtat i de tracte just, i la confidencialitat de les persones afectades.
- Sancionar les possibles situacions d'assetjament perquè no es repeteixin.

## En quins principis ètics es basa?

Els principis ètics són veritats fonamentals de conducta que creiem que cal complir per garantir els drets i els deures de les persones afectades per un assetjament sexual.

### Respecte i protecció

- Cal respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones afectades són acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança.

### Confidencialitat

- La informació recopilada en la intervenció és confidencial.
- Les dades sobre la salut s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

### Dret a la informació

- Les persones afectades tenen dret a informació sobre: el procediment, la fase de la intervenció que s'està desenvolupant, i el resultat del procés d'intervenció.

### Suport de persones formades

- L'empresa rep la participació de persones formades sobre com tractar situacions d'assetjament.

### Agilitat en l'execució

- S'ha d'informar dels terminis de la resolució de la intervenció per agilitzar la denúncia.

### Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just de les persones afectades.
- Totes les persones que intervenen en el procés actuen de bona fe per trobar la veritat i esclarir els fets denunciats.

### Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies pel fet de participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només han de constar els resultats de les denúncies investigades i provades.

### Col·laboració

- Totes les persones citades durant el procés d'intervenció tenen el deure d'implicar-s'hi i de col·laborar.

### Mesures cautelars

- Si durant el procés d'intervenció hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de la intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars, com ara el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball, el permís retribuït, etc. També es prendran altres mesures si el personal és extern, cosa que decidirà l'equip educatiu.
- Aquestes mesures no han d'afectar les condicions de treball ni el sou de la persona assetjada.



## Vigilància de la salut

- Les persones que pateixen una situació d'assetjament que tingui efectes sobre la salut poden demanar atenció, orientació i un informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Si es produeix un dany que generi una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar un accident de treball.

## Quines són les obligacions d'aquest protocol?

Per implementar el protocol és necessària la implicació de tothom, de manera col·lectiva i individual, i des de la responsabilitat que té cada persona.

Les obligacions de totes les persones, i especialment de les que tenen responsabilitats de direcció, són les següents:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir un clima laboral de respecte i benestar.
- Acomplir els principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis de l'assetjament sexual.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa per assetjament sexual.

- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- No ignorar les situacions d'assetjament.
- Cooperar en la intervenció per una denúncia interna.

## Qui són les persones de referència?

Són les persones que revisen i aproven el protocol d'assetjament sexual, en fan difusió i formen part de la **Comissió d'Igualtat**.

Les tasques principals que realitzen són les següents:

- Donar suport a la persona afectada per assetjament.
- Informar-la sobre els drets que té.
- Acompanyar-la i assessorar-la durant la intervenció.
- Activar el circuit del protocol.
- Comentar i clarificar les vies internes i externes de resolució.
- Facilitar vies de suport i de referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Fer una entrevista amb la persona afectada i una altra amb la persona denunciada.
- Informar la Comissió d'Igualtat dels fets.
- Redactar una acta en el cas d'un procés informal.

L'entitat ha d'oferir unes condicions de treball per evitar l'assetjament sexual, i unes mesures per prevenir-lo i per tramitar-ne les denúncies.

Les **persones treballadores** han de contribuir a prevenir l'assetjament i han de comunicar a la direcció les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

## Com podem prevenir l'assetjament sexual?

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

Plataforma Educativa es compromet a difondre aquest protocol i a facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres i, en especial, per a l'equip directiu.

Algunes mesures preventives són les següents:

- Distribuir el protocol cada any a totes les persones treballadores.
- Penjar cartells informatius del protocol en diverses entitats.
- Informar del protocol en el manual de benvinguda perquè les persones que s'incorpora les entitats que forment part de Plataforma Educativa coneguin els drets i les obligacions que tenen i els mecanismes de suport i protecció de què disposen.

- Posar a disposició el protocol a través de l'Àrea Personal.
- Incorporar una clàusula en els contractes referent a aquest protocol.
- Implementar el Pla d'Igualtat que caldrà actualitzar cada 4 anys per afavorir la igualtat i prevenir així l'assetjament.
- Desenvolupar accions de sensibilització, informació i formació per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.
- Promoure un entorn de respecte en la feina, inculcant a totes les persones treballadores els valors següents:
  - Igualtat de tracte.
  - Respecte.
  - Dignitat.
  - Desenvolupament lliure de la personalitat.

## Quin és el procediment d'intervenció?

### Procés de consultes

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

### Procés informal

La persona afectada per assetjament sexual pot voler resoldre el cas de manera informal.

Per això, ha de comunicar el problema, verbalment o per escrit, a l'agent d'igualtat o a les persones de referència.

Aquestes persones l'informaran i assessoraran dels drets que té i d'allò que pot fer per resoldre el cas, i l'acompanyaran durant tot el procés.

Si la persona que fa la denúncia no és l'afectada per assetjament, és a dir, és un testimoni, també s'ha de posar en contacte amb l'agent d'igualtat o amb les persones de referència per analitzar els fets denunciats i confirmar la denúncia presentada.

Un cop feta la denúncia, l'agent d'igualtat o les persones de referència tenen 3 dies per entrevistar, en primer lloc, la persona afectada, i, en segon lloc, la persona denunciada.

La primera entrevista serveix per explicar a la persona afectada el risc al qual pot estar exposada, i per informar-la i assessorar-la sobre els drets que té. En la segona entrevista, s'informa la persona denunciada que la seva actitud no és ben rebuda, que és ofensiva i contrària a les normes de l'entitat i als drets humans fonamentals, i se li expliquen les possibles conseqüències de la seva actitud. A partir d'aquestes 2 entrevistes es fa un seguiment de la situació. Durant els 7 dies laborables següents, l'agent o les persones de referència redacten una acta amb les conclusions:

- **Amb acord entre les parts:**  
Finalitza el procés i s'adopten les mesures concretades.
- **Sense acord entre les parts:**  
Finalitza el procés informal i s'inicia el procés formal.  
S'entreguen còpies de l'acta a tothom: la persona denunciant, la persona afectada, la persona denunciada, la direcció de l'entitat i la Comissió d'Igualtat.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets.

La Comissió d'Igualtat ha d'assegurar que:

- L'assetjament ha finalitzat.
- Es prenen mesures per prevenir casos futurs.
- S'ofereix acompanyament a la persona afectada si en vol.
- Es guarden informes dels fets.

### Procés formal

**1.** Quan la denúncia és per un assetjament sexual s'obre una investigació.

La denúncia es fa per escrit (mira el model de denúncia de l'Annex).

Hi han de constar les dades següents:

- El nom i els cognoms de la persona afectada per l'assetjament.
- El nom i la posició de la persona presumptament assetjadora.
- Els detalls dels fets rellevants: la descripció, les dates, la durada, la freqüència dels fets, etc.
- Els noms i els cognoms dels possibles testimonis.

**2.** La Comissió d'Igualtat ha de fer el següent:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Informar i acompanyar la persona afectada durant tot el procés.
- Proposar l'adopció de **mesures cautelars** i/o preventives.
- Nomenar la persona responsable de la intervenció i comunicar-ho tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora.
- Tenir informats els Serveis de Prevenció, els delegats i delegades de seguretat i salut laboral, i la representació de les persones treballadores.

#### mesures cautelars:

les indicacions que la persona acusada ha de complir abans de la sentència.

**3.** La persona responsable del cas elabora un informe escrit amb les evidències que justifiquen la situació d'assetjament. Per això ha d'entrevistar:

- La persona que presenta la denúncia interna.
- Els possibles testimonis.
- La persona denunciada.

**4.** S'ha d'escoltar i tenir al corrent el personal tècnic dels Serveis de Prevenció, així com també el personal sanitari de vigilància de la salut durant tota la intervenció.

La persona que fa la denúncia ha de demostrar actuacions discriminatòries, i la persona acusada ha de provar que no n'hi ha.

**5.** La instrucció ha d'escriure un informe amb una decisió i un resum dels fets. L'informe ha d'incloure, com a mínim, les dades següents:

- La identitat de la persona o de les persones assetjades i assetjadores.
- La relació nominal de les persones participants en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Els antecedents del cas, de la denúncia i les circumstàncies.
- Les proves i un resum dels fets i de les actuacions realitzades.
- Les circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada ja havia comès actes d'assetjament anteriorment.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.

- Si hi ha hagut conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió laboral respecte de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si la persona assetjada ha sofert greus alteracions físiques o psicològiques, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones de l'entorn laboral o familiar, per evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

**6.** La persona instructora és la responsable de la **custòdia**. L'empresa col·labora per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe es remet a la Comissió d'Igualtat.

**7.** Durant el procés, la persona instructora ha de fer el següent:

- Prendre mesures per limitar o evitar el contacte entre la persona denunciant i la persona denunciada.
- Facilitar ajuda a les persones del cas que ho necessitin.
- Prendre mesures per garantir-ne la confidencialitat.
- Distingir entre assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.
- Decidir les sancions i altres mesures de sanció.
- Decidir les compensacions a la persona afectada per assetjament.

**custòdia:** la guarda de la persona acusada d'assetjament fins al dia de la sentència.

8. La persona de referència de la Comissió d'Igualtat informa la persona denunciant de les accions disciplinàries que es prendran.  
Es guarden totes les actes.  
La durada màxima del procés és de 7 dies laborables.

## Quan s'emet la resolució de la intervenció?

Segons l'informe elaborat per la Comissió d'Igualtat, la resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici de la intervenció.

Si hi ha evidències suficients que proven la situació d'assetjament, s'inicia l'expedient sancionador i s'adopten les mesures correctores, com ara un canvi de lloc o de centre de treball.  
El canvi es farà d'acord amb la persona assetjada.

Si no hi ha evidències suficients que proven la situació d'assetjament, la denúncia s'arxiva. A la resolució hi ha de constar el següent:

- Les dades identificadores de la persona denunciant i denunciada.
- La causa de la denúncia.
- Els fets constatats.

Es tramet una còpia autenticada de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

**resolució:**  
la decisió  
judicial sobre  
l'assetjament.

## Quines són les mesures complementàries?

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que puguin beneficiar la persona assetjada.
- Adopció de mesures de protecció de la persona assetjada.
- Recordatori dels principis ètics de l'entitat.

## Quines són les sancions i les accions correctives?

Segons aquest protocol, l'assetjament sexual està prohibit i es tractarà com a una infracció disciplinària.

Les sancions són les següents:

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe poden ser valorats com a falta greu o molt greu segons les circumstàncies del cas.
- L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere és una falta molt greu.
- L'assetjament a persones d'especial atenció és una falta molt greu.
- Les conductes de represàlia contra la persona que ha fet la denúncia d'assetjament sexual o ha col·laborat en la investigació són una infracció disciplinària greu.

Quan hi ha faltes greus i molt greus d'assetjament sexual, la persona assetjadora rep una comunicació escrita amb la data i els fets que descriuen el motiu de la carta i de les sancions que se li apliquen.

Les accions correctives dependran de cada situació. Es treballen des de la Comissió d'Igualtat en cada cas.

## Qui i com es fa el seguiment del protocol?

La Comissió d'Igualtat es reuneix cada any per revisar les denúncies d'assetjament sexual i per valorar quina n'ha estat la resolució. A més, redacta un informe per garantir que el protocol és eficaç i que funciona, i l'adapta si ho considera necessari.

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

- El nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere al lloc de treball.
- El nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere al lloc de treball.
- El nombre de mesures preventives i de sensibilització que s'han realitzat a l'empresa durant un any.
- El nombre d'intervencions sancionadores per assetjament sexual que s'han realitzat a l'empresa durant l'any.

## Bibliografia

*Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual*, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió de protecció de la dignitat de la dona i de l'home al treball.

*Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/orientació sexual de la Generalitat de Catalunya*.  
Direcció General de Funció Pública. (2010)

*Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*.  
Consell de Relacions Laborals de Catalunya.  
Comissió d'Igualtat i de Temps de Treball. (2017)

*Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*.  
Generalitat de Catalunya.  
Institut Català de les Dones. (2006)

*Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de les dones i els homes*.  
Generalitat de Catalunya.  
Institut Català de les Dones. (2008)

*Guia sindical sobre violència masclista a la feina*.  
Comissions Obreres de Catalunya. (2014)

*La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Generalitat de Catalunya.  
Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball amb la col·laboració del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2009)

*Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género*.  
Comisiones Obreras. (2015)

# Glossari

---

## Igualtat

Principi segons el qual totes les persones hem de ser tractades igual i hem de tenir els mateixos drets polítics, econòmics, socials i civils, independentment del sexe, el gènere, l'origen nacional i/o ètnic, l'edat, l'orientació sexual, la religió, la ideologia, etc. que tinguem.

Aquest principi exigeix que els poders públics facilitin les condicions perquè les persones exercim la llibertat i la igualtat, eliminin els obstacles que ho impedeixen o dificulten la plenitud, i facilitin la participació de tots els ciutadans i ciutadanes a la vida política, econòmica, cultural i social.

## Igualtat d'oportunitats

Principi segons el qual tothom ha de tenir les mateixes oportunitats per accedir a un treball, als serveis socials, a l'habitatge, a la sanitat, etc., independentment del sexe, el gènere, l'origen nacional i/o ètnic, l'edat, l'orientació sexual, la religió, la ideologia, etc. que tinguem.

## Acció positiva

Mesures a favor de les dones i d'altres persones socialment oprimides per corregir situacions de desigualtat.

## Sexe

Característiques biològiques que s'utilitzen per determinar el sexe d'una persona quan neix, com els cromosomes, les hormones, els genitals externs i interns, i els òrgans reproductors.

## Gènere

És la construcció social dels rols i les actituds que s'esperen d'una persona segons el seu sexe biològic.

Aquests rols poden variar segons l'època i la cultura.

Sovint el gènere és una imposició social que limita les possibilitats de desenvolupament personal.

## Binarisme de gènere

Model que estableix dos únics gèneres: el masculí i el femení, i els atribueix a dos únics possibles sexes: el sexe femení i el masculí. Aquest model exclou les persones amb identitats i expressions de gènere diverses, i les persones amb cossos no normatius segons el model, com les persones intersexuals.

## Identitat de gènere

És l'autoidentificació d'una persona en un gènere, en més d'un o en cap. No té relació amb els genitals, perquè és una identitat psicològica personal i sorgeix a partir de la interacció entre la persona i el seu entorn.

## Orientació sexual

Fa referència a la persona que ens atrau sexualment.

És totalment independent a la identitat de gènere

i hi ha persones que no l'experimenten.

## Expressió de gènere

És la manera d'expressar-se, els gustos i el comportament que la societat ha imposat a una persona d'un gènere determinat. Hi ha l'expressió de gènere masculí; l'expressió de gènere femení; i l'expressió de gènere de les persones andrògines, que és una barreja de les dues.

## Model de denúncia

|  |                            |
|--|----------------------------|
| Número d'Expedient   |                            |
| <b>Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere<sup>1</sup>.</b>  |                            |
| <b>Dades de la persona afectada</b>  |                            |
| Nom i Cognoms  | DNI/NIE                    |
| Edat   | Gènere<br>Dona/Home/Altres |
| Domicili del centre de treball   | Lloc de treball            |
| Telèfon de contacte  | Adreça electrònica         |
| <b>Dades de la persona denunciada</b>  |                            |
| Nom i Cognoms  |                            |
| Gènere<br>Dona/Home/Altres   |                            |
| Domicili del centre de treball   | Lloc de treball            |
| <b>Relats dels fets<sup>2</sup></b>  |                            |
|  |                            |
| Data:  |                            |
| Signatura de la persona qui presenta la denúncia interna:  |                            |
| <sup>1</sup> En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal. |                            |
| <sup>2</sup> Si falta espai, cal emplenar un altre full, numerar-lo i adjuntar-lo. També es pot adjuntar documentació justificativa.   |                            |
| F-Denúncia Interna-v1  | Pàgina 1 de 1              |





Plataforma Educativa  
[www.plataformaeducativa.org](http://www.plataformaeducativa.org)

