



PROTOCOL PER A
LA PREVENCIÓ I
ABORDATGE DE
L'ASSETJAMENT
SEXUAL I PER
RAÓ DE SEXE AL
TREBALL

1. L'ASSETJAMENT SEXUAL
2. L'ASSETJAMENT PER RAÒ DE SEXE
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ
4. TIPOLOGIA I SUBJECTES IMPLICATS
5. GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ
6. DRETS, OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS
7. PREVENCIÓ: ESTRATÈGIES I INSTRUMENTS
8. VÍES DE RESOLUCIÓ
9. SENSIBILITZACIÓ
10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL
11. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA
12. ENLLAÇOS D'INTERÈS
13. GLOSSARI
14. MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

L' ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual

Definició: “(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal” .

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual “qualsevol comportament”, malgrat que aquest no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH); a l'article 2, apartat p), de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH), i a l'article 5, àmbit tercer apartat b), de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

L' ASSETJAMENT SEXUAL

Elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.
- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals. Les conductes sexuals abasten des d'accions aparentment innòcues fins a delictes penals greus.

➡ Aquests comportaments poden ser de caràcter verbal, no verbal i/o físic. Sense limitar, exposem alguns exemples de conductes que poden evidenciar assetjament sexual:



L'ASSETJAMENT SEXUAL

De caràcter verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar 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.

L' ASSETJAMENT SEXUAL

De caràcter no verbal:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.



L' ASSETJAMENT SEXUAL

De caràcter físic:

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

*Es important tenir en compte en aquests comportaments l'ús de les noves tecnologies i els mitjans digitals.

Font: [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 i Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball.



L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'assetjament per raó de sexe

Definició: “Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d’una persona, amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”. ““(…) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d’una persona, s’exerceix amb la finalitat d’atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes”. “(…) el condicionament d’un dret o d’una expectativa de dret a l’acceptació d’una situació constitutiva d’assetjament sexual o d’assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.”

L' ASSETJAMENT PER RAÒ DE SEXE

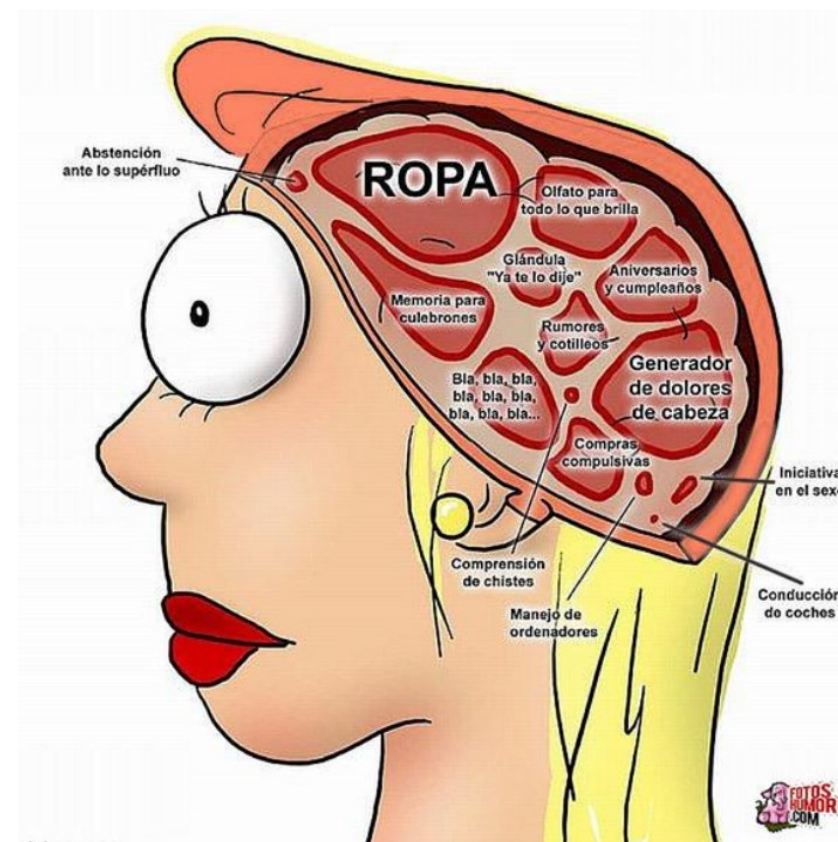
Elements clau:

- És un comportament no desitjat i rebutjat per la persona que el pateix, diferent de les relacions lliurement acceptades.
- Està relacionat amb el sexe, gènere, embaràs, maternitat o exercici de drets de conciliació.
- Té com a efecte atemptar contra la dignitat o crear un entorn hostil, intimidatori o degradant.
- Requereix repetició i sistematicitat de les conductes ofensives.

L' ASSETJAMENT PER RAÒ DE SEXE

Exemples de conductes:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults o comentaris basats en el sexe o l'orientació sexual.
- Discriminació per embaràs o maternitat.
- Ridiculitzar o menystenir capacitats per raó de sexe.
- Humor sexista.
- Ignorar aportacions per raó de sexe.
- Creació d'un entorn laboral hostil ("assetjament ambiental").



L'ASSETJAMENT PER RAÒ DE SEXE

Casos especialment greus:

- Situacions derivades de l'embaràs i maternitat, sovint en comunicar la gestació o en reincorporar-se després de la baixa.



ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les persones vinculades a la Fundació: treballadores, voluntàries, col·laboradores externes i proveïdores.

També cobreix situacions que passen fora de l'oficina però en context laboral, com viatges, activitats externes, trobades amb entitats col·laboradores o altres situacions derivades de la feina.



TIPOLOGIA I SUBJECTES IMPLICATS

Tipus d'assetjament

Quid pro quo (d'intercanvi): Quan una persona amb poder jeràrquic força a acceptar requeriments sexuals sota amenaça de perdre beneficis laborals (salari, promoció, formació...). Implica abús d'autoritat i xantatge sexual.

Ambiental: Conductes (comentaris, bromes, actituds) que creen un entorn hostil, intimidatori o ofensiu. Normalment es donen amb repetició i insistència.

Segons la relació entre persones:

- Horitzontal: entre companys/es.
- Vertical descendent: de superior a subordinat/ada.
- Vertical ascendent: de subordinat/ada a superior.

Altres subjectes:

També pot provenir de persones externes vinculades a la feina (clientela, proveïdores, col·laboradores d'altres empreses, etc.).

GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

Hi ha persones que poden ser més vulnerables a l'assetjament i requereixen una protecció reforçada:

- Dones en situació d'embaràs o maternitat: especialment exposades a discriminació i tracte desfavorable.
- Persones amb discapacitat: poden patir actituds paternalistes, menyspreu o conductes d'exclusió.
- Persones LGTBI: risc d'insults, burles, invisibilització o discriminació per motiu d'orientació o identitat sexual.
- Persones joves o nouvingudes: poden tenir menys coneixement dels seus drets i ser més vulnerables a l'abús de poder.
- Altres col·lectius en situació de desigualtat (per origen, condició social, etc.).

El protocol estableix que cal detectar i prevenir específicament aquestes situacions, posant eines i suport addicional per protegir aquests col·lectius.

DRETS, OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS

Direcció de la Fundació

- Ha de garantir un entorn laboral segur i respectuós.
- Establir mecanismes de prevenció i actuació.
- Assegurar confidencialitat, imparcialitat i rapidesa en els procediments.
- Protegir les víctimes davant represàlies.
- Donar exemple i fomentar una cultura d'igualtat i respecte.

Persones treballadores

- Tenen dret a un entorn sense assetjament ni discriminació.
- Han de respectar la dignitat de totes les persones.
- Col·laborar en la prevenció, mantenint actitud respectuosa i denunciant conductes inadequades.
- Donar suport a les companyes afectades i no romandre en silenci davant l'assetjament.

DRETS, OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS

Persona de referència en igualtat

- Figura encarregada de rebre denúncies internes, assessorar i acompanyar.
- Actua amb confidencialitat i imparcialitat. Informa la direcció i, si cal, activa el procediment d'investigació.
- Té la responsabilitat de vetllar perquè es compleixin les garanties del protocol.

Persona de referència en igualtat:
Lidia Hernández
lidiahernandez@nosomosinvisibles.org
Telf. 617822514

PREVENCIÓ: ESTRATÈGIES I INSTRUMENTS

Iniciativa i compromís de la Fundació

- Política de tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament.
- La direcció assumeix la responsabilitat d'implementar i revisar el protocol.
- Comunicació clara del compromís a totes les persones vinculades.

Polítiques d'igualtat i organització del treball

- Promoure la igualtat real i efectiva en tots els processos (contractació, promoció, formació).
- Vetllar per una organització del treball que eviti situacions de desigualtat o abús de poder.
- Afavorir un clima laboral respectuós i inclusiu.

Compromís de les persones

- Cada treballadora té el deure de respectar i vetllar per la dignitat de les altres.
- Denunciar situacions d'assetjament i no ser còmplice per silenci.
- Donar suport i acompanyar les persones afectades.

VÍES DE RESOLUCIÓ

Via interna: procediment dins la Fundació

Principis i garanties:

- Confidencialitat.
- Imparcialitat i absència de represàlies.
- Rapidesa i eficàcia en la resposta.

Pautes d'actuació:

- Escoltar i donar suport a la persona afectada.
- Evitar revictimització.
- Garantir seguretat i protecció.

Mesures cautelars i preventives:

- Canvi provisional d'espais, horaris o tasques si cal.
- Separar la persona denunciada de la víctima mentre dura la investigació.



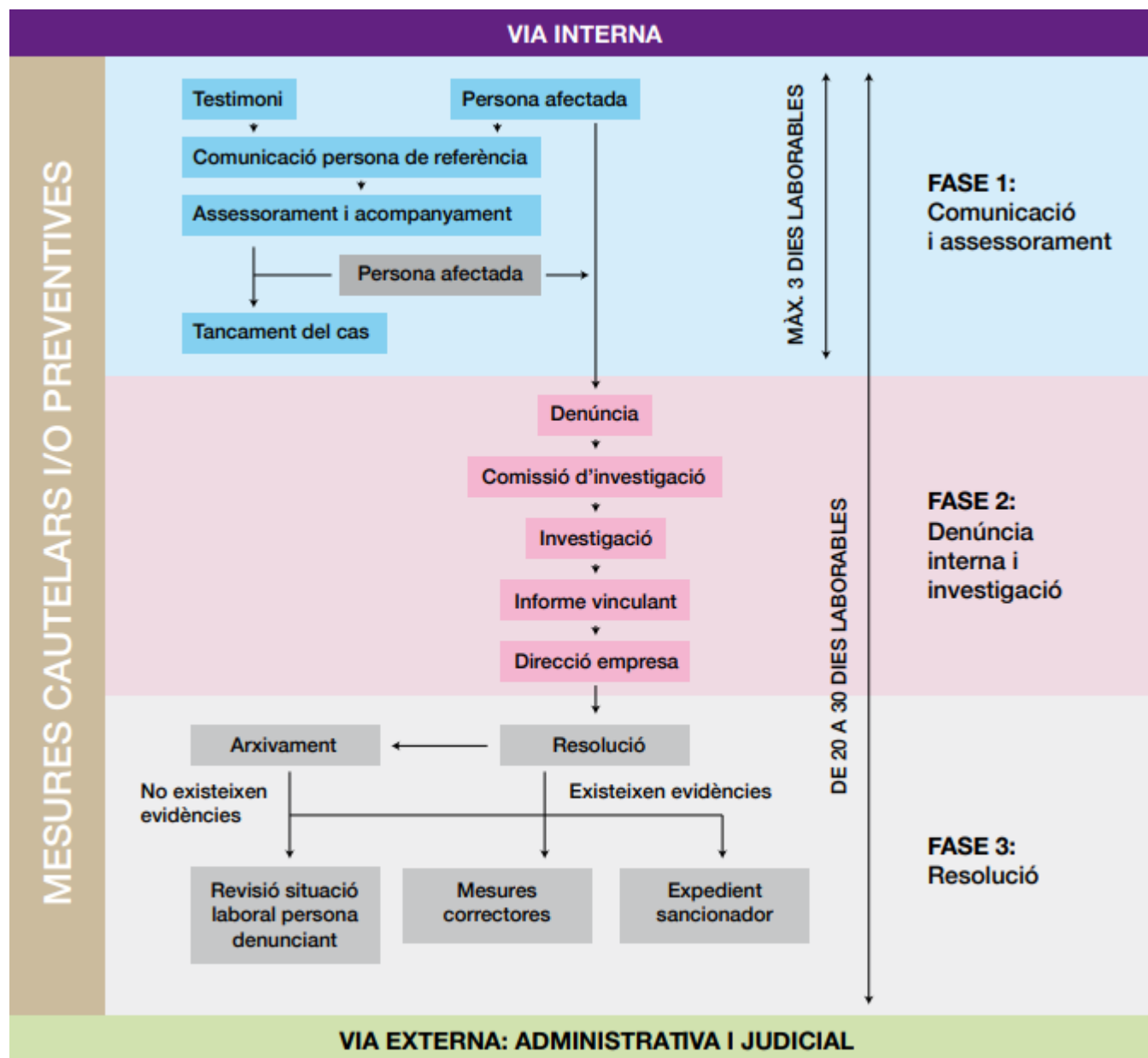
VÍES DE RESOLUCIÓ

Via interna: procediment dins la Fundació

Fases del procediment intern:

- ➔ **Comunicació i assessorament** → la persona afectada contacta amb la persona de referència, que escolta, assessora i informa de les opcions.
- ➔ **Denúncia interna i investigació** → es pot fer oral o escrita. La Fundació recull proves i escolta totes les parts.
- ➔ **Resolució** → es decideixen mesures correctores o disciplinàries segons la gravetat (des de mediació fins a sanció).

Via interna: procediment dins la Fundació



VÍES DE RESOLUCIÓ

Vies externes

Si la persona ho prefereix, pot recórrer a:

- ➡ **Inspecció de Treball** (pot iniciar investigacions i sancionar).
- ➡ **Jurisdicció social o penal** (presentar demanda o denúncia).
- ➡ **Organismes d'igualtat o sindicats** per rebre assessorament i suport.

SENSIBILITZACIÓ

- La Fundació difondrà el protocol a totes les persones vinculades (treballadores, voluntàries, col·laboradores).
- Es duran a terme **accions de sensibilització anuals** per fomentar un ambient respectuós.
- Es recordaran periòdicament els canals interns i externs de denúncia.
- Es farà **formació específica** per identificar, prevenir i actuar davant l'assetjament.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

- El protocol serà revisat **almenys un cop l'any** o quan sigui necessari.
- La direcció i la persona de referència avaluaran:
 - ➡ Si el procediment ha funcionat correctament.
 - ➡ Es recolliran **propostes de millora** de les treballadores.
 - ➡ Si cal incorporar noves mesures preventives.

DOCUMENTS DE REFERÈNCIA

- **Llei orgànica 3/2007**, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Llei 17/2015**, d'igualtat efectiva de dones i homes (Catalunya).
- **Llei 11/2014**, de drets LGTBI i contra l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- **Estatut dels Treballadors**.
- Altres documents i protocols oficials de prevenció d'assetjament laboral i sexual.



ENLLAÇOS D'INTERÈS

- [Institut Català de les Dones](#)
- [Ministeri d'Igualtat](#)
- [Observatori contra l'Homofòbia](#)
- [CERMI \(discapacitat\)](#)
- [Inspecció de Treball](#)
- **Telèfon 016** (Atenció a víctimes de violència de gènere).



GLOSSARI

- **Assetjament laboral:** conductes hostils i reiterades que degraden la dignitat en el treball.
- **Assetjament sexual:** comportaments de naturalesa sexual no desitjats que creen un entorn hostil.
- **Assetjament per raó de sexe/gènere:** conductes ofensives reiterades per motiu de sexe, gènere, embaràs, maternitat.
- **Discriminació:** tracte desfavorable per motius de sexe, gènere, orientació o discapacitat.
- **Represàlia:** conseqüències negatives contra qui denuncia o col·labora en un cas.
- **Persona de referència:** figura encarregada de rebre i gestionar denúncies dins la Fundació.

MODEL DE DENÚNCIA INTERNA



Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiquis ni en feu difusió]

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 ⁽⁸⁾

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

⁷ 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.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

FUNDACIÓN **N • S • M • S**
INVISI = LES

**“El respecte és la base
del nostre treball.”**