



Taula d'entitats  
del Tercer Sector Social  
de Catalunya

PROTOCOL DE PREVENCIÓ,  
DETECCIÓ I ABORDATGE DE  
**L'ASSETJAMENT SEXUAL,  
PER RAÓ DE SEXE,  
ORIENTACIÓ SEXUAL,  
IDENTITAT I/O  
EXPRESSIÓ DE GÈNERE**

MARÇ 2024



Coordinació de treball:

**Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya**  
**Fundació Surt**

Autoria:

**Belén Sanchís Juesas,**  
*Consultoria de gènere i feminismes*  
*de la Fundació Surt*

Amb la col·laboració de:

**Equip tècnic i Junta Directiva de**  
**la Taula d'entitats del Tercer Sector**  
**Social de Catalunya**

Imatges: freepik



# ÍNDEX

<b>1. Principis bàsics</b> .....	<b>4</b>	<b>5. Quines són les mesures preventives</b> .....	<b>31</b>
1.1 Presentació .....	4	5.1 Cultura organitzativa .....	31
1.2 Objectius .....	6	5.2 Comunicació, difusió i promoció .....	33
1.3 Àmbit d'aplicació .....	7	5.3 Formació especialitzada i sensibilització .....	34
1.4 Àmbit d'aprovació .....	7	5.4 Registre, anàlisi i recerca .....	34
1.5 Metodologia d'elaboració .....	7	<b>6. Quin és el circuit d'actuació per a la reparació integral</b> .....	<b>36</b>
<b>2. Les violències masclistes en l'àmbit laboral</b> .....	<b>10</b>	6.1 Procediments .....	37
2.1 Què entenem per violències masclistes? .....	10	6.2 Fase 1: identificació i detecció precoç de casos .....	39
2.2 Formes de violències masclistes en l'àmbit laboral .....	13	6.3 Fase 2: procediment de comunicació i/o denúncia .....	40
2.2.1 Assetjament per raó de sexe .....	14	6.3.1 Canal intern: comunicació o denúncia .....	42
2.2.2 Assetjament sexual .....	15	6.3.2 Canal extern: comunicació o denúncia .....	43
2.2.3 Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere .....	17	6.4 Fase 3: acompanyament especialitzat .....	45
2.2.4 Assetjament i/o discriminació per raó d'embaràs, maternitat o exercici de drets de conciliació .....	19	6.4.1 Indicacions per acompanyar els casos .....	46
<b>3. Com s'aplica el protocol: principis operatius i garanties</b> .....	<b>20</b>	6.5 Fase 4: investigació i resolució interna .....	47
3.1 Principis i garanties transversals .....	20	6.5.1 Drets i deures de les persones implicades .....	50
3.1.1 Abordatge integral .....	20	6.5.2 Llistat d'agreujants .....	51
3.1.2 Perspectiva de gènere feminista i interseccional .....	21	6.5.3 Informe de conclusions .....	52
3.2 Principis i garanties dels circuits d'actuació per a la reparació integral .....	22	6.6 Estratègies i mesures per a la reparació integral .....	53
3.2.1 Respecte i protecció .....	22	6.6.1 Mesures cautelars .....	54
3.2.2 Imparcialitat i rigorositat .....	22	6.6.2 Mesures reparadores .....	55
3.2.3 Confidencialitat i privacitat .....	23	6.6.3 Mesures sancionadores .....	56
3.2.4 Informació, participació i col·laboració .....	23	<b>7. Seguiment i avaluació continuada</b> .....	<b>57</b>
3.2.5 Diligència i celeritat .....	24	<b>8. Annexos</b> .....	<b>58</b>
3.2.6 Atenció prioritària a la persona afectada .....	24	8.1 Marc legal i normatiu .....	58
3.2.7 Rebuig als fets comesos per la persona acusada .....	25	8.1.1 Normativa internacional i europea .....	58
<b>4. Quines són les persones responsables: funcions i incompatibilitats</b> .....	<b>26</b>	8.1.2 Normativa estatal .....	61
4.1 Comissió antiassetjament .....	26	8.1.3 Normativa autonòmica .....	63
4.2 Grup d'acompanyament .....	28	8.2 Declaració responsable d'haver rebut la informació .....	67
		8.3 Membres de la comissió antiassetjament i forma de contacte .....	68
		8.4 Model de denúncia .....	69
		8.5 Model de consentiment informat .....	71
		8.6 Directori de serveis i recursos .....	72

# 1. PRINCIPIS BÀSICS

## 1.1 PRESENTACIÓ

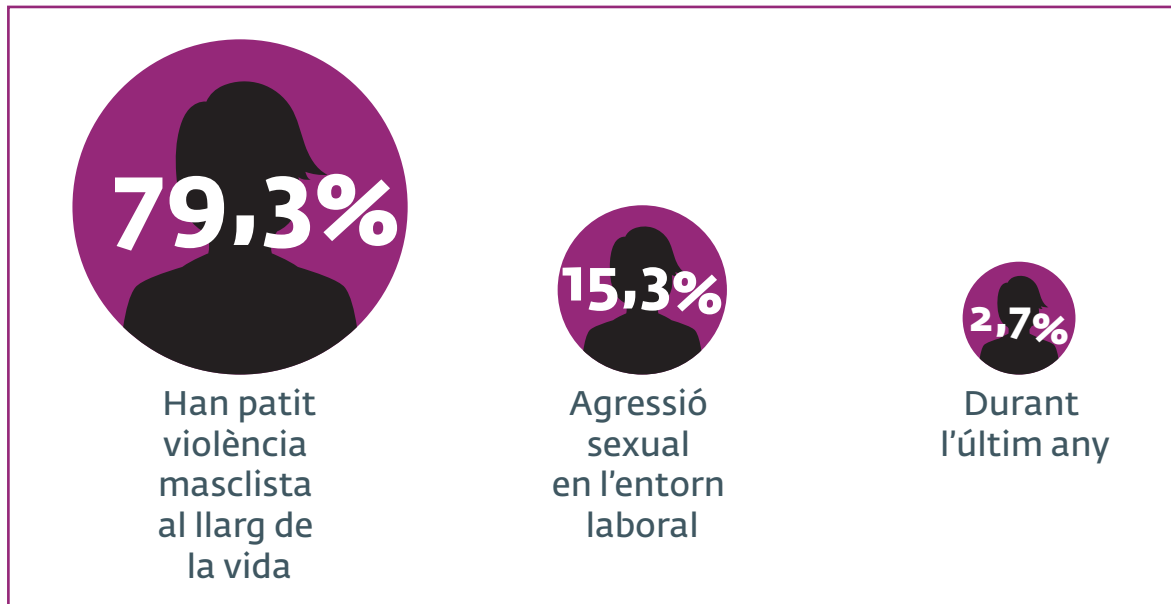
Les violències masclistes per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere constitueixen una **vulneració dels drets humans** que interpel·la tots els poders públics. Atès que aquestes violències no són alienes a l'àmbit laboral, la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya (d'ara endavant la Taula) es proposa fer-ne un abordatge integral, tant per prevenir-ne l'aparició com per reparar les persones que les hagin patides.

La **Taula** ha portat a terme, en els darrers anys, **diferents iniciatives per promoure la igualtat i l'equitat de gènere i rebutjar qualsevol tipus de violència masclista**, fent-se càrrec de la responsabilitat que tenen les organitzacions d'obrar en la direcció d'aquests propòsits. Alhora, les necessitats de millora tant en el vessant de la prevenció i la detecció com en el vessant de l'atenció, l'acompanyament, la recuperació, la investigació i l'eventual sanció, així com els canvis normatius dels darrers anys a escala internacional, estatal i catalana, posen de manifest la necessitat de seguir actuant en la intervenció des del vessant de prevenció i reparació integral.

Les **darreres dades sobre violències masclistes i sexuals a Catalunya**, però evidencien la realitat actual sobre aquest fet. D'una banda, segons l'**Enquesta de violències masclistes de Catalunya 2021**<sup>1</sup>, un **15,3% de les dones han estat víctimes d'alguna agressió sexual per homes de l'entorn laboral i un 2,7% l'han patit durant el 2021**.

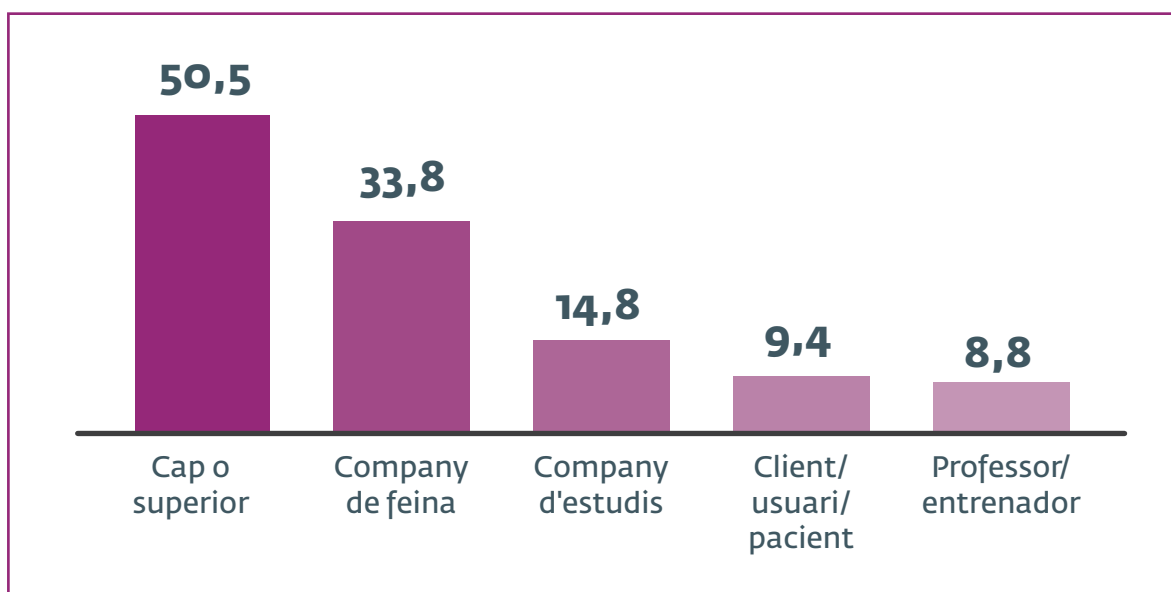
---

<sup>1</sup> «Enquesta de Violència Masclista a Catalunya 2021.». Generalitat de Catalunya. Disponible a: [https://interior.gencat.cat/web/.content/home/oio\\_el\\_departament/publicacions/seguretat/estudis\\_i\\_enquestes/enquesta\\_de\\_violencia\\_masclista/resultats\\_basics.pdf](https://interior.gencat.cat/web/.content/home/oio_el_departament/publicacions/seguretat/estudis_i_enquestes/enquesta_de_violencia_masclista/resultats_basics.pdf) [Últim accés el 24/10/2023]



El cap o superior a la feina és **l'agressor** més freqüent, amb més del 50% dels fets per les dones patits al llarg de la seva vida laboral reportats. Les dones que es troben en situacions de major vulnerabilitat estan més victimitzades: així les dones sense contracte estan molt més victimitzades (7,3%) que les que tenen un contracte indefinit (2,3%).

### AGRESSORS DELS FETS COMESOS PER HOMES RELACIONATS AMB L'ÀMBIT LABORAL O D'ESTUDI



L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són exemples flagrants de la discriminació cap a les dones i de la presència del sexisme a la nostra societat, també al món empresarial i de les entitats i organitzacions arreu del món. Així, segons *l'Estudi violència contra les dones*, de l'Agència Europea pels Drets Fonamentals (FRA, per les seves sigles en anglès), el 53% de les dones europees, el 61% de les dones que s'ocupen al sector serveis i el 75% de les dones que exerceixen professions qualificades o ocupen càrrecs de direcció, han patit assetjament sexual a la feina.

## 1.2 OBJECTIUS

L'objectiu d'aquest document és establir la definició i implantació d'una política contra l'assetjament que es presenti com a instrument clau per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral i tractament de la problemàtica, possibilitant que totes les intervencions que s'hagin de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç:

- Prevenir possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, tant en el si de la Taula com en qualsevol espai organitzat per la Taula.
- Promoure un context social i cultural de tolerància zero i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament tant en el si de la Taula com en qualsevol espai organitzat per la Taula, tot dedicant temps i recursos adreçats a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.
- Establir un procediment de denúncia i d'actuació clar davant de situacions d'assetjament laboral, que garanteixi la reparació integral de la persona o persones afectades.
- Establir una Comissió, degudament formada, responsable de la prevenció i reparació de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.

El document estratègic ha estat elaborat d'acord amb el marc legal vigent així com el seguit de recomanacions i propostes establertes pel Consell de Relacions Laborals de Catalunya. També, ha estat negociat amb la representació de les treballadores de l'organització i elaborat de manera participativa amb el conjunt de la plantilla.

### 1.3 ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present protocol és aplicable a totes les persones vinculades a la Taula, tenint en compte que els límits de l'entorn no estan delimitats ni pel lloc de treball físic ni per la jornada laboral o per la forma de vinculació jurídica amb l'organització.

Així, el present protocol serà d'aplicació a totes les persones que conformen l'estructura de la Taula ja sigui mitjançant una vinculació remunerada o voluntària, i també qualsevol persona col·laboradora, proveïdora, usuària, en pràctiques, o representant d'entitats associades que es relacioni amb la Taula amb motiu del seu objecte social.

L'abast del protocol també inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere comeses en actes organitzats per la Taula o en què participa, així com aquelles que tinguin lloc fora de l'horari laboral o comeses fora de la seu física o instal·lacions de la Taula o entitats vinculades, tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i de les xarxes socials; sempre que la relació entre la o les persones assetjades i la persona o persones assetjadores derivi de la seva activitat a la Taula o a entitats vinculades.

### 1.4 ÀMBIT D'APROVACIÓ

L'aprovació en Assemblea General d'aquest document marca la data a partir de la qual el conjunt de la Taula, tant en el si de la Taula com en qualsevol espai que organitzi, accepta les bases d'aquest document registrades en els Estatuts i el Reglament de Règim Intern. Tant les persones que formen part de l'estructura interna de la Taula en el moment de l'aprovació del document com qualsevol persona que s'incorpori amb posterioritat, haurà de rebre la informació que recull el protocol i firmar la declaració responsable [consultar Annex 8.2].

### 1.5 METODOLOGIA D'ELABORACIÓ

La metodologia emprada per a l'elaboració del protocol, es dota d'un enfocament feminista i interseccional, contemplant la combinació de diferents fases, estratègies i tècniques de treball, que garanteixen la rigurositat durant el desenvolupament del procés i el seu èxit. Així, s'han prioritzat les tècniques i eines de recollida i anàlisi de dades mixtes –qualitatives/quantitatives– i participatives –amb format virtual, per procurar la màxima participació possible–. Possibili-

tant-se, d'una banda, que tota la intervenció es concebi i s'apliqui amb la participació de la pluralitat de dones, persones i agents a qui interpel·la el protocol, alhora que, d'altra banda, es promou una cultura del treball en xarxa, i el foment del compromís i lideratge per a l'assoliment de la igualtat i equitat de gènere.

Per a donar resposta als objectius mencionats, l'elaboració del protocol s'ha desenvolupat en quatre fases diferenciades:

**1. Fase de tast / Recollida de dades:** s'ha portat a terme la detecció dels dèficits, necessitats i fortaleses en matèria de violències masclistes, de la Taula, a partir del desplegament d'accions per a la recollida de dades. Concretament, s'ha realitzat:

- **Recopilació d'informació documental**, qualitativa i quantitativa, de fonts primàries i secundàries, per part de la Fundació Surt i amb la col·laboració de la Taula, a partir d'una *checklist* prèviament dissenyada per Surt.
- **Entrevistes en profunditat**, d'entre una i dues hores cadascuna, en modalitat virtual. Han estat entrevistes semiestructurades amb un guió de preguntes orientatiu prèviament dissenyat per Surt.

En concret s'han realitzat un total de 3 entrevistes, tant a persones que formen part de la Junta Directiva de la Taula com a persones de l'Equip Tècnic de la Taula. De la Junta Directiva s'ha entrevistat a la Presidenta i a la Vicepresidenta. D'altra banda, s'ha entrevistat a dues expertes en polítiques socials i polítiques d'atenció a la persona que formen part de l'Equip Tècnic, en concret de l'equip d'incidència política: polítiques d'inclusió i atenció a les persones. I finalment s'ha entrevistat a dues persones que formen part de l'Equip Tècnic de la Taula, l'administrativa i el responsable d'internacional.

**2. Fase de diagnosi**, en què s'ha realitzat la sistematització i anàlisi de la informació recollida per a conèixer l'estat de la qüestió i situació de les entitats que formen part de la Taula.

### 3. Fase de confecció

- Es redacta l'esborrany del Protocol.

### 4. Fase d'aprovació

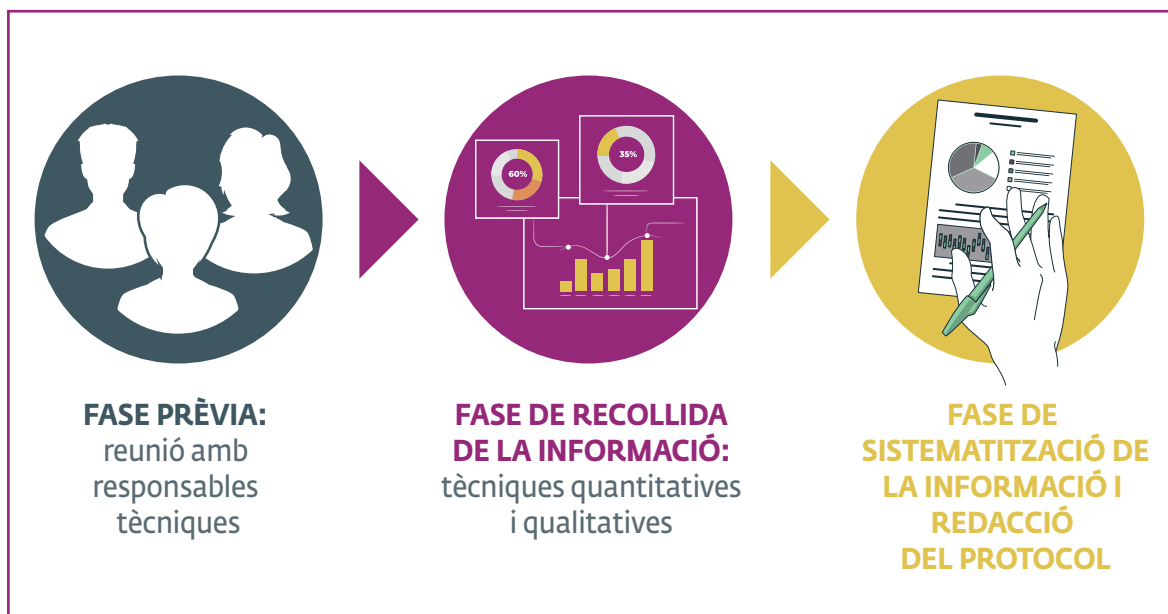
- Es contrasta i es valida el Protocol amb el Grup Motor de la Taula.



## 5. Fase de presentació

- Es presenta el Protocol a l'Equip Tècnic de la Taula.
- Es presenta el Protocol a la Junta Directiva de la Taula.

El procés d'elaboració del Protocol ha tingut una durada de 5 mesos.



## 2. LES VIOLÈNCIES MASCLISTES EN L'ÀMBIT LABORAL

A continuació es presenta una aproximació al concepte de violències masclistes, mostrant-se alhora les formes i els àmbits en què es poden produir, de manera aterrada al context de les activitats de la Taula i d'acord amb el marc legal i normatiu d'aplicació vigent [consultar Annex 8.1]. Entendre les causes socioculturals d'aquesta violència i les seves tipologies és clau per fer un abordatge més eficaç i acurat en la lluita contra les violències masclistes.

### 2.1 QUÈ ENTENEM PER VIOLÈNCIES MASCLISTES?

Les **violències masclistes són definides a l'Article 3 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**<sup>2</sup>, de la següent manera:

“violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones<sup>3</sup> com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat”.

Quan parlem de violències masclistes també fem referència a les violències que persones LGBTI+ viuen per motiu de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, ja que es perceben com a transgressores dels rols de gènere heteronormatius.

D'aquesta definició es desprèn, per tant, que les violències masclistes són un dels principals indicadors de la desigual distribució de poder entre homes i do-

2 Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=889760>

3 D'acord amb la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, “Les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les dones, nenes i adolescents transgènere” (article 2).

nes en l'àmbit laboral. La violència serveix per consolidar l'opressió i subordinació estructural de les dones, de manera que no és una fi en si mateixa, sinó un instrument de dominació que permet mantenir el poder dels homes sobre les dones i, en última instància, el mateix sistema sexe/gènere<sup>4</sup>. En altres paraules, **són instrumentals al sistema patriarcal**<sup>5</sup>.

Per això, no són exclusives d'una cultura, regió o país, ni de grups particulars de dones a la societat, són un **fenomen transversal**, perquè poden afectar a totes les dones, **i estructural**, arrelades a un sistema de relacions de poder desiguals entre homes i dones. En aquest sentit, cal partir d'una **mirada global del fenomen** per entendre'n les causes d'arrel i les conseqüències, que travessen totes les esferes de la vida de les dones. Per tant, aquestes violències es produeixen en l'àmbit públic i privat de la vida de les dones, inclòs el laboral.

Tenint en compte que aquestes violències es produeixen tant en l'àmbit públic com privat de la vida de les dones, i en molts casos l'activitat laboral es produeix a l'àmbit públic, és necessari comprendre **el paper de les dones a l'espai públic**. La socialització i la percepció de la seguretat diferenciades segons el gènere generen un ús també diferenciat dels espais segons el gènere. Aquest fet està estretament lligat amb què les dones, però no només elles, han estat històricament excloses de la llibertat de gaudir de la vida pública amb legitimitat, fet que les ha deixat en una situació de més vulnerabilitat en aquest espai. La feminitat, tradicionalment confinada a l'espai privat, s'ha castigat mitjançant les violències masclistes principalment quan s'ha considerat que les dones feien un ús transgressor de la seva llibertat. En aquest sentit, **la presència de les dones en l'espai públic s'ha interpretat com una transgressió del seu rol de gènere**, de tal manera que encara ara s'exposen a ser agredides amb diverses formes de violència masclista.

Malgrat que cada vegada augmenta més la participació de les dones en l'àmbit laboral, encara estan presents **les desigualtats de gènere en relació amb la participació, la representació i l'accés de les dones** en aquest àmbit. En aquest sentit, les dones disposen de menor temps lliure per dedicar-lo al treball

4 El sistema sexe-gènere és el conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques segons el qual la societat transforma el sexe biològic en un conjunt de rols, pràctiques, símbols, representacions, normes i valors vinculats al gènere. El gènere es construeix a partir del sexe assignat i, de la mateixa manera que aquest últim, es pressuposa que només pot existir de dues formes: masculí i femení.

5 Pociello Cayuela, Neus (dir.) (2021). *Les violències masclistes vers les dones grans: una aproximació feminista i interseccional*. Institut Català de les Dones i Fundació Aroa.

remunerat, atès que encara continuen assumint, majoritàriament, les tasques de cures. A més, les dones continuen estant infrarepresentades en les posicions de poder i de presa de decisions en el si de les organitzacions i entitats.

Tot i que les violències masclistes afecten a totes les dones, cadascuna d'elles viu aquesta violència de manera diferent i individualitzada segons el seu context i posició – personal, social, econòmica, cultural –. No existeix un perfil de víctima de violència masclista, de manera que qualsevol persona pot patir-ne. Ara bé, a part del gènere, altres eixos de desigualtat com la classe social, l'ètnia, l'origen, alguna discapacitat, l'edat, la situació socioeconòmica, etc. tenen un paper cabdal en la perpetuació d'aquesta violència. Per això, les formes d'abordatge han d'adoptar una mirada interseccional per tal de **comprendre i reconèixer la diversitat i complexitat de les situacions i donar una resposta adequada i satisfactòria a cada una**.

Alhora, no totes les persones reaccionen de la mateixa manera davant d'una situació de violència. Per tant, **l'impacte o les conseqüències de les violències masclistes depenen de múltiples factors**, com ara la durada o el context en què es produeixen, així com de factors personals i socials. L'impacte d'aquestes conductes va més enllà de la víctima directa i pot tenir conseqüències en l'entorn i el conjunt de la societat<sup>6</sup>:

- Per a la persona agredida, pot implicar conseqüències per la seva salut i benestar, a curt i llarg termini, en funció la gravetat i tipus de violència.
- Per a l'entitat o associació, pot repercutir negativament l'ambient entre les persones treballadores i/o associades, creant un clima de desmotivació, insatisfacció, hostilitat, desconfiança...
- Per a la societat, contribueix a perpetuar les desigualtats de gènere.

Resumint, el **concepte de violències masclistes** presenta els següents **elements clau**:

- És una manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat de gènere.
- Pot ser qualsevol comportament produït per mitjans físics, econòmics o psicològics.

---

6 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*. Departament de Governació i Administracions Públiques. Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració, Generalitat de Catalunya.

- És un comportament no desitjat o no volgut per la persona que el rep, tot i que és possible que la persona agredida no detecti la situació.
- Pot produir-se tant a l'espai públic com privat, és a dir, a l'espai de treball, d'assaig o de representació de l'activitat de cultura popular.
- Té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic.
- En determinats casos, és un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

## 2.2 FORMES DE VIOLÈNCIES MASCLISTES EN L'ÀMBIT LABORAL

Les violències masclistes es poden manifestar de diverses formes, a causa del seu caràcter transversal i múltiple, i cal tenir-ho present per poder-les identificar correctament. Aquestes violències s'expressen en tots els àmbits, el públic i el privat, de la vida de les dones, inclòs el laboral. La normativa<sup>7</sup> defineix la **violència masclista en l'àmbit laboral** d'aquesta manera:

---

*Consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina.*

---

Les formes de violències masclistes que s'expliciten a continuació, són només les que es considera que poden tenir lloc a l'àmbit laboral, i que, per tant, estan directament relacionats amb l'objecte del Protocol. A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives de violències masclistes. Cal tenir en compte que es poden produir situacions o conductes no identificades als subapartats següents, que igualment s'han de poder detectar i abordar.

---

<sup>7</sup> Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

### 2.2.1 ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

---

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

---

A continuació es presenten alguns exemples de conductes d'assetjament per raó de sexe:

#### PER RAÓ DE SEXE

- › Actituds condescendents o paternalistes envers les dones.
  - › Ridiculitzar i/o menystenir les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones.
  - › Fer bromes masclistes.
  - › Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques tradicionalment assumides per l'altre gènere.
  - › Ignorar les aportacions, comentaris o accions de les dones.
  - › Boicotejar o dificultar la feina de les dones.
  - › Assignar tasques d'acord amb el gènere de la persona treballadora.
-

### 2.2.2 ASSETJAMENT SEXUAL

---

*Consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.*

---

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep. A més, tot i que l'assetjament es caracteritza per un conjunt de conductes ofensives repetides en el temps, en el cas de l'assetjament sexual, certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma puntual.

L'assetjament sexual no és una expressió de la sexualitat masculina, sinó una manifestació de poder i dominació. Per a les persones assetjadores la finalitat última no és tenir relacions sexuals, sinó exercir control i poder sobre la persona assetjada. Es fonamenta en les premisses sexistes que les dones són "propietat" dels homes, dels seus cossos i la seva sexualitat, i que l'espai públic no és l'espai propi de les dones i que, per això, poden ser objecte d'assetjament i violència.

Les conductes d'assetjament sexual poden ser verbals, no verbals i físiques. A continuació, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten alguns exemples de conductes que poden ser constitutives:

VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
<ul style="list-style-type: none"><li>› Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives.</li><li>› Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.</li><li>› Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.</li><li>› Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.</li><li>› Demandes de favors sexuals.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Mirades lascives al cos.</li><li>› Gestos obscens.</li><li>› Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.</li><li>› Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Apropament físic excessiu.</li><li>› Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.</li><li>› El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).</li><li>› Tocar les parts sexuals del cos.</li></ul>

D'altra banda, cal tenir en compte que les conductes d'assetjament poden tenir lloc tant en persona com de forma virtual (a través del correu electrònic, les xarxes socials, la missatgeria instantània,...). La digitalització del món del treball també ha condicionat les formes en què es reproduïx aquest assetjament i la proliferació de conductes com el sexpreading, la difusió d'imatges amb contingut sexual sense el consentiment de la/les persona/ es implicada/es.

Normalment es distingeixen dues tipologies d'assetjament sexual:

### **2.2.2.1 Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual**

Es produeix quan la persona assetjada és forçada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals de l'assetjador o perdre certs beneficis o condicions a la feina. Aquests beneficis poden ser l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra millora en l'àmbit laboral. Aquesta tipologia implica un abús d'autoritat, ja que la persona assetjadora té capacitat de decidir sobre les condicions laborals de la persona assetjada.

### **2.2.2.2 Assetjament ambiental**

Consisteix en el comportament que provoca un ambient laboral intimidatori, humiliant o ofensiu per a la persona assetjada. Normalment, les conductes es donen amb insistència i repetició, segons la gravetat del comportament. Aquest tipus d'assetjament es pot exercir per part de persones d'un mateix nivell laboral o, fins i tot, externes a l'organització.



### 2.2.3 ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

El masclisme no només genera violència selectiva contra les dones, sinó que també violenta les persones que tenen una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normativa. La legislació catalana, a través de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, també prohibeix explícitament la discriminació i assetjament envers les persones LGBTI en l'àmbit laboral:

---

*Consisteix en la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, o en la identitat i/o expressió de gènere de la persona assetjada, respectivament.*

---

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, pel fet de ser transsexual o transgènere, pel fet de ser intersexe, de ser gai, lesbiana o bisexual o pel fet d'expressar-se, vestir-se o comportar-se d'una forma diferent de com s'espera d'un determinat gènere.

En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar tant en el moment d'accés al treball remunerat, a la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació. A més, en l'àmbit de les organitzacions, com en la resta d'àmbits, aquestes situacions es poden donar tant en espais de relació formal com informal, i poden limitar la participació, la sociabilitat i el desenvolupament dins de l'entitat de les persones que les pateixen.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat i/o expressió de gènere:

### PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

- › Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales.
- › Utilitzar humor lesbòfob, homòfob o bífob.
- › Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual.
- › Ridiculitzar la persona en relació amb la seva preferència sexual.
- › Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- › Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat o bisexualitat o en la percepció d'aquestes.

### PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

- › Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans.
- › Utilitzar humor trànsfob.
- › Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat de gènere.
- › Ridiculitzar la persona en relació amb la seva identitat de gènere.
- › Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- › Negar-se a anomenar una persona trans com ella desitgi o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.
- › Expulsar o qüestionar les persones amb identitats de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat

### PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

- › Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones amb expressions, gustos i comportaments diferents als esperats per un determinat gènere.
- › Formes ofensives d'adreçar-se a una persona en funció de la seva expressió de gènere.
- › Ridiculitzar la persona en relació a l'expressió de gènere. Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- › Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva expressió de gènere.
- › Moure a un lloc, càrrec o posició menys visible a dones que vesteixen de forma "poc femenina".

#### 2.2.4 ASSETJAMENT I/O DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'EMBARÀS, MATERNITAT O EXERCICI DE DRETS DE CONCILIACIÓ

*Consisteix en qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.*

Hi ha moments d'especial risc en què es pot iniciar l'assetjament: quan una treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal, o quan sol·licita alguns dels drets laborals establerts en aquest supòsit.

A continuació es presenten algunes conductes constitutives de discriminació i/o assetjament:

##### PER RAÓ D'EMBARÀS, MATERNITAT O EXERCICI DE DRETS DE CONCILIACIÓ

- › Fer bromes o comentaris insultants sobre l'embaràs o sobre els permisos per maternitat/paternitat.
- › Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional en reincorporar-se després de la baixa per maternitat.
- › Denegar a una dona embarassada o mare d'un nadó permisos als quals té dret.
- › No contractar o no renovar el contracte a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.
- › Denegar una promoció a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.

## 3. COM S'APLICA EL PROTOCOL: PRINCIPIS OPERATIUS I GARANTIES

A continuació es presenten els principis operatius del Protocol, els quals han de guiar l'actuació per garantir un abordatge òptim de les violències masclistes que puguin donar-se en l'activitat de la Taula.

En primer lloc, s'expliciten els principis i garanties transversals a tot el Protocol, mentre que, en segon lloc, es concreten els que refereixen principalment al Circuit d'Actuació per a la Reparació Integral, que s'activa quan es detecta un cas de violència masclista.

### 3.1 PRINCIPIS I GARANTIES TRANSVERSALS

#### 3.1.1 ABORDATGE INTEGRAL

El Protocol és una eina per poder portar a terme un **abordatge integral** de les violències masclistes. De manera que concep la **prevenció** com un eix essencial, ja que té una finalitat de canvi social i estructural i també una finalitat de protecció i canvi individual. Simultàniament, prioritza la **reparació integral**, que inclou la detecció precoç i l'atenció prioritària i de qualitat a la persona en situació de víctima de violència masclista, per a la seva recuperació òptima, empoderament i, també, per a la no repetició de la situació, podent-se entendre, per tant, tota la intervenció des d'una mirada circular.

Per això, abordatge integral vol dir assegurar la **tutela preventiva** enfront de les conductes i assetjaments masclistes, establint estratègies i mesures de prevenció, al mateix temps que proporcionar una **via interna de resolució dels casos**, amb un procediment estandarditzat per donar curs a les comunicacions i denúncies i garantir-ne la **resolució i reparació integral**.

### 3.1.2 PERSPECTIVA DE GÈNERE FEMINISTA I INTERSECCIONAL

L'abordatge de les violències masclistes s'ha de fer des d'una **perspectiva de gènere feminista i interseccional** per tal de tenir en compte tots els factors que determinen la successió dels fets i poder-ne reparar l'impacte.

Aquest enfocament és el **marc teòric-polític-professional** des del qual s'han de comprendre les violències masclistes, les seves causes estructurals i l'impacte que poden produir, qüestions de primer ordre per poder organitzar una intervenció integral i eficient, des dels eixos de la prevenció i la reparació.

Tal com indica el *Protocol Marc*<sup>8</sup>, **la perspectiva de gènere feminista** neix de les lluites i reflexions promogudes pels moviments feministes arreu del món, sobre la desigual distribució del poder i els privilegis per raó de gènere. Desigualtats que oprimeixen sistemàticament les dones i persones amb gèneres i sexualitats dissidents, i conformen la base de les diferents formes de discriminació i violències masclistes. Des dels feminismes s'ha fet un llarg camí per desnormalitzar aquestes violències masclistes, per visibilitzar-les i per exigir polítiques públiques efectives per a la seva erradicació, com una condició bàsica per a que les dones puguin gaudir dels drets reconeguts.

D'altra banda, la **perspectiva interseccional**, posa de manifest que el gènere, la classe social, la raça, l'edat, la discapacitat, entre altres, són condicions que es donen simultàniament, estan relacionades entre si i influeixen alhora de forma diferenciada a la vida de les persones segons el seu context personal, social, econòmic i cultural. A més, poden suposar eixos d'opressió i discriminació i mostren les estructures de poder existents a la societat.

Per a tenir en compte aquesta interacció entre eixos en l'abordatge de les violències masclistes és clau saber que les experiències de violència no es poden entendre des d'un sol marc explicatiu. Cal tenir en compte com s'interrelacionen i es materialitzen els eixos en cada cas concret per poder comprendre què ha provocat tal situació i trobar les formes de fer-hi front.

8 «PROTOCOL MARC per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes 2022». *Generalitat de Catalunya: Departament d'Igualtat i feminismes*. Disponible a: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/coordinacio-treball-xarxa/protocol/Protocol-Marc-2022.pdf> [Últim accés el 24/10/2023]

## 3.2 PRINCIPIS I GARANTIES DELS CIRCUITS D'ACTUACIÓ PER A LA REPARACIÓ INTEGRAL

El present Protocol estableix un circuit d'actuació per quan es detecti una situació d'assetjament. Aquests principis i garanties, però, no són les pautes dels Circuits i pautes d'actuació, que s'exposen al Capítol 6, és a dir, no indiquen què fer en cas de situació d'assetjament, sinó com fer-ho, amb quina actitud i posicionament portar a terme aquestes pautes.

### 3.2.1 RESPECTE I PROTECCIÓ

Totes les persones implicades en el cas han de ser **ben tractades**, de manera que se les **respecti i protegeixi**. Aquesta premissa comporta **no discriminar a ningú** (per cap raó: gènere, orientació sexual, raça, classe social, edat, discapacitat, etc.) durant el procés d'acompanyament / investigació. Així com, també, establir els mecanismes per **evitar que es produeixin represàlies** en contra de les persones implicades (afectada, acusada, testimoni, agent que intervé, etc.) per la comunicació o denúncia dels fets, i l'activació del procés d'acompanyament / investigació.

A més, durant totes les fases del procés d'acompanyament / investigació la persona afectada i acusada podran estar acompanyades i assessorades per **persones de la seva confiança**.

### 3.2.2 IMPARCIALITAT I RIGOROSITAT

El procés d'acompanyament / investigació es portarà a terme des d'una posició d'**imparcialitat i neutralitat**, perquè aquest sigui **rigorós i just**, i poder actuar de **bona fe** i amb **professionalitat** en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets.

Per això, les persones del **Grup d'acompanyament**, hauran de ser preferentment **persones formades en la matèria** per a poder fer una intervenció especialitzada i compromesa. Si l'organització o entitat no pot assegurar la imparcialitat i rigorositat, es recomana que sol·liciti suport a **persones professionals externes**.

D'aquesta manera, es **registrarà i documentarà** el procés d'acompanyament / investigació amb **cautela i precisió**, realitzant-se una **investigació exhaustiva**

**del cas** per a resoldre'l i elaborar l'Informe de Conclusions. Així com es procedirà en tot moment d'acord amb els criteris de **proporcionalitat i congruència**. Amb tot, **s'abordarà cada cas com a únic**, reconeixent-se les especificitats i complexitats d'aquest, i adaptant les estratègies i mesures d'intervenció en funció dels fets i les persones.

A més, de forma específica, d'una banda, **no es posarà en dubte** com la persona afectada ha viscut els fets, **ni se la culpabilitzarà**. En aquest sentit, es vigilarà per **no incidir en la criminalització** de la sexualitat explícita de les dones o de qualsevol comportament que escapi de la feminitat normativa, doncs, en cas contrari, seria una mala praxi que s'ha pogut donar en diferents contextos, quan s'ha considerat que les dones i persones de gèneres i sexualitat dissidents feien un ús transgressor de la seva llibertat. D'altra banda, amb l'objectiu que una comunicació o denúncia no penalitzi *per se* la persona acusada, es respectarà la seva **presumpció d'innocència**, de manera que se l'haurà de considerar innocent fins que es provi el contrari.

### 3.2.3 CONFIDENCIALITAT I PRIVACITAT

Per tal de preservar la **intimitat i dignitat** de les persones afectades i acusades, tota la **informació generada i aportada**, i especialment les proves probatòries recollides, seran tractades amb molt de compte, estipulant-se els mecanismes per la seva **protecció i no divulgació**, ja que aquesta té un caràcter **sensible, confidencial i privat**.

Així, la informació únicament podrà ser coneguda pel **Grup d'Acompanyament** i, només en cas que sigui necessari, per altres agents que intervinguin directament en el procés. Totes aquestes persones mantindran una actitud de **discreció** severa respecte a les dades.

En últim lloc, cap persona inventarà o posarà en coneixement **informacions falses o poc fiables** ni farà circular **rumors**.

### 3.2.4 INFORMACIÓ, PARTICIPACIÓ I COL·LABORACIÓ

Totes les persones implicades en el cas tenen **dret a participar en el procediment i a rebre informació** sobre aquest: els drets i deures, la fase que s'està desenvolupant, el seu resultat, dubtes que sorgeixin, etc. Tot segons la posició de cadascuna (afectades, denunciades, testimonis).

De la mateixa manera, totes les persones implicades i, especialment, les que siguin citades durant el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment, tenen el **deure de participar i prestar la seva col·laboració**, tant pel que fa a la comunicació dels fets, com pel que fa a facilitar la resolució del cas.

### 3.2.5 DILIGÈNCIA I CELERITAT

En cas de detecció, o denuncia interna, d'una situació d'assetjament laboral, **no hi pot haver inacció**, cal reaccionar seguint les pautes i circuits d'actuació establerts en aquest Protocol.

D'aquesta manera, el procés d'acompanyament / investigació s'ha de dur a terme amb la **diligència i celeritat** degudes, sense demores injustificades, perquè el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. El procés mai podrà superar els terminis establerts en els circuits d'actuació.

Alhora, per a possibilitar una actuació àgil, així com eficient i eficaç, el Grup d'Acompanyament i el conjunt d'agents que intervinguin en el procés, treballaran de manera **coordinada i consensuada**. Possibilitant-se, també, el **treball en xarxa** amb els serveis i recursos d'atenció i recuperació integral de les dones i persones LGBTI+ en situació de violència masclista, o amb altres.

### 3.2.6 ATENCIÓ PRIORITÀRIA A LA PERSONA AFECTADA

En cas de detecció, o denúncia interna, d'una situació d'assetjament, **es prioritzarà l'acompanyament a la persona afectada, la seva protecció, benestar i rescabament**, a la persecució i punició de la persona acusada. Una prioritat que ha de vincular-se amb el reconeixement de la **condició de víctima/supervivent** de violència masclista, sempre des del **màxim respecte i la dignificació**.

Es partirà del fet que les vivències al voltant d'una situació de conducta o assetjament masclista tenen un **impacte diferent sobre cada persona afectada**, de manera que en tots els casos es portarà a terme una **atenció individualitzada** i **s'adaptaran les intervencions a les necessitats** particulars de la persona, comptant amb metodologies i estratègies que puguin donar resposta a la diversitat.



Hi haurà permanentment una actitud de **bon tracte i cura** cap a la persona afectada, perquè pugui **assolir la seva recuperació i impedir el risc de revictimitzar-la**. Per això, se l'escoltarà activament, es tindrà empatia amb ella, i es dotarà de credibilitat els seus relats, alhora que s'evitarà que hagi de donar explicacions sobre la situació viscuda de forma reiterada. Igualment, es consultaran amb ella les propostes i mesures d'intervenció durant el procés, i se li respectaran les decisions i l'agència (no són "víctimes passives"), no hi haurà coacció fins i tot quan les decisions semblin incomprensibles.

Finalment, es farà tot el possible perquè rebi el suport, la informació i l'assessorament correctes, així com perquè tingui accés als serveis i recursos de reparació del dany (de salut, jurídics, socials, comunitaris, etc.) [consultar Annex 8.6].

### 3.2.7 REBUIG ALS FETS COMESOS PER LA PERSONA ACUSADA

Des del moment en què es detecta i denuncia internament la situació d'assetjament, i especialment si existeixen proves probatòries, es mostrarà un **rebuig clar envers els fets –presumptament– comesos** per la persona acusada. Així, el Grup d'Acompanyament **evitarà les mostres de complicitat** amb aquesta, encara que siguin per rebaixar la tensió. Per tant, tot i que s'adoptarà una actitud de respecte cap a la persona acusada i de comprensió de la situació, **mai es justificarà o es restarà importància** a les violències masclistes.

Davant els fets denunciats s'actuarà en tot moment **adoptant les mesures necessàries respecte a la persona acusada**, durant el procés d'acompanyament / investigació i una vegada resolt el cas.

Alhora, **es diferenciaran** en tot moment els **circuits d'actuació interns de l'entitat, dels processos penals i externs a l'entitat**. En aquest sentit, s'ha de tenir present que els fets també podran denunciar-se externament. Tanmateix, es recomana que l'actuació no es basi en la centralitat del procediment penal. Si bé aquest ha de tenir com a objectius impedir la impunitat de la persona assetjadora i proporcionar seguretat a la persona assetjada, els processos penals que es deriven d'una denúncia d'assetjament són complexos, durs per a la persona assetjada i molt sovint no acaben de la manera desitjada per a la mateixa víctima, generant frustració i més malestar. Per aquest motiu, cal informar d'aquesta realitat i tenir en compte que existeixen altres vies de tractament de la situació, així com donar especial importància al procés de recuperació de la persona afectada.

## 4. QUINES SÓN LES PERSONES RESPONSABLES: FUNCIONS I INCOMPATIBILITATS

Per garantir les accions del protocol cal que un equip de persones, específicament formades en l'àmbit de l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI+-fòbiques, treballi en el seu desenvolupament, tot desplegant les mesures de prevenció i reparació que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions, investigant i proposant, si escau, accions correctores, reparadores i sancionadores, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

### 4.1 COMISSIÓ ANTIASSETJAMENT

La composició i creació de la primera Comissió Antiassetjament així com l'elecció de la persona de referència, es decideix a l'Assemblea General. Les persones que formen part de la Comissió Antiassetjament hauran de deixar constància per escrit mitjançant el document de Membres de la Comissió Antiassetjament de la seva responsabilitat [consultar Annex 8.3].

La Comissió Antiassetjament ha d'estar composta amb un mínim de 5 persones i un màxim de 6. D'aquestes, com a mínim hi ha d'haver tres representants de l'Equip Tècnic i una de la Junta Directiva. Es recomana que formi part també de la comissió alguna entitat o federació representant de l'assemblea. Comissió Antiassetjament podrà ser mixta, però haurà de tendir a representar la diversitat de gènere present a la Taula, vetllant perquè les dones i les persones LGBTI+ hi siguin incloses i siguin majoria.

La Comissió pot estar composta per qualsevol persona que tingui una relació laboral amb la Taula, qui serà escollida mitjançant el procediment establert. A més, pot incorporar persones especialitzades en la matèria, siguin o no de l'entitat, quan sigui necessari un acompanyament professional.

El nomenament serà efectiu durant 4 anys. Es podrà repetir mandat però es fomentarà la rotació perquè la responsabilitat no recaigui sempre en les mateixes persones.

La Comissió Antiassetjament es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i, com a mínim i de manera ordinària, dos cops l'any per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del protocol.

### **FUNCIONS DE LA COMISSIÓ ANTIASSETJAMENT**

- › Nomenar una persona de referència que doni seguiment a la implementació del protocol com a feina alliberada, total o parcialment, per tal d'articular les funcions de la Comissió Antiassetjament, i les accions del Grup d'acompanyament en cas de rebre una denúncia.
- › Promoció d'accions de prevenció i reparació.
- › Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació amb les diferents formes d'assetjament de gènere.
- › Revisió quadriennal del protocol.
- › Seguiment semestral de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.
- › Creació del Grup d'acompanyament en cas de rebre una denúncia.
- › Definició dels mecanismes per garantir la confidencialitat.
- › Presentació davant l'Assemblea General de mesures preses i proposades davant situacions d'assetjament.

Per posar-se en contacte amb la Comissió Antiassetjament es podrà fer dirigit-se individualment a qualsevol de les persones que la formen, que hauran de traspasar la informació a la persona de referència, o enviant directament un correu a la persona referent a: [antiassetjament@tercersector.cat](mailto:antiassetjament@tercersector.cat). Aquesta adreça serà utilitzada no només per rebre les comunicacions sinó també per fer comunicacions, enquestes o qualsevol altra possible difusió.

La Comissió Antiassetjament tindrà una persona de referència<sup>9</sup> que serà la responsable de:

9 Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

## FUNCIONS DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA

- › Escoltar i rebre el relat de la persona afectada.
- › Entrevistar a la persona denunciada.
- › *Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut i el circuit del protocol i els recursos interns disponibles*
- › *Facilitar a la persona afectada vies i recursos de suport i referència externs (mèdics, psicològics, legals...)*
- › En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.
- › Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament (quan no es detecta existència d'assetjament), quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- › Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen.
- › Proposar mesures cautelars per protegir a la persona afectada.
- › Oferir acompanyament en tot el procés.

## 4.2 GRUP D'ACOMPANYAMENT

En cas de denúncia, la Comissió Antiassetjament crearà un Grup d'acompanyament específic per acompanyar el cas en qüestió.

Aquest Grup d'acompanyament estarà format per 3 persones per tal de garantir el principi de confidencialitat i serà, per defecte, mixt (a excepció de demanda explícita de la persona denunciant perquè el grup sigui no mixt) i divers. Per exemple, si es tracta d'un cas d'assetjament a una persona trans, es recomana que al Grup d'Acompanyament hi hagi la representació d'una persona trans, encara que no formi part de la Comissió Antiassetjament.

És possible crear un Grup d'acompanyament format per persones de la Comissió Antiassetjament juntament amb altres persones de l'entitat quan la situació d'assetjament involucri altres entitats. Com per exemple, una persona de confiança escollida per la persona afectada (si així ho vol), o si fos necessari, una persona experta en la temàtica (externa).

El Grup d'acompanyament es reunirà les vegades que consideri oportunes d'acord amb el cas i/o la denúncia rebuda. En tot cas, en funció de la complexitat que presenti cada situació, el grup podrà demanar la intervenció o suport d'alguna entitat o professional experta en la temàtica.

### **FUNCIONS DEL GRUP D'ACOMPANYAMENT**

- Acompanyar i assessorar les persones afectades per situacions d'assetjament.
  - *Proposar mesures cautelars durant la fase inicial de la investigació, per tal de protegir les persones afectades i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.)*
  - *Reunir el màxim de proves possibles per a la investigació de l'assetjament*
  - *Portar a terme la fase d'investigació.*
  - Redactar l'informe de conclusions i la proposta d'actuació (mesures correctores, reparadores i/o sancionadores).
  - Proposar mesures per fer un correcte seguiment del cas.
  - Acompanyar la persona afectada en tot el procés a través de l'escolta activa i la no victimització
  - Garantir la confidencialitat.
  - Consulta i validació amb Direcció de mesures preses i proposades davant situacions d'assetjament.
-

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres d'aquest grup les persones que estiguin en alguns dels supòsits següents:

#### **INCOMPATIBILITAT DEL GRUP D'ACOMPANYAMENT**

- › Les que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
  - › Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
  - › Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la víctima.
  - › Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.
-

## 5. QUINES SÓN LES MESURES PREVENTIVES

La **prevenció** és el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de les violències masclistes per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne així la normalització, i a sensibilitzar la ciutadania en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable<sup>10</sup>. Pot estar orientada, d'una banda, a aconseguir la transformació social per a eliminar, des de l'arrel, les causes estructurals de les violències masclistes, com ara la socialització i l'educació, el llenguatge, la divisió sexual del treball, etc. i, d'altra banda, a actuar davant d'un cas concret que s'hagi produït en l'activitat de la Taula, amb la finalitat d'evitar futures expressions d'aquesta violència, així com el seu impacte i recurrència<sup>11</sup>.

A continuació es presenten algunes de les **possibles estratègies i mesures preventives**, les quals poden implementar-se en el moment que sorgeix un cas d'assetjament o en altres moments, i poden dividir-se en quatre àmbits diferenciats: cultura organitzativa; comunicació, difusió i promoció; formació especialitzada i sensibilització; i registre, anàlisi i recerca.

### 5.1 CULTURA ORGANITZATIVA

La cultura organitzativa es refereix a la manera de ser i de fer de l'entitat, és a dir, totes les normes, creences, valors, pràctiques, etc., compartides per totes les persones que en formen part. Travessa tota l'entitat, des de les persones que la integren i l'ambient que s'hi dona, fins a l'estil de lideratge i gestió.

Per això, la igualtat i equitat de gènere, l'erradicació de les violències masclistes o l'ètica de les cures haurien de poder integrar-se com a principis bàsics de l'entitat o l'associació en la reivindicació de necessitats i canvis i en la producció d'accions que ajuden a la transformació cultural. Així com, també, caldria que

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

11 Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya (2022). Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes. Disponible a: [https://interior.gencat.cat/web/.content/home/o3o\\_arees\\_dactuacio/seguretat/violencia\\_masclista\\_i\\_domestica/Protocol\\_seguretat\\_violencies\\_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf](https://interior.gencat.cat/web/.content/home/o3o_arees_dactuacio/seguretat/violencia_masclista_i_domestica/Protocol_seguretat_violencies_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf)

l'entitat o associació mostrés un compromís i una voluntat amb aquests principis, que alhora requereix la complicitat de totes les persones treballadores.

Algunes estratègies que mostren aquesta implicació per part de l'entitat, per exemple, són: que es faci explícit el compromís de tolerància o amb les violències masclistes; que es generin espais d'escolta activa que facilitin la detecció de casos; o, que s'actui i de forma adequada quan es produeixi un cas d'assetjament laboral. D'aquesta manera, es genera un clima de confiança i seguretat i s'avança cap a un model de cultura basada en la cura i el bon tracte, ja que la comunicació o denúncia i resolució de les situacions es percep possible i amb garanties, s'assenyala el que no es tolera i es promou un espai acollidor i respectuós per a tothom.

Si bé és cert que hi ha organitzacions on preval un major risc d'incidència d'assetjament laboral (per exemple, molt masculinitzades o de tarannà masclista, o en les que els homes ocupen la majoria de càrrecs de poder), no hi ha cap que estigui exempt que se'n produeixin, doncs, com s'ha dit anteriorment, les violències masclistes són estructurals i juguen un paper important en mantenir el sistema cisheteropatriarcal. En aquest sentit, que no s'hagi detectat cap cas concret o l'existència d'elements que es poden considerar com a protectors (el fet que tothom es conegui, que sigui una entitat petita, que l'ambient sigui familiar, etc.), no necessàriament impliquen el no sorgiment d'aquestes situacions.

Així, doncs, com a **recomanacions**, es proposen les següents estratègies i mesures preventives:

#### MESURES PER A LA PREVENCIÓ DES DE LA CULTURA ORGANITZATIVA

- › Incorporar el compromís amb la igualtat i equitat de gènere i amb l'erradicació de les violències masclistes i altres conductes discriminatòries als estatuts de l'entitat, així com a la resta de normativa, o en els documents, la web, les comunicacions, els actes, etc.
- › Crear una Comissió Antiassetjament o de persones de referència.
- › Impulsar reunions de treball o d'activitat que incorporin moments per a compartir com se sent la gent o què pensa sobre determinats temes o situacions, promovent la comunicació assertiva, la cultura de la pau i l'ètica de la cura.
- › Promocionar la paritat entre dones i homes en els càrrecs de responsabilitat i de direcció de les entitats.
- › Revisar la divisió del treball tradicional de l'entitat, tenint en compte si aquesta respon a estereotips (per exemple, representar sempre a la dona en un rol de cuidadora o assignar als homes les tasques que representen més esforç físic).



## 5.2 COMUNICACIÓ, DIFUSIÓ I PROMOCIÓ

Comunicar, difondre i promocionar el Protocol esdevé essencial per fer realitat un model de centralitat en els drets i necessitats de les dones, persones amb gèneres i sexualitats dissidents, ja que és un dels primers passos perquè l'eina sigui accessible i coneguda per tothom, i per facilitar que les persones coneguin els seus drets i els mecanismes per a fer-los efectius. En aquest sentit, la comunicació, difusió i promoció del Protocol s'ha de poder portar a terme en tots els nivells d'intervenció, sense discriminació de cap tipus, i de manera clara, completa i efectiva.

Ahora, la participació de les dones i persones amb gèneres i sexualitats dissidents, però també de les persones racialitzades, migrades, amb alguna discapacitat, en situació d'exclusió social o de totes les edats, en l'àmbit laboral i altres esferes vitals, és fonamental com a motor per avançar cap a una societat que vetlli per la plena ciutadania de totes les persones que la integren.

Amb tot, com a **recomanacions**, es proposen les següents estratègies i mesures preventives:

### MESURES PER A LA PREVENCIÓ DES DE LA COMUNICACIÓ, LA DIFUSIÓ I LA PROMOCIÓ

- Realitzar campanyes o accions per a la comunicació i difusió del Protocol que en faciliten la seva aplicació. Fent ús de les webs i xarxes socials, o mitjançant el format físic (cartellera, díptics, etc.), i que s'adrecin als diferents grups de persones implicades.
- Impulsar espais (reunions, activitats, etc.) on es donin a conèixer i es promoguin els drets de les dones, persones amb gèneres i sexualitats dissidents, davant les violències masclistes, i els mecanismes per a poder fer-los efectius (Protocol, xarxa de serveis i recursos, etc.).
- Incorporar la perspectiva feminista i interseccional en la programació de les activitats de l'entitat, tenint en compte el llenguatge, els tipus d'activitats, les persones participants... Per exemple:
  - Fent ús del llenguatge no sexista i inclusiu.
  - Incloent producció cultural creada per dones i persones de gèneres i sexualitats dissidents i/o que doni visibilitat a la diversitat de dones i a la diversitat de gènere i sexual, generant referents que trenquin estereotips.
  - Vetllant perquè a les activitats realitzades hi hagi una representació equitativa de dones i homes, tant pel que fa a l'organització com pel que fa a l'assistència.

### 5.3 FORMACIÓ ESPECIALITZADA I SENSIBILITZACIÓ

La formació especialitzada i la sensibilització en clau de gènere, feminista i interseccional, fa referència al conjunt d'accions educatives i pedagògiques encaminades a generar canvis i modificacions en els marcs de coneixement, pensament i actuació de les persones, que permetin avançar cap a una societat on prevalgui la igualtat i equitat de gènere i l'erradicació de les violències masclistes.

L'Article 19 de la *Llei 5/2008* explicita que el Govern ha de garantir que es dugui a terme formació contínua i especialitzada de capacitació d'agents que intervenen per a la prevenció, detecció, atenció i recuperació de les violències masclistes. I estableix que en els cursos de formació s'hi ha d'incloure: "la perspectiva de gènere, les causes estructurals i socials de la violència masclista, les seves característiques, causes, efectes i conseqüències, i la intersecció d'altres identitats amb la violència masclista".

En aquest sentit, és important que totes les persones que formen part de la Taula, tant si tenen un rol més actiu com si menys, rebin una formació especialitzada per a la prevenció i reparació integral de les violències masclistes.

Per tant, a mode de **recomanació**, es proposen les següents estratègies i mesures preventives:

#### MESURES PER A LA PREVENCIÓ DES DE LA FORMACIÓ ESPECIALITZADA I LA SENSIBILITZACIÓ

- › Realitzar formació especialitzada en matèria de violències masclistes i, concretament, sobre el seu abordatge a partir de l'aplicació del Protocol.
- › Realitzar, o desplegar, accions de sensibilització en matèria de gènere i de violències masclistes.

### 5.4 REGISTRE, ANÀLISI I RECERCA

Recollir i registrar les dades relatives a les situacions d'assetjament laboral sorgides a l'entitat, així com analitzar-les, possibilita un tractament més curós i rigorós dels casos, en la mesura que permet entendre les seves característiques i adequar l'actuació per abordar-los. Aquesta informació generada, però, no és valuosa únicament en el moment en què s'està resolent un cas. També ho és per a comparar i estudiar de quina manera s'han donat al llarg del temps totes les situacions de violència masclista i detectar quins són els factors de risc que

indiquen una major incidència de la problemàtica en cada entitat o associació, podent-los prestar més atenció i aplicar mesures per a superar-los.

La recerca, en tant que implica conèixer o aprofundir el coneixement sobre les diferents formes i àmbits de les violències masclistes, les causes estructurals i els mecanismes efectius per erradicar-les, també és una eina clau en matèria de prevenció.

És **recomanable**, doncs, que l'entitat consideri les següents estratègies i mesures preventives:

#### MESURES PER A LA PREVENCIÓ DES DEL REGISTRE, L'ANÀLISI I LA RECERCA

- › Adoptar mecanismes per al registre sistemàtic i l'anàlisi de dades quan es doni una situació d'assetjament en el marc de l'entitat, que faciliti l'abordatge i resolució dels casos, fer un seguiment i avaluació d'aquests i de la seva gestió, i, també, poder portar un control permanent sobre la incidència de l'assetjament a l'organització.
- › Mantenir-se al corrent de les eines, formacions, articles publicats, etc., que el Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (o altres organismes) genera i ofereix en matèria de violències masclistes i el seu abordatge, perquè l'entitat o associació estigui actualitzada i pugui continuar avançant en l'assoliment de la igualtat i equitat de gènere en el si de l'organització.

## 6. QUIN ÉS EL CIRCUIT D'ACTUACIÓ PER A LA REPARACIÓ INTEGRAL

La **reparació integral** inclou la detecció, l'atenció i la recuperació i està formada pel conjunt de mesures sanitàries, jurídiques, econòmiques, socials, educatives, laborals, entre altres, adoptades pels organismes i agents responsables de la intervenció en violències masclistes, amb la finalitat de garantir els drets reconeguts de les persones afectades, rescabulant els danys, restablint la situació, i evitant la repetició i la revictimització<sup>12</sup> de la persona afectada.

Cal tenir en compte, però, que a vegades no es tractarà únicament de tornar a l'estat previ a la violència, ja que és possible que la situació prèvia sigui una intersecció de vulneracions socials, si no de garantir integralment els drets de les persones en situació de violència masclista i promoure les transformacions personals, socials, comunitàries, institucionals necessàries perquè tal que les formes de violència masclista puguin superar-se i no tornin a succeir.

---

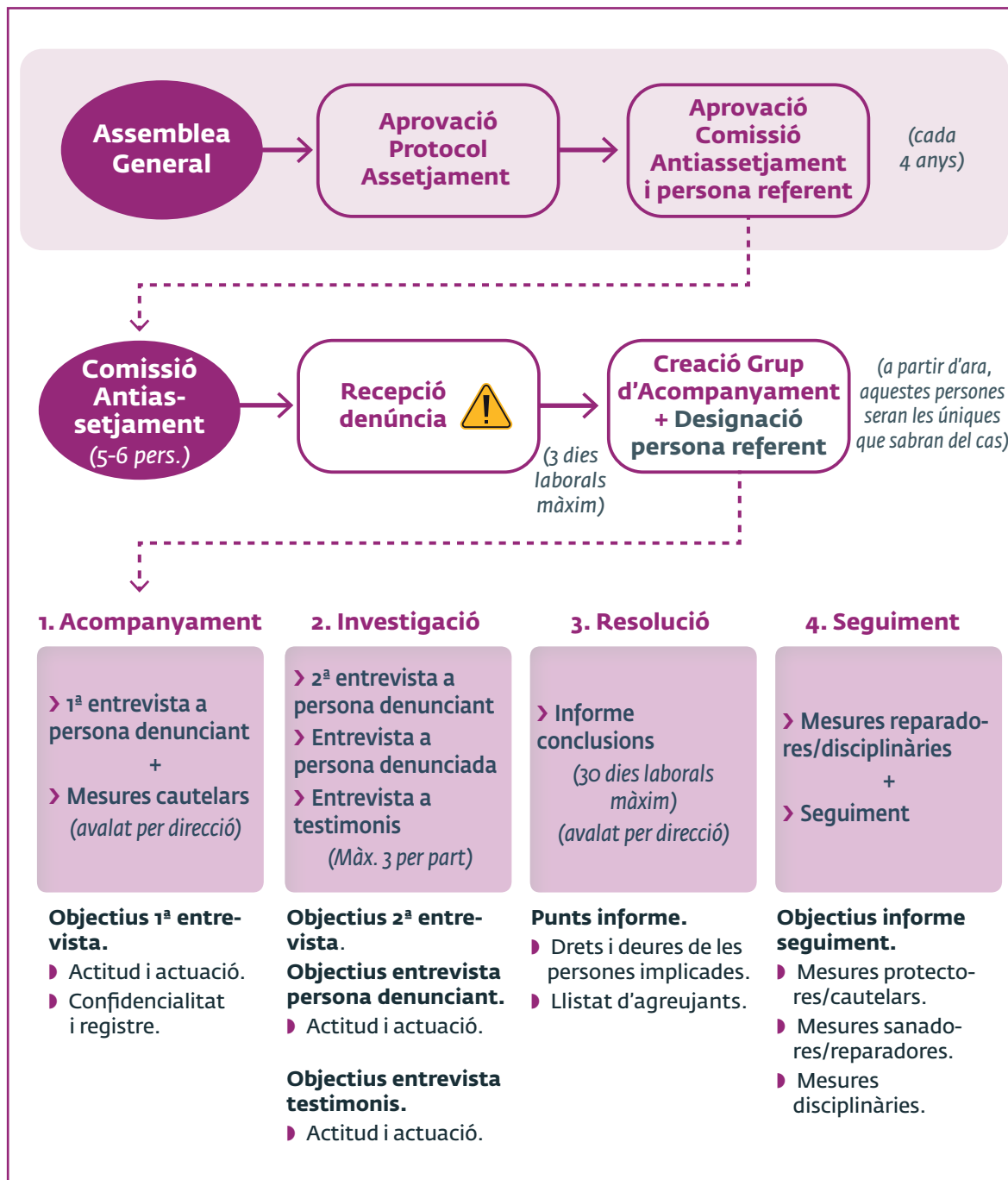
12 La revictimització o victimització secundària és el maltractament addicional exercit contra les dones que es troben en situacions de violència masclista i llurs fills i filles, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitius i qualitius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats. Per exemple, dubtar i qüestionar des del principi el relat d'una persona que ha patit violència masclista o LGBTI+fòbica.

## 6.1 PROCEDIMENTS

### CIRCUIT A. SI VIUS EN PRIMERA PERSONA O ETS CONEIXEDORA D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT.



## CIRCUIT B. SI LA COMISSIÓ ANTIASSETJAMENT REP UN CAS. COM S'ACTIVA EL PROTOCOL?



## 6.2 FASE 1: IDENTIFICACIÓ I DETECCIÓ PRECOÇ DE CASOS

La detecció és la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de l'assetjament laboral, tant si apareix de forma esporàdica com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat<sup>13</sup>.

La detecció no es tracta d'una fase inicial i tancada de la intervenció, sinó que és una pràctica conjunta i contínua, necessària per garantir els drets, i que requereix una mirada integral de les formes i àmbits de les violències masclistes. Per tant, s'ha de mantenir activa durant tot el procés de recuperació, per així avaluar els riscos, donar resposta a noves necessitats que sorgeixin, organitzar l'acompanyament i les prioritats...

Per la correcta detecció i identificació de l'assetjament en l'àmbit laboral, és necessari familiaritzar-se prèviament amb totes les tipologies existents. D'aquí la importància de sensibilitzar i formar totes les persones vinculades amb l'estructura professional de la Taula, amb la finalitat que puguin detectar i distingir correctament aquestes situacions.

Un dels principals obstacles per la identificació i la detecció de l'assetjament laboral és la normalització d'aquestes conductes, tant per la societat com per la mateixa persona que el pateix. Per això, sovint és difícil identificar i detectar, ja que és freqüent que les persones agredides o que perceben l'agressió decideixin no denunciar-ho o posar-ho en coneixement de l'entitat (per diversos motius com ara la por a les represàlies, la vergonya, la culpabilització i, fins i tot, la no-identificació d'aquella situació com a assetjament laboral). Això no és, en cap cas, responsabilitat o culpa de la persona agredida, sinó del sistema cisheteropatriarcal en què es tolera aquest tipus de situacions.

Cal tenir present, però, que de la mateixa manera que no hi ha un perfil específic de persona que agredeix, tampoc n'hi ha un de la persona que pateix assetjament laboral, si no que qualsevol persona pot trobar-se en aquesta situació. No obstant això, com ja s'ha apuntat anteriorment, a l'hora d'abordar l'assetjament laboral cal partir d'una perspectiva interseccional, tenint en compte que estan estretament vinculades amb les dinàmiques i les relacions de poder. Així,

13 Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya (2022). *Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes*. Disponible a: [https://interior.gencat.cat/web/.content/home/o3o\\_arees\\_dactuacio/seguretat/violencia\\_masclista\\_i\\_domestica/Protocol\\_seguretat\\_violencies\\_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf](https://interior.gencat.cat/web/.content/home/o3o_arees_dactuacio/seguretat/violencia_masclista_i_domestica/Protocol_seguretat_violencies_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf)

hi ha determinades persones que ocupen posicions de major vulnerabilitat que impliquen un major risc de patir aquestes conductes i una menor possibilitat de fer-hi front, especialment quan s'entrecreuen o interseccionen diversos eixos d'opressió (gènere, edat, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, discapacitat, origen o migració, racialització, classe social, d'entre altres).

També és important considerar la diferència de poder en relació amb la posició en l'entitat, sent més vulnerables, per exemple:

- › Persones que acaben de començar a treballar a l'entitat.
- › Persones treballadores a l'entitat amb un contracte eventual o temporal, o en subcontractació.
- › Dones que accedeixen a un òrgan de direcció de l'entitat masculinitzat, o que ocupen un sector o un càrrec que tradicionalment s'ha considerat destinat als homes.

En aquest sentit, hi ha determinats factors que operen com a barreres o dificultats per a la detecció de situacions o conductes discriminatòries. Per exemple, la falta de sensibilització i de capacitació, la manca d'eines adequades, els mites i creences en relació amb la violència masclista, la percepció d'impunitat i tolerància davant altres casos similars, etc. poden contribuir a invisibilitzar o naturalitzar la violència i, per tant, impedeixen que es puguin detectar i abordar aquestes situacions.

### **6.3 FASE 2: PROCEDIMENT DE COMUNICACIÓ I/O DENÚNCIA**

Tota persona vinculada a la Taula professionalment que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en l'activitat diària de la Taula o en actes organitzats per la Taula podrà comunicar-ho i/o denunciar-ho a la Comissió Antiassetjament del Protocol, sigui de manera verbal o escrita.

De la mateixa manera, qualsevol persona que sigui testimoni o tingui coneixement d'una situació d'aquestes característiques, també podrà comunicar-ho a la Comissió Antiassetjament, seguint els canals establerts.

Quan la situació de violència afecti persones externes a la Taula, les quals assisteixen o participen en les activitats que aquesta organitza, la persona afectada



o testimoni ho podrà comunicar a la Comissió Antiassetjament del Protocol, o bé es dirigirà a comunicar-ho i/o denunciar-ho directament als serveis de seguretat o sanitaris, independentment de la gravetat dels fets.

Les passes a seguir per comunicar o denunciar, són les que es detallen tot seguit, es distingeixen dos procediments diferenciats.

### 6.3.1 CANAL INTERN: COMUNICACIÓ O DENÚNCIA

El canal intern fa referència a les comunicacions i denúncies que es fan arribar a la Taula i que es gestionaran directament des d'aquesta, concretament, des de la Comissió Antiassetjament. Així, en el moment que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament laboral per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la Comissió Antiassetjament activarà el Protocol de forma immediata.

#### COMUNICACIÓ INFORMAL VERBAL

- › A qualsevol de les persones que integren la Comissió Antiassetjament.
- › A una persona de confiança, que ho traslladarà a la Comissió Antiassetjament.
- › Si hi ha relació laboral, també podrà comunicar-ho a un/a company/a, o un/a persona que ocupi un càrrec de responsabilitat a l'organització o a la representació legal de les persones treballadores, que ho traslladarà a l'equip referent.

Qualsevol persona podrà adreçar-se verbalment a la Comissió Antiassetjament per comunicar una situació d'assetjament, sigui directament afectada per la situació o en tingui coneixement. En tots dos casos, el Grup d'acompanyament creat per al cas, haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

En els casos que la situació que es doni a conèixer no afecti una persona en concret, si no que respongui a un patró d'assetjament ambiental, en què es doni un clima degradant i ofensiu, de tipus sexista, LGBTI+fòbic o trànsfob, el Grup d'acompanyament es comunicarà amb el conjunt del col·lectiu o grup afectat.

En el cas de les persones afectades que formen part de l'estructura interna de la Taula, també podran denunciar internament els fets. I, tant la comunicació com la denúncia la podran realitzar de manera escrita, seguint el model de formulari facilitat en el present Protocol [consultar Annex 8.4] o en format lliure, adreçant-se a la Comissió Antiassetjament. En aquest escrit ha d'indicar-se si es fa constar una comunicació informal o una denúncia formal.

### COMUNICACIÓ INFORMAL ESCRITA O DENÚNCIA FORMAL ESCRITA

Adreçada a la Comissió Antiassetjament, que podrà seguir:

- › El model de denúncia facilitat en el Protocol. [consultar Annex 8.4]
- › Format lliure.

En tot cas, la Comissió Antiassetjament lliurarà a la persona afectada una còpia de la comunicació o denúncia, amb justificant que l'ha rebuda.

Sempre que una persona afectada que forma part de l'estructura interna de la Taula hagi comunicat inicialment la situació de forma verbal, el Grup d'acompanyament li demanarà que ho pugui fer, també, per escrit, facilitant-li el suport necessari.

Quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest protocol [consultar Annex 8.5].

Si la persona afectada que forma part de l'estructura interna de la Taula comunica una situació d'assetjament (verbalment o per escrit), però no vol formalitzar la denúncia, es realitzarà un acompanyament, però no es podrà activar el procés d'investigació i resolució intern. La Comissió Antiassetjament haurà de deixar constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada a denunciar i de les accions preventives i reparadores que emprendre. Alhora, no s'insistirà a la persona afectada perquè denunciï, és important respectar la seva decisió de no denunciar. Tot i això, se li farà saber que si canvia d'opinió, la Comissió Antiassetjament serà allà sense jutjar-la.

### Exemples de possibles actuacions en cas d'acompanyament

A continuació s'exposen alguns exemples de possibles actuacions que pot realitzar el grup d'acompanyament en el casos que la persona afectada no mostri consentiment per iniciar una investigació:

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- Aplicar una reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes per part de la Taula i tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.
- Realitzar accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- Realitzar un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- Programar accions d'entrenament assertiu i d'afrontament i resolució de conflictes, adreçades al conjunt del col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.
- Programar d'accions que potenciïn els mecanismes de cura entre les persones que integren el col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament (autodiagnosi de cura, mesures d'entorn saludable, etc.).

#### 6.3.2 CANAL EXTERN: COMUNICACIÓ O DENÚNCIA

Qualsevol persona que hagi patit una situació d'assetjament laboral durant l'activitat de la Taula així com en actes organitzats o en què participa la Taula, podrà comunicar o denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes interns descrits en aquest Protocol. La comunicació o denúncia externa no la gestiona la Comissió Antiassetjament, tot i que, en alguns casos, aquesta podrà acompanyar a la persona afectada a fer-la.

Per a comunicar o denunciar una situació d'assetjament laboral, caldrà dirigir-se als serveis de seguretat (policia local, Mossos d'Esquadra, agents de seguretat, etc.) que hi hagi a l'espai o territori on es porta a terme l'activitat.

Tot i això, si la salut de la persona afectada es troba en un estat que requereix atenció sanitària, també serà possible dirigir-se als serveis sanitaris (ambulàncies, CAPs, Hospital, etc.).

Ahora, pel que fa concretament a les denúncies formals, aquestes podran portar-se a terme per les següents vies:

### **DENÚNCIA PER VIA ADMINISTRATIVA (QUAN LA RELACIÓ AMB L'ENTITAT SIGUI LABORAL)**

- › **Inspecció de treball** de la Generalitat de Catalunya: interposar una denúncia.

### **DENÚNCIA PER VIA JUDICIAL**

- › **Ordre judicial:** interposar una demanda.
- › **Ordre penal:** interposar una querella.

Amb tot, s'ha de tenir en compte que el canal intern implica una menor formalitat que l'extern, està exempt de cost econòmic, suposa una major celeritat i permet adoptar de forma gairebé immediata mesures preventives i reparadores. D'altra banda, el canal extern té major validesa legal i capacitat punitiva, alhora que pot contemplar compensacions econòmiques per a la persona afectada.

Així, no només es tracta de vies compatibles sinó que aporten respostes diferents de la situació d'assetjament laboral. Adreçar-se a una via o altra, o a ambdues, és una decisió que concerneix únicament la persona afectada.

Si la persona afectada sol·licita assessorament a la Comissió Antiassetjament en relació amb quina via acollir-se, caldrà:

## ASSESSORAMENT A LA PERSONA AFECTADA RESPECTE A L'ACCIÓ DE DENUNCIAR

- › Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- › Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.–.
- › Valorar, conjuntament amb la persona afectada, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- › Valorar la posició de la persona acusada en relació amb la persona afectada (poder, perill, etc.).

### 6.4 FASE 3: ACOMPANYAMENT ESPECIALITZAT

Una vegada rebuda una denúncia d'assetjament, la Comissió Antiassetjament crearà, en un màxim de 3 dies laborals, el Grup d'acompanyament, que estarà format per 3 persones, una d'elles serà la persona de referència del cas. Aquestes persones podran ser triades per la persona afectada d'entre les integrants de la Comissió Antiassetjament i s'hauran d'adequar a la diversitat del cas concret. Idealment, la persona de referència del grup d'acompanyament coincidirà amb la persona de referència de la Comissió Antiassetjament. A partir d'aquest moment aquestes seran les úniques persones coneixedores dels detalls de la situació d'assetjament.

El Grup d'acompanyament convocarà a la persona afectada per a una primera entrevista, que tindrà els següents objectius:

1. Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.
2. Valorar el nivell de risc.
3. Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extrajurídiques existents.
4. Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern. Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal.

Una vegada realitzada la primera entrevista, el Grup d'acompanyament haurà de valorar la idoneïtat d'activar mesures cautelars urgents.

A continuació, es faciliten unes indicacions que s'han de poder entendre com a recomanacions dirigides principalment al Grup d'acompanyament, per a procedir davant casos d'assetjament.

#### **6.4.1 INDICACIONS PER ACOMPANYAR ELS CASOS**

En general, acompanyar implicarà atendre i assessorar a la persona afectada, oferint-li el suport necessari, i adoptant mesures preventives i de reparació integral quan s'escaigui. El Grup d'acompanyament haurà de dirigir-se sempre directament a la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

##### **Actitud i actuació a l'hora d'entrevistar a la persona afectada**

- › Fer sentir segura a la persona, amb una escolta respectuosa sense emetre judicis de valor sobre els fets exposats.
- › Fer-li saber que la Taula està fortament compromesa amb l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual.
- › Consultar-li com creu que pot ser ajudada, fent-li saber que les seves necessitats són tingudes en compte.
- › Ajudar-la a reconstruir els fets en forma cronològica, atorgant-li el temps necessari.
- › Informar sobre la possibilitat de convocar testimonis per completar la investigació.
- › Agrair la confiança dipositada en la Comissió.

##### **Confidencialitat i registre d'informació**

- › Obertura d'expedient codificat i accés restringit al mateix. El material probatori tindrà tractament d'informació reservada.
- › Acta de cada reunió del Grup d'acompanyament.
- › Compareixença signada després de cada entrevista:
  - L'etapa final de l'entrevista es dedicarà a la preparació de la declaració, respectant els fets relatats.
  - Una vegada redactada, la persona declarant tindrà l'oportunitat de revisar-la i corregir allò que consideri convenient.

- Si estigués d'acord, haurà de signar-la de conformitat.
- En cas que no vulgui signar-la, s'haurà d'agregar una breu explicació de per què no s'ha signat, signant únicament l'entrevistador/a.

## 6.5 FASE 4: INVESTIGACIÓ I RESOLUCIÓ INTERNA

Més enllà de l'acompanyament que es faci de cada cas, és necessari realitzar una investigació d'aquest. Si la denúncia és externa, la investigació es portarà a terme per les autoritats corresponents. Si la denúncia és interna, el Grup d'acompanyament serà qui analitzi i decreti què ha passat, tipifiqui els fets i apliqui les estratègies i mesures corresponents.

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona denunciant, comunicant a la persona denunciada els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat. També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades.

És recomanable que la fase d'investigació es dugui a terme en el menor lapse de temps possible i, sempre que sigui factible, realitzar les entrevistes a la persona denunciada i a testimonis el mateix dia, per tal d'evitar pressions així com filtracions i manipulacions de la informació.

En qualsevol cas, les entrevistes s'hauran de realitzar amb suficient distància temporal per a garantir que les persones citades no coincideixin físicament.

A l'inici de la fase d'investigació, el Grup d'acompanyament convocarà la persona afectada a una segona entrevista, que ha de permetre:

1. Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants.
2. Recollir material probatori afegit.
3. Assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extra-jurídiques.
4. Informar la víctima de la possibilitat d'aplicar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

L'entrevista a la persona denunciada serà realitzada pel Grup d'Acompanyament i ha de permetre:

1. Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una persona.
2. Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
3. Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
4. Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.

Sempre que la persona denunciada ho demani expressament, o en cas que el Grup d'acompanyament ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb la part denunciada, per tal d'aclarir fets o recavar material probatori afegit.

### **Actitud i actuació durant l'entrevista amb la persona denunciada**

- › Informar sobre el rol de qui entrevista i el procediment d'investigació.
- › Transmetre els drets de la persona entrevistada.
- › Donar-li a conèixer la declaració de qui acusa, tot llegint-la.
- › Escoltar la persona acusada, possibilitant que pugui comentar cadascun dels fets manifestats per la persona que va presentar la denúncia.
- › Si la persona admet les acusacions: informar que l'organització no tolera aquest tipus d'accions, que han de cessar immediatament. Se l'informa sobre mesures i sancions que puguin prendre's.
- › Si nega les acusacions: haurà d'esclarir què admet i què nega i en aquest cas, haurà de presentar testimonis o altres mitjans de prova que sostinguin la seva defensa.
- › Informar que no és convenient que es comuniqui amb la persona que denuncia: qualsevol acció d'amenaça o represàlia podria considerar-se assetjament en si mateixa i agreujaria la situació.



D'altra banda, l'entrevista amb testimonis ha de permetre:

1. Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
2. Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori. Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?
3. Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.
4. Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral o dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
5. Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).
6. Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona assetjada en l'organització així com la de la persona presumptament assetjadora.
7. Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent persones que hagin estat assetjades per la mateixa persona que es presumeix assetjadora.

Com a criteri general, el nombre de testimonis no hauria de superar 3 persones per cada part, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

### **Actitud i actuació durant l'entrevista amb testimonis**

- › Informar sobre el rol de qui entrevista.
- › Explicar el procediment d'investigació i el posicionament ètic i el protocol sobre el qual se sosté.
- › Informar sobre la confidencialitat del procediment així com de la necessitat de registrar el contingut de l'entrevista.
- › Començar la indagatòria a través de preguntes obertes i generals: permetent la recollida d'informació objectiva i lliure de possibles interpretacions.

- › Concentrar-se en allò observat o vist pel o per la testimoni, no en les seves suposicions o opinions sobre el que ha succeït o sobre la relació entre persona denunciant i persona denunciada.

### 6.5.1 DRETS I DEURES DE LES PERSONES IMPLICADES

Durant la fase d'investigació és important tenir en compte els següents aspectes en relació amb els drets i deures de les persones implicades en el procés:

- › Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- › S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- › Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- › Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de totes les persones que integren la Taula denunciar i actuar davant de situacions d'assetjament.
- › Qualsevol de les parts implicades té dret a presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució del Grup d'acompanyament.
- › La persona acusada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.

Si una persona denuncia assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual i aporta indicis fonamentats, correspon a la part demandada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat<sup>14</sup>.

- › En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament o com a part de la fase d'investigació, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en casos de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part assetjada.

---

<sup>14</sup> Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social (art. 96); Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (art. 13); Llei catalana 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (art. 30).

### 6.5.2. LLISTAT D'AGREUJANTS

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, el Grup d'acompanyament haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- › Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- › El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- › El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- › Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- › Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- › Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- › Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- › Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- › Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- › El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'instabilitat laboral o recent incorporació a l'organització.
- › El fet que l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal.
- › Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursors en altres ocasions o amb altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- › Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament.
- › Assetjament dirigit a una persona amb alguna discapacitat o en situació de trastorn psicològic demostrable.

- › L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- › Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- › Intent de manipulació al Grup d'acompanyament.
- › Negació davant de proves evidents.

En l'anàlisi de cada cas concret, el Grup d'acompanyament haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a tall de guia, però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.

### 6.5.3 INFORME DE CONCLUSIONS

Un cop finalitzada la fase d'investigació, el Grup d'acompanyament haurà d'elaborar un informe de conclusions el qual contindrà:

- › Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- › Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- › Resum de les intervencions realitzades pel Grup d'acompanyament o personal expert i de les proves obtingudes.
- › Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- › Resolució:
  - Valoració del cas.
  - Tipificació de la falta (lleu, greu, molt greu).
  - Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, reparadores i/o sancionadores).

## 6.6 ESTRATÈGIES I MESURES PER A LA REPARACIÓ INTEGRAL

Entre les estratègies i mesures que la Taula pot aplicar davant una situació d'assetjament laboral, des del moment de detecció del cas (és a dir, no és necessari que hagi hagut un procés d'investigació intern), es troben les **preventives**, ja explicades al capítol 5, però també d'altres com les:

- › **Cautelars:** Es tracta de mesures adreçades a garantir la protecció de la persona que ha patit els fets –i del seu entorn– i a evitar la repetició o l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'acompanyament / investigació. Per això, la Comissió Antiassetjament ha de tenir capacitat d'aplicar-les des de l'inici. Són mesures temporals que han de restringir-se a la durada del procés d'acompanyament / investigació.
- › **Reparadores:** El seu objectiu és curar el dany causat per la situació viscuda, compensant l'impacte negatiu que la conducta o assetjament masclista ha tingut sobre la persona que ha patit els fets, perquè pugui assolir la seva recuperació. D'aquesta manera, sempre hauran d'atendre les necessitats i voluntat de la persona afectada i van dirigides a la millora del seu benestar.
- › **Sancionadores:** Aquestes mesures, a nivell intern de les organitzacions, s'han d'entendre més enllà de les sancions a la persona que ha comès els fets i dissenyar-se amb la finalitat de poder aconseguir que la persona que ha comès la falta en sigui conscient, se'n faci responsable, i adquireixi el compromís i les eines perquè no es tornin a repetir fets similars, possibilitant-se alhora, si s'escau, que la persona denunciada pugui tenir un paper actiu en el procés de reparació integral.

Cal tenir present que totes les mesures, i especialment les sancionadores, s'hauran d'aplicar sempre d'acord amb el que s'estipuli a la normativa de gènere vigent, l'Estatut dels Treballadors, el Conveni Col·lectiu d'aplicació a l'entitat, i la normativa interna específica de cada organització.

### 6.6.1 MESURES CAUTELARS

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'una sèrie de requisits:

- › La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- › S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.
- › Proporcionalitat: coherència entre les mesures adoptades i la gravetat dels fets denunciats.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, a continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- › Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva del Grup d'acompanyament.
- › Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva del Grup d'acompanyament.
- › Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- › Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- › Teletreball per part de la persona denunciada.
- › Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- › Mobilitat interna – mai d'ascens – de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.
- › Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscapte de les condicions laborals.
- › Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de recerca.

- › Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la presumpta víctima fins a la resolució del cas.
- › Suspensió temporal de càrrecs de representació i de reconeixement públic de la part denunciada fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació. Una vegada resolt el cas, haurà de valorar-se la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa, si es determina que, efectivament, s'ha donat una situació d'assetjament o discriminació que justifiqui la permanència d'aquestes, a més de la possible aplicació d'altres mesures de naturalesa correctora, sancionadora o reparadora.

### 6.6.2 MESURES REPARADORES

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, el Grup d'acompanyament haurà de tenir en compte els següents drets:

- › Dret al reconeixement públic de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.
- › Dret a preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- › Dret a la compensació i restitució, que pot comprendre indemnització econòmica, suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat

### 6.6.3 MESURES SANCIONADORES

El règim disciplinari o sancionador és el més complex d'establir en un protocol perquè haurà de respondre de respondre a marcs normatius de l'entitat (estatut, reglament de règim intern i conveni col·lectius).

D'aquesta manera, la funció del Grup d'acompanyament ha de consistir en tipificar la falta i proposar mesures, a partir de la valoració dels fets investigats

i, a partir d'aquí, tenint en compte el grau de gravetat establert, aplicar una determinada mesura sancionadora segons el seu propi marc normatiu.

En tot cas, el Grup d'acompanyament haurà de ser informat de la sanció concreta aplicada, tot indicant la normativa de referència i justificant, si s'escau, el motiu pel qual s'ha optat per determinada mesura disciplinària o per la no aplicació de la mateixa.



## 7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ CONTINUADA

Un procés de seguiment i avaluació continuada ajustat a la realitat, permet **conèixer l'impacte, l'eficàcia i l'efectivitat de la implementació del Protocol**. Per tant, es tracta de mesurar què s'ha fet i com s'ha fet, examinant tots els processos i resultats de les actuacions dutes a terme que s'hagi aplicat el Protocol. Això implica, també, detectar tots aquells aspectes de l'aplicació que s'han de corregir o millorar, per així garantir l'adaptació contínua a les necessitats de la Taula. És molt important tenir en compte que un protocol no acaba quan tens un producte, sinó que aquest és només el punt de partida on s'ha de començar a treballar i anar actualitzant-lo a la realitat.

La Comissió Antiassetjament és la responsable de dur a terme aquesta tasca de seguiment i avaluació continuada, coordinant-se i contactant amb els agents implicats en les diverses accions i processos (grup d'acompanyament, persones de referència, equip tècnic, i qualsevol persona de l'entitat que hi participi).

Els processos de seguiment i l'avaluació continuada han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i processos de treball) i qualitativa (de caire subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.) Això ens permet comprovar el grau de compliment real del protocol i detectar les possibles modificacions requerides.

En conjunt, el sistema de seguiment i avaluació continuada persegueix els següents **objectius**:

- Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti a l'entitat valorar els resultats i els impactes de les actuacions.
- Valorar el procés i la gestió de la implementació del Protocol i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció.
- Identificar noves necessitats en matèria d'abordatge de l'assetjament laboral per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Analitzar l'impacte i l'evolució de les mesures i canvis implementat en el protocol al llarg del temps.

Com que el procés de seguiment i avaluació ha de ser mesurable, seguidament s'incorporen **exemples d'indicadors** que permetin identificar el tipus de situacions de violències masclistes que es donen en les entitats per tal de millorar aspectes preventius i de reparació.

### EXEMPLES D'INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- › Tipus i característica de les actuacions dutes a terme en cadascun dels eixos d'intervenció: la prevenció i la reparació integral.
- › Grau de coneixement i satisfacció de les persones vinculades amb el Protocol i les seves actuacions.
- › Grau de satisfacció de les persones acompanyades durant casos concrets d'activació del Protocol.
- › Nombre de situacions d'assetjament en les quals s'ha intervingut directament i amb el consentiment de la persona agredida. Algunes de les variables a tenir en compte són: espai, data i hora on es produeix la situació; o freqüència si s'escau; gènere, orientació sexual, edat i municipi de residència de la persona agredida; tipus d'assetjament exercit; si la persona s'adreça a algun servei; si s'ha necessitat la intervenció de cossos de seguretat o sanitaris; o com s'ha resolt la situació.

## 8. ANNEXOS

### 8.1 MARC LEGAL I NORMATIU

#### 8.1.1 NORMATIVA INTERNACIONAL I EUROPEA

Entre les fites més importants en l'**àmbit internacional** destaquen la celebració de la *Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona* (CEDAW), l'any 1979<sup>15</sup>; la *IV Conferència Mundial de la Dona*, celebrada a Beijing l'any 1995<sup>16</sup>; i la *Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona*<sup>17</sup>, aprovada l'any 1993 per Assemblea General de les Nacions Unides, en què es reconeix la violència contra les dones com un problema universal i una violació dels drets humans i les llibertats fonamentals.

A **nivell europeu**, destaca el *Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica* (Conveni d'Istanbul), del 2011<sup>18</sup>, que suposa el **primer instrument vinculant** en l'àmbit europeu en aquesta matèria. El Conveni contempla com a delictes totes les formes de violència contra la dona: la violència física, la psicològica i la sexual, incloent-hi la violació, la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament, l'avortament forçat i l'esterilització forçada. De fet, la ratificació d'aquest instrument per l'Estat espanyol va donar peu a la introducció d'importants reformes legislatives, entre elles la reforma del Codi Penal i l'aprovació de l'Estatut de la víctima del delictes.

15 Disponible a: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)

16 Disponible a: [https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing\\_full\\_report\\_S.pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing_full_report_S.pdf)

17 Disponible a: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

18 Disponible a: [https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/(1))

En l'àmbit comunitari, tant el *Tractat de la Unió Europea*, el *Tractat de funcio-  
nement de la Unió Europea*<sup>19</sup> i la *Carta de drets fonamentals de la Unió Europea*<sup>20</sup> recu-  
llen el principi d'igualtat entre homes i dones i el principi de no discriminació.  
No obstant això, actualment no existeix cap instrument legal a la Unió Europea  
que abordi la violència contra les dones de manera integral, sinó que la legisla-  
ció ha abordat formes específiques de violència com ara l'assetjament per raó  
de sexe al lloc de treball.

Finalment, destaquen els **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**<sup>21</sup>,  
dissenyats per l'ONU i inclosos a l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sos-  
tenible (2015), un conjunt d'objectius que han de marcar el full de ruta per en-  
frontar els reptes socials, econòmics i ambientals amb la finalitat última de tre-  
ballar per una vida digna per totes les persones i preservar el planeta. L'Agenda  
inclou un total de 17 objectius que han de contribuir a assolir aquest propòsit  
general, entre els quals es troba en cinquè lloc la Igualtat de gènere:

- 1) Erradicació de la pobresa;
- 2) Lluita contra la fam;
- 3) Bona salut;
- 4) Educació de qualitat;
- 5) **Igualtat de gènere;**
- 6) Aigua potable i sanejament;
- 7) Energies renovables;
- 8) Treball digne i creixement econòmic;
- 9) Innovació i infraestructures;
- 10) Reducció de la desigualtat;
- 11) Ciutats i comunitats sostenibles;
- 12) Consum responsable;
- 13) Lluita contra el canvi climàtic;
- 14) Flora i fauna aquàtiques;
- 15) Flora i fauna terrestres;
- 16) Pau i justícia;
- 17) Aliances per als objectius mundials.

19 Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70002>

20 Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/1985/04/02/7/con>

21 Vist a: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

### 8.1.2 NORMATIVA ESTATAL

La *Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*<sup>22</sup> va suposar una **fitxa sense precedents** en l'ordenament jurídic espanyol, atès que va implicar el **reconeixement legal de la violència de gènere** com un problema social, incloent tipus penals dirigits a castigar específicament formes de violència contra les dones. No obstant això, la Llei només entén com a violència de gènere aquella que es dona en la relació de (ex)parella heterosexual, deixant fora totes les formes de violència que no es produeixen en l'àmbit de la parella.

Per la seva banda, la *Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes*<sup>23</sup> suposa un **punt d'inflexió en les polítiques de gènere**, ja que incorpora el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere a l'ordenació general de les polítiques públiques, de manera transversal. Aquesta normativa inclou, entre els drets laborals de les persones treballadores, la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Les conductes regulades pel Protocol de violències masclistes són, en molts casos, susceptibles de generar responsabilitat penal d'acord amb la legislació existent. Així, la situació viscuda pot estar tipificada com a delicte i es pot iniciar un procediment penal. El **Codi Penal Espanyol**<sup>24</sup> reconeix, defineix i castiga les següents violències masclistes en l'àmbit social o comunitari i en l'àmbit laboral:

➤ Com a delictes contra la llibertat sexual:

- **Agressió sexual** (article 178).
- **Violació** (article 179), modalitat agreujada d'agressió sexual.
- **Agressió sexual a menors de 16 anys** (article 181 i ss.).
- **Assetjament sexual en l'àmbit laboral** (article 184).
- **Exhibicionisme i provocació sexual** (article 185 i 186).

➤ Altres figures penals:

- **Stalking**, previst com una modalitat específica del delicte de coaccions (article 172 ter).
- **Upskirting** (article 197).
- **Assetjament laboral** (article 173.1).

22 Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>

23 Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

24 Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>

Així mateix, cal tenir en compte que entre les circumstàncies que agreugen la responsabilitat penal s'inclou la comissió del delicte per motius discriminatòris en relació amb el sexe, edat, orientació sexual, identitat sexual o de gènere, ideologia, religió, creences, ètnia, raça, nacionalitat, discapacitat... (article 22.4 del Codi Penal).

La nova i controvertida *Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual*<sup>25</sup>, ha implicat importants modificacions a nivell de conceptualització en el Codi Penal, així com canvis i mesures en l'àmbit empresarial, publicitari, digital, laboral, de la Seguretat Social... En aquest sentit, amb la finalitat d'evitar la comissió de delictes contra la llibertat sexual i la integritat moral, la Llei estableix que **les empreses estaran obligades a adoptar mesures de prevenció i sensibilització internes**.

Per tal de protegir les persones treballadores davant l'assetjament, un ampli ventall de normes estableixen les següents **obligacions i responsabilitats empresarials**<sup>26</sup>:

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, a la seva integritat física o psíquica i al respecte a la seva intimitat i dignitat, que comprèn la seva protecció davant l'assetjament.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament, garantint els drets laborals i les condicions de treball i de salut.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.
- Responsabilitat penal en cas d'assetjament laboral (art. 173), assetjament sexual (art. 184) i descobriment i revelació de secrets (art. 197).
- Altres responsabilitats administratives i laborals establertes per la legislació aplicable.

25 Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/09/06/10/con>

26 D'acord amb els articles 4.2 c) d) i e) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la disposició final quarta de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual.

També cal tenir presents, entre d'altres, la *Llei 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delictes*<sup>27</sup>, que recull un catàleg de drets de la víctima de qualsevol delictes, la *Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*<sup>28</sup> i el *Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació*<sup>29</sup>. A més, entre les recents polítiques públiques destaca l'aprovació del Pla d'Acció Urgent contra la Trata i l'Explotació Sexual i per l'Especial Protecció de totes les seves víctimes; l'Estratègia Nacional contra les Violències Masclistes 2021-2025 i l'aprovació de la *Llei 15/2022, de 12 de juliol, Integral per la Igualtat de Tracte i no Discriminació*<sup>30</sup>; i de la *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI+*<sup>31</sup>. No obstant això, diverses d'aquestes polítiques han resultat polèmiques i encara són àmpliament discutides, perquè han tret a la llum alguns temes i debats d'actualitat dins del propi moviment feminista, com és la regulació de la prostitució o el dret d'autodeterminació de les persones trans\*.

### 8.1.3 NORMATIVA AUTONÒMICA

La *Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya*<sup>32</sup>, reconeix la **competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere** a la Generalitat de Catalunya. En exercici d'aquesta competència, destaca l'aprovació de la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*<sup>33</sup>, que facilita un **marc normatiu global de les polítiques públiques d'igualtat de gènere a Catalunya**.

27 Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/04/27/4/con>

28 Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>

29 Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

30 Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>

31 Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>

32 Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es/lo/2006/07/19/6>

33 Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2015/07/21/17>

També és rellevant la *Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*<sup>34</sup>, i les seves modificacions<sup>35</sup>, que **situen la qüestió de les violències masclistes com a prioritària a l'agenda política** i introdueixen importants novetats conceptuals. Defineix totes les formes i àmbits en què es pot produir la violència masclista, abordant-la de manera integral, a la vegada que estableix mesures de prevenció, sensibilització, detecció, atenció, assistència, protecció, recuperació i reparació integral de la violència masclista.

Així, la violència masclista es pot exercir puntualment o reiteradament en les **formes** següents (article 4):

- › Violència física
- › Violència psicològica
- › Violència sexual
- › Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius
- › Violència econòmica
- › Violència digital
- › Violència de segon ordre
- › Violència vicària

Alhora, aquesta es pot manifestar en els següents **àmbits** (article 5):

- › Violència en l'àmbit de la parella
- › Violència en l'àmbit familiar
- › Violència en l'àmbit laboral
  - Assetjament per raó de sexe
  - Assetjament sexual
  - Discriminació per embaràs o maternitat

34 Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2008/04/24/5>

35 Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/22/17>

Llei 10/2023, del 7 d'agost, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2008/04/24/5>



- › Violència en l'àmbit social o comunitari
  - Agressions sexuals
  - Assetjament sexual
  - Tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i altres finalitats amb dimensió de gènere
  - Mutilació genital femenina o risc de patir-ne
  - Violència derivada de conflictes armats
  - Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones
  - Femicidis
  - Agressions per raó de gènere
  - Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic
  - Restriccions o privacions de llibertat a les dones o d'accés a l'espai públic o als espais privats, o a activitats laborals, formatives, esportives, religioses o lúdiques, i també restriccions a l'expressió en llibertat de l'orientació sexual o expressió i identitat de gènere, o a l'expressió estètica, política o religiosa.
  - Represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones que reclamen el respecte dels seus drets, així com expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament l'hostilitat, la discriminació o la violència envers les dones.
- › Violència en l'àmbit digital
- › Violència en l'àmbit institucional
- › Violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones
- › Violència en l'àmbit educatiu

En aquest punt, és necessari tenir present que el concepte que proporciona la legislació estatal de violència de gènere no es correspon amb el mateix concepte de violència masclista de la llei catalana, ja que aquest últim és molt més ampli. Així, el marc jurídic estatal només entén com a violència de gènere aquella violència física o psicològica en l'àmbit de la parella o exparella. Per tant, i tot i que el Codi Penal tipifica altres manifestacions de violències masclistes (com són l'assetjament laboral, *stalking* o les violències sexuals), no les tracta com a tals, si no que les concep com a delictes aïllats.

Per la seva banda, a l'àmbit català **les polítiques LGBTI+** es regeixen per la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*<sup>36</sup>, que estableix les condicions per garantir els drets de les persones LGBTI+, facilita la seva representació i participació i adreça, entre altres qüestions, les situacions de discriminació i violència. Concretament, estableix **l'obligació de les empreses de respectar la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI+**, mitjançant mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

.....  
36 Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2014/10/10/11>

## 8.2 DECLARACIÓ RESPONSABLE D'HAYER REBUT LA INFORMACIÓ

**Declaració responsable d'haver rebut la informació que recull el Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere de la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.**

En/Na \_\_\_\_\_ amb DNI \_\_\_\_\_ , persona vinculada a la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya com a

- Treballadora                       Membre de la Junta Directiva  
 Membre Assemblea             Altres

Manifesto que he rebut la informació que recull el Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere impulsat per la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.

El protocol té l'objectiu d'establir mesures preventives per tal d'evitar qualsevol situació d'assetjament i proporcionar elements que facilitin la identificació de pràctiques precursoras o constitutives d'assetjament, i així poder-les abordar de forma immediata i efectiva.

Aquest protocol incorpora un procediment estandarditzat per donar curs a denúncies d'assetjament per garantir una resolució que situï en el centre la reparació de la persona o persones que han patit assetjament i la responsabilitat col·lectiva en l'erradicació d'aquestes conductes.

Signatura

\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 202 \_\_\_\_

### 8.3 MEMBRES DE LA COMISSIÓ ANTIASSETJAMENT I FORMA DE CONTACTE

Membres de la Comissió Antiassetjament i forma de contacte/ Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere de la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya

Nom i Cognoms: \_\_\_\_\_

Òrgan/ Entitat a la qual pertany: \_\_\_\_\_

Lloc/ posició que ocupa: \_\_\_\_\_

Forma de contacte: \_\_\_\_\_

Correu electrònic: \_\_\_\_\_

Número telèfon: \_\_\_\_\_

Forma de contacte general establerta: \_\_\_\_\_

Composició revisada en Assemblea amb data: \_\_\_\_\_

Data proposta de relleu: \_\_\_\_\_

Signatura

\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 202 \_\_\_\_

## 8.4 MODEL DE DENÚNCIA

Carta – sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere

**Sol·licitant:**

Persona afectada \_\_\_\_\_

Persona coneixedora \_\_\_\_\_

Comissió Antiassetjament \_\_\_\_\_

Altres/a \_\_\_\_\_

**Tipus d'assetjament:**

Sexual

Per raó de sexe

Per raó d'identitat/expressió de gènere

Per raó d'orientació sexual

Per raó d'embaràs i/o maternitat

Altres

**Dades personals de la persona afectada:**

Nom i cognoms: \_\_\_\_\_

NIF / DNI: \_\_\_\_\_

Gènere:  H  D  PNB  NC

Telèfon/s de contacte: \_\_\_\_\_

Òrgan/ Entitat a què pertany: \_\_\_\_\_

Vinculació amb la Taula:

Treballadora  Membre de la Junta Directiva

Membre Assemblea  Altres

**Descripció dels fets:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Documentació annexa:**

Sí. (Especifiqui-la) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

No

**Sol·licitud d'activació del protocol**

Per activar el protocol, cal signar el consentiment. Altrament, la Comissió Antiassetjament durà a terme les mesures que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat, d'expressió de gènere o de preferència sexual i de maternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional de la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.

Signatura

\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 202 \_\_\_\_

## 8.5 MODEL DE CONSENTIMENT INFORMAT

### Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament en aplicació del Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere de la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya

En/Na \_\_\_\_\_ amb DNI \_\_\_\_\_, persona vinculada a la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya com a

- Treballadora                       Membre de la Junta Directiva  
 Membre Assemblea               Altres

Autoritzo la Comissió Antiassetjament a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu a la meua vinculació amb la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Així mateix, manifesto que:

a) He estat informat/da, que a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

b) Conec el contingut del Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere de la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

c) He estat informada/informat de qui conforma la Comissió Antiassetjament.

També autoritzo la Comissió Antiassetjament per iniciar el procés d'investigació per a la situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere o d'orientació sexual que he exposat.

Signatura

\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_

## 8.6 DIRECTORI DE SERVEIS I RECURSOS

En cas de d'assetjament per raó de sexe:

- › **Telèfon 900 900 120**, servei d'atenció permanent contra la violència masclista. Gratuït i confidencial. 24h.
- › **Servei d'Atenció, recuperació i Acol·lida (SARA)**, servei de l'ajuntament de Barcelona que ofereix atenció a persones víctimes de situacions de violència masclista, dones, infants i adolescents, i persones LGBTI+. Tel. 900 922 357.
- › **Ca la Dona, Finestra Oberta**, espai de cura, atenció, orientació i assessorament feminista, atenció a dones, persones no binàries o d'identitats dissidents. Tel. 93 412 71 61 / 646 35 58 64

En cas d'assetjament sexual:

- › **Hospital Clínic de Barcelona**. Atenció a les agressions sexuals  
Tel. 93 227 54 00

En cas d'assetjament per identitat de gènere i/o orientació sexual:

- › **Oficina per la no discriminació**, servei dirigit a atendre les vulneracions de drets humans relacionades amb l'àmbit de la discriminació. El servei s'adreça a tota la ciutadania, amb atenció especial a les discriminacions patides per origen, pertinença cultural o religiosa, orientació sexual i identitat de gènere. Tel. 93 413 20 00

En cas d'emergències:

- › **Telèfon 112**, servei públic d'accés universal i gratuït. 24h.







Taula d'entitats  
del Tercer Sector Social  
de Catalunya



Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Igualtat  
i Feminismes**