

**Protocol per a
la prevenció i l'abordatge de
assetjament sexual,
assetjament per raó de sexe,
situacions de discriminació
per LGTBI fòbia**



Fundació
La Llar

0. ÍNDEX

1	DEFINICIÓ.....	2
2	OBJECTIUS.....	2
3	ABAST.....	2
4	NORMATIVA ESPECÍFICA.....	3
5	TERMINOLOGIA.....	4
6	COMPROMÍS DE LA FUNDACIÓ.....	10
7	PROCEDIMENT.....	11
7.1	Principis i garanties.....	12
7.2	Drets i obligacions.....	13
7.3	Mesures preventives.....	14
7.4	Procediment d'actuació en cas de comunicació o denúncia.....	15
8	REGISTRE.....	21
9	AVALUACIÓ.....	21
10	MODIFICACIONS.....	22

1 DEFINICIÓ

El present protocol descriu les actuacions que es duen a terme per prevenir, detectar, fer seguiment i abordar situacions d'assetjament sexual; d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere; situacions de discriminació per LGTBI-fòbia i agressions i situacions de violència masclista en l'àmbit laboral o en l'àmbit d'atenció a les persones usuàries dels serveis que presta l'entitat.

2 OBJECTIUS

La finalitat principal de les mesures és sistematitzar els procediments d'actuació davant de situacions d'assetjament o situacions de discriminació per LGTBIQ+ fòbia, facilitant instruments i mecanismes per a tal efecte.

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal i a les persones usuàries en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, situacions de discriminació de LGTBIQ+ fòbia i les seves formes d'expressió.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn laboral en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Vetllar per un entorn laboral en què les persones respectin mútuament la identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere i es respectin els drets, la integritat i dignitat de totes les persones.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament, discriminatòries i/o de violència.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Promoure i potenciar la capacitat sancionadora en relació a les actituds i accions discriminatòries.
- Establir els mecanismes de revisió, avaluació del protocol i seguiment per tal d'introduir-hi mesures de millora.

3 ABAST

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral o en l'àmbit d'atenció persones.

És d'aplicació a totes les persones treballadores de l'entitat, a les persones usuàries, persones voluntàries o en situació de pràctiques i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a la Fundació La Llar o l'Associació per les persones amb discapacitat intel·lectual del Berguedà.

4 **NORMATIVA ESPECÍFICA**

Aquest protocol es fonamenta en:

— La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), que estableix el principi de la no-discriminació i proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, sense cap distinció, i, per tant, sense discriminació de sexe, i que insta a invocar tots els drets i totes les llibertats que proclama, fent referència específicament, en els articles 10 i 11, a la igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.

— La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104/1993, que defineix en els articles 1 i 2 en què consisteixen els actes de violència contra les dones i els marcs en què s'exerceix aquesta violència.

— La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000), que, en l'article 21, prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres, i que també defineix en els articles 14 i 15 el dret a l'educació i al treball.

— La Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.

— La Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació, que estableix que les situacions d'assetjament sexista i assetjament sexual s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta directiva comunitària.

— La Constitució espanyola, que propugna, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, la llibertat, el respecte i la igualtat entre ciutadans.

— La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que en els articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 complementa i modifica algunes mesures del Codi penal en matèria de violència per tal de protegir la persona que està patint una situació de violència.

— La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que defineix, en l'article 7, els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. En l'article 13 dictamina que en els procediments judicials no penals en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de

—

sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació. D'altra banda, condemna la violència de gènere i incorpora, en l'article 48, mesures específiques per prevenir aquestes situacions a la feina i incloure mecanismes a les empreses per donar curs a les denúncies o reclamacions que es formulin. En l'article 51 exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. I, per acabar, en l'article 62 preveu que les administracions públiques han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.

— El Codi penal, que preveu, en els articles 184 i 173, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

— La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.

— La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que defineix, en l'article 3, el concepte de violència masclista. Inclou, en els capítols 2 i 5, l'obligació de formar i sensibilitzar la població sobre la violència, i especifica, en l'article 28, que el Govern ha d'impulsar que les empreses creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

— La Llei 11/2014, de 2 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, que estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i que defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament.

— El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

— El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8.13 i 8.13 bis).

— 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 LGTBI

— Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

5 TERMINOLOGIA

Assetjament sexual

Qualsevol comportament (encara que no s'hagi produït de manera reiterada i sistemàtica) verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte

—

d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7.1 Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes).

És important destacar la naturalesa clarament sexual de la conducta d'assetjament, el fet que aquesta conducta no és desitjada per la víctima, que es tracta d'un comportament molest, l'absència de reciprocitat i la imposició de la conducta.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical). També entre usuaris (assetjament horitzontal) o entre professional o col·laborador i persona usuària (assetjament vertical).

L'assetjament sexual pot adquirir diverses formes i graus:

- **Assetjament sexual lleu:** Els comentaris de caire íntim i sexuals reiterats, acostament, gestos o mirades.
- **Assetjament sexual greu:** Ho componen preguntes sobre la vida sexual, insinuacions, demanar relacions sexuals.
- **Assetjament sexual molt greu:** Accions més directes com abraçades o petons no desitjats, tocaments, acorralar, actes sexuals sota pressió i assalt sexual o violació.

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).

- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament portat a terme en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7.2 Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes).

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical). També entre usuaris (assetjament horitzontal) o entre professional o col·laborador i persona usuària (assetjament vertical).

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

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

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 11/2014).

Discriminació

- **Discriminació directa:** es produeix quan una persona és, ha estat o podria ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga.
- **Discriminació indirecta:** quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra posa o pot posar una o diverses persones en desavantatge particular respecte a d'altres.
- **Discriminació per associació:** es produeix quan una persona o grup és discriminat basant-se en el fet que hi té una relació o uns contactes amb una o amb diverses persones sobre les quals recau una discriminació. En aquests casos, igualment es

pot aplicar l'agreujament de discriminació de l'art. 22.4 del codi penal, atès que la seva redacció només exigeix que el delicte es cometi "per motius".

- **Discriminació per error:** es basa en una apreciació errònia de la persona discriminada.
- **Discriminació múltiple:** una situació de discriminació en què intervenen alhora dos o més factors de discriminació.
- **Ordre o instrucció de discriminar:** succeeix quan una persona o una organització ordena o anima una altra persona a discriminar.
- **Represàlia discriminatòria:** es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol mena, destinat a evitar, disminuir o denunciar.

Victimització secundària

Es produeix quan la persona que ja ha patit una discriminació, en el procés d'investigació, valoració o restauració dels fets no és tractada segons els principis de dignitat i seguretat humana per part dels diferents operadors per manca de formació o sensibilitat.

Per altre banda, algunes d'aquestes situacions poden ser considerades específicament delictes i /o discursos d'odi, que es defineixen de la següent manera:

Delictes d'odi

Qualsevol infracció penal, incloent-hi infraccions contra les persones o les propietats, en que la víctima, el local o l'objectiu de la infracció es triï per la seva , real o percebuda, connexió, simpatia, filiació, suport o pertinença a un grup, com ara la seva orientació sexual o identitat de gènere o expressió de gènere real o percebuda.

Discurs d'odi

és el foment, promoció o instigació a l'odi, la humiliació o el menyspreu vers una persona o grup de persones, així com l'assetjament, descrèdit, difusió d'estereotips negatius, estigmatització o amenaça pel que fa a aquesta persona o grup de persones i la justificació d'aquestes manifestacions per raons de 'raça', color, ascendència, origen nacional o ètnic, edat, discapacitat, llengua, religió o creences, sexe, gènere, identitat de gènere, orientació sexual i altres característiques o condicions personals.

Conductes de violència masclista

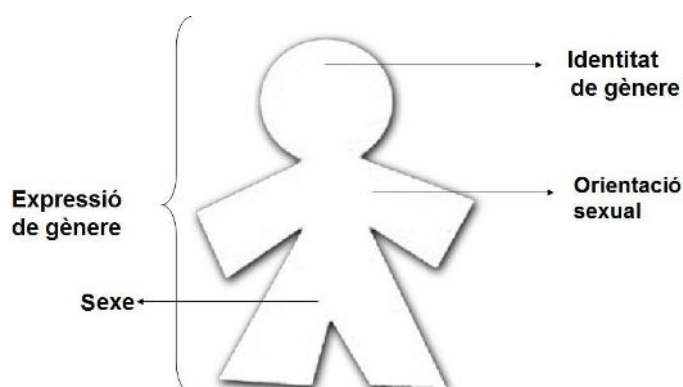
Partint de la definició de les formes de violència masclista de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquest protocol es pot activar davant la concurrència d'alguna de les conductes següents:

- **Violència física:** qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- **Violència psicològica:** tota conducta o omissió intencional que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, humiliació, vexacions,

exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

- **Violència sexual i abusos sexuals:** qualsevol acte de naturalesa sexual exercit sobre una dona sense el seu consentiment. Inclou l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que el presumpte agressor pugui tenir una relació afectiva o no amb la dona.

Identitat de gènere, gènere, orientació sexual, expressió de gènere, sexe biològic



- **Identitat de gènere:** auto concepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.
- **Gènere:** conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.
- **Orientació sexual, orientació sexo afectiva:** tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat i pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.
- **Expressió de gènere:** fa referència a com la persona expressa el seu gènere, i està basat en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home; inclou la manera de vestir i el comportament: femení o masculí.

- **Sexe biològic:** conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.
- **Inter sexual, persona amb variacions Inter sexuals o diferències del desenvolupament sexual(DSD):** persona que té un conjunt de variacions en característiques sexuals que no semblen encaixar completament amb la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.
- **Transgènere:** concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere com les persones transsexuals o les que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Ve del terme acadèmic anglosaxó *transgender*.
- **Transsexual:** persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.

Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta (una persona transsexual pot ser gai, lesbiana, heterosexual o bisexual):

- **Home transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe femení, però psicològicament i vitalment se sent identificat amb el gènere masculí.
 - **Dona transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe masculí, però psicològicament i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.
- **Binarisme:** construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.
 - **Bisexual:** persona que sent atracció sexual i afectiva per homes i dones.
 - **Homosexual:** persona que sent atracció sexual i afectiva envers les persones del mateix sexe. És un terme que cal evitar, per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de la paraula *gai* o *lesbiana*, segons correspongui.
 - **Lesbiana:** dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones.

- **LGBTI:** sigles dels termes *lesbiana, gai, bisexual, transgènere* i *Inter sexual*. També hi ha altres sigles com la LGBTIQ+, que incorporen la *Q* de *Queer* i el *+* d'*Altres*.

Violència. Fer ús de la força irresistible sobre una de les parts per assolir el seu consentiment.

Consentiment. El consentiment és un concepte jurídic que fa referència a l'exteriorització de la voluntat entre dues o diverses persones per acceptar drets i obligacions. En l'àmbit de la violència contra les dones, però, s'ha d'ampliar la definició per encabir-hi la reflexió sobre el que no és consentiment ja que, sovint, el silenci o la no manifestació clara de la voluntat, per part d'una dona, en una situació violenta, ha servit de base per exculpar la persona o persones que han dut a terme l'agressió.

Vici del consentiment. Quan el consentiment es veu alterat o condicionat per certes circumstàncies que impedeixen que la voluntat sigui realment lliure, parlem d'un vici en el consentiment.

Abús de poder. L'abús de poder o abús d'autoritat és l'ús indegut d'un càrrec, que sobrepassa les consideracions jurídiques o socials que té assignades

6 COMPROMÍS DE LA FUNDACIÓ

La FUNDACIÓ LA LLAR fa públic el seu compromís amb l'objectiu de fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integren la nostra organització.

D'acord amb aquest compromís, la FUNDACIÓ LA LLAR declara que les actituds l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la violència masclista i la discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i la violència per LGTBI-fòbia representen un atemptat greu contra la dignitat de les persones i els seus drets fonamentals, per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral:

- No permetre ni tolerar sota cap concepte comportaments, actituds o situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o situacions de discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i la violència per LGTBI- fòbia.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o de discriminació per LGTBI-fòbia que es puguin produir a l'organització.

- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, les queixes, reclamacions i denúncies que es puguin produir.
- Garantir que no es produirà cap tipus de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el seu procés de resolució.
- Sancionar a les persones que assetgin, agredeixin o discriminin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista, contra la discriminació per LGTBI-fòbia a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització dirigides a les persones treballadores, col·laboradores i usuàries.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís la FUNDACIÓ LA LLAR exigeix de totes i cadascuna de les persones que integren la seva organització, i en especial d'aquelles que ocupen llocs directius i de comandaments intermedis, que assumeixin les següents responsabilitats:

- Tractar a totes les persones amb les quals es mantinguin relacions per motius de treball (companys/es, proveïdors/es, usuaris/àries, personal col·laborador extern, ...) amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.
- Evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensius, humiliants, degradants, molestos, intimidadors o hostils.
- Actuar adequadament enfront d'aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com donant suport a les persones que els pateixen.
- Demostrar el seu compromís amb no permetre ni tolerar sota cap concepte comportaments, actituds o situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o situacions de discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i la violència per LGTBI- fòbia, desaprovant qualsevol forma d'assetjament, conducta sexual inapropiada, discriminació o abús de poder.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a tots els grups d'interès de la Fundació.

7 PROCEDIMENT

El/la responsable màxim de garantir el compliment de totes les normatives aplicables a l'entitat és la Direcció-Gerència. No obstant, cada responsable de servei és el/la responsable de garantir el compliment de la normativa en el seu servei.

7.1 Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

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

Dret a la informació

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

Dret a la intimitat

- Protegir la intimitat de la persona víctima de l'assetjament, com de totes les persones implicades en el procediment.

Dret a la dignitat

- Protegir la dignitat de la persona víctima de l'assetjament, com de totes les persones implicades en el procediment.

Diligència i celeritat

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

Tracte just

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

Protecció davant de possibles represàlies

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

Col·laboració

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

Seguretat jurídica, imparcialitat i dret a la defensa dels implicats

- Garantir la participació de la representació de la plantilla i dels serveis de prevenció de riscos laborals en els òrgans que s'encarreguen de tramitar i resoldre les denúncies, així com la paritat l'òrgan de resolució.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Direcció-Gerència l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

7.2 Drets i obligacions

Obligacions de l'entitat

1. Garantir a les persones treballadores/usuàries els drets següents en la relació laboral/socio-educatiu:

- a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
- al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.

2. Promoure un context i entorn laboral/d'atenció que eviti l'assetjament i la discriminació LGTBI-fòbica.

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i la discriminació i/o agressió LGTBI-fòbica.



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

Drets i obligacions de les persones usuàries i/o treballadores

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball/d'atenció saludable i a no patir assetjament ni discriminació.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament o per discriminació i/o agressió LGTBI- fobica.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament i la discriminació i/o agressió LGTBI-fobica..
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

7.3 Mesures preventives

La FUNDACIÓ ha d'impulsar actuacions de prevenció, informació, formació i sensibilització en relació amb l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, la violència masclista i la discriminació LGTBI-fobica, amb l'objectiu d'erradicar per complet aquest tipus de conductes. Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:


- Realització de sessions informatives i formatives a persones treballadores
- Realització de sessions informatives i formatives a persones usuàries
- Igualtat d'oportunitats
- Promoure mecanismes per tal de que els proveïdors coneguin el Protocol, de conformitat amb les estipulacions del que preveu la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Exemple de clàusula:

(núm. clàusula) Prevenció i tractament de les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

En compliment del que disposa l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la companyia (nom de l'empresa) disposa d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, un procediment específic destinat a prevenir aquestes situacions i, en cas que n'hi hagi, que faciliti donar via a les denúncies que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. El protocol és aplicable no només a les persones treballadores de (nom de l'empresa), sinó també a totes les persones amb què interactuïn: clients, persones usuàries de serveis, proveïdors o proveïdores.

Tenint en compte el que s'indica, s'ha informat (l'empresa proveïdora) de l'existència del protocol i que les previsions que conté hi són aplicables en tots els aspectes. A aquest efecte, l'empresa (nom de l'empresa) ha de lliurar a (nom de l'empresa proveïdora) el protocol de prevenció d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

 <p>Fundació La Llar</p>	<p>PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O DISTRIMINACIÓ PER LGTBI FÒBIA</p>	<p>Codi: 0102PRO Versió.03 (06.10.2025) Pàg. 15</p>
--	---	---

7.4 Procediment d'actuació en cas de comunicació o denúncia

El procediment d'actuació es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada/discriminada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament/discriminació.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa.

La comunicació es presentarà l'**agent per la igualtat** de la Fundació La Llar, la Carme Valletbo carme.valletbo@fundaciolallar.cat 638 980 708.

Les funcions de l'agent per la igualtat són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Aquelles conductes que es puguin considerar delictes es traslladaran al Ministeri Fiscal, amb el consentiment de la persona afectada. Es posarà en coneixement de la Direcció de l'entitat i es prendran les mesures cautelars internes que es considerin necessàries per protegir a la persona assetjada/discriminada.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i l'agent per la igualtat a ~~persona de referència~~, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i l'agent per la igualtat, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament/discriminada. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

L'agent per la igualtat és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament/discriminació, així com per proposar-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació.

La comissió d'investigació serà una comissió interna a on hi participarà:

- Agent per la igualtat
- Responsable del servei
- Monitor/a referent (en el cas que la persona assetjada sigui un usuari)
- Representant dels treballadors (en el cas que la persona assetjada sigui un treballador/a)

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada/discriminada com a la suposadament assetjadora/discriminadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el 0102FOR01 Model de denúncia interna.

La denúncia es presenta a l'**agent per la igualtat** (Carme Valletbo), les seves dades de contacte són carme.valletbo@apdpb.org 638 98 07 08.

La comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament/discriminació LGTBI-fòbia en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament/discriminació per LGTBI-fòbia i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

Es garanteix l'audiència a les parts implicades, permetent la formulació d'al·legacions e informant-les dels elements, objectius i resultats del procediment ambdues parts implicades. Tant la persona denunciant, com la denunciada, podran ser acompanyades durant el procés d'una representació legal dels treballadors.

Durant tot el procés es garanteix el respecte a la confidencialitat estricta i el dret a la intimitat, no només de la presumpta víctima, sinó també de la persona objecte d'acusació. S'ha d'informar, a totes les persones participants del procés del seu deure de guarda de la confidencialitat i sigil sobre la informació e intervenció.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores i/o sancions disciplinàries que es considerin adients. Estarà a disposició de la persona denunciat i denunciada.

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades
- Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.



- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
 - Mesures correctores i/o sancions disciplinaries.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'entitat posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a la Direcció de l'entitat.


Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la Direcció de l'entitat emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
 - Adopció de mesures correctores i/o sancions disciplinaries en funció de la gravetat de les conductes, com les següents:
 - Acomiadament disciplinari.
 - Suspensió de treball i sou.
 - Trasllat forçós sense dret a indemnització.
 - Mobilitat funcional.
 - Canvi de torn de treball.
 - Trasllat a un altre centre de treball.
 - Inhabilitació per a l'ascens/promoció professional durant un període de temps.

En valoració de la gravetat de la conducta, es sol contemplar la possible existència de circumstàncies agreujants com:

- La reincidència continuada de l'assetjament.
 - La subordinació de la víctima respecte la persona agressora.
 - L'especial vulnerabilitat de la víctima com a conseqüència de la seva precarietat laboral i/o contractual, edat, discapacitat, ...
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxivament de la denúncia.

 Fundació La Llar	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O DISTRIMINACIÓ PER LGTBI FÒBIA	Codi: 0102PRO Versió.03 (06.10.2025) Pàg. 19
--	---	---

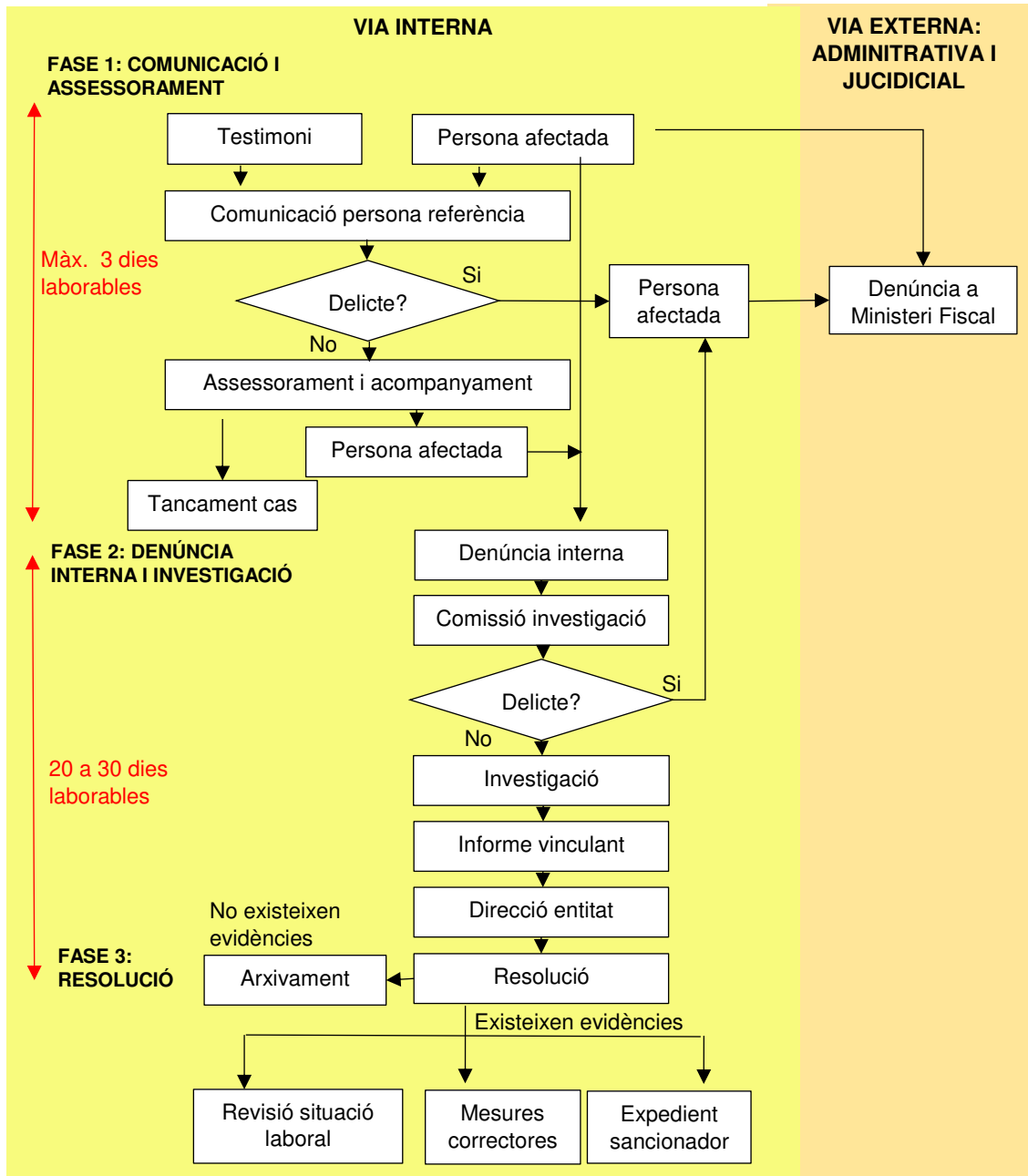
A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

MESURES CAUTELARS I/O PREENTIVES



8 REGISTRE

[0102FOR01 Model de denúncia interna](#)

9 AVALUACIÓ

Reunió anual amb la representació de les persones treballadores per fer l'avaluació i el seguiment del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i de situacions per discriminació LGTBI-fòbia

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzen són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre de persones usuàries que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
4. Nombre de persones usuàries que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
5. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per discriminació LGTBI-fòbia al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
6. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per discriminació i/o agressió LGTBI-fòbia al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
7. Nombre de persones usuàries que han fet una comunicació per discriminació LGTBI-fòbia al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
8. Nombre de persones usuàries que han fet una denúncia per discriminació LGTBI-fòbia al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
9. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
10. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.



10 MODIFICACIONS

Versió	Data	Motiu
V00	01.01.2019	Alta
V01	09.08.2022	Revisió
V02	03.10.2022	Revisió i aprovació comissió serveis
V03	06.10.2025	Unificació protocols: - Potocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe - Protocol d'actuacions de prevenció i abordatge de situacions de discriminació per lgtbi-fòbia Nomenclatura agent per la igualtat S'afegeix a definició terminologia: abús de poder, vici del consentiment