



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT  
SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE  
GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL DE (Nom de l'empresa)

## **Índex**

1. Presentació
  2. Compromís de l'empresa
  3. Objectius
  4. Àmbit d'aplicació
  5. Definicions
    - 5.1. Assetjament sexual: definició, elements clau i exemples
    - 5.2. Assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples
  6. Principis i garanties
  7. Drets i obligacions de l'empresa i de les persones treballadores
    - 7.1. Obligacions de l'empresa
    - 7.2. Drets i obligacions de les persones treballadores
    - 7.3. Participació de la representació legal de les persones treballadores
  8. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: estratègies i eines
  9. Procés d'intervenció i diagrama
    - 9.1. Comunicació i assessorament
    - 9.2. Denúncia interna i investigació
    - 9.3. Resolució
    - 9.4. Seguiment
    - 9.5. Avaluació
  10. Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor
- Annex. Model de formulari de denúncia

Basat en la "Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa". Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya.

## **1. PRESENTACIÓ**

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral constitueixen expressions de violència i atempten contra els drets fonamentals de la persona: la llibertat, la intimitat, la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral de la persona. A més, contaminen l'entorn laboral amb efectes negatius en el clima laboral de l'empresa o entitat on es produeixen.

En l'àmbit sanitari està àmpliament descrit l'assetjament sexual com una forma de violència laboral, una raó de pes per justificar l'elaboració d'aquest protocol.

L'Observatori de Gènere del Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya (CFC) vol presentar la guia d'elaboració d'un "Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere en l'àmbit laboral".

Aquest protocol és obligatori para a totes les persones físiques, jurídiques i administracions públiques que tinguin contractades, com a mínim, una persona treballadora, però també vol servir de guia a centres de rehabilitació i fisioteràpia en els quals es realitzen activitats pròpies de la professió per part de persones col·legiades al Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya, per aconseguir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i per combatre qualsevol tipus d'assetjament. Per tant, s'ha de tenir en compte que cada protocol s'ha d'adaptar a la realitat particular de cada empresa, la seva organització i pràctiques habituals, és a dir, no s'ha de traslladar el contingut d'aquest document de manera literal. Esperem que aquest document sigui un instrument per prevenir, detectar i resoldre situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com per complir amb la legislació vigent i la normativa internacional, europea, estatal i catalana.

A nivell internacional són d'obligada referència el Conveni núm. 190 sobre la violència i l'assetjament del 2019, la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) i les seves recomanacions generals núm. 19 i núm. 35, i la Plataforma d'Acció de Pequín.

A nivell europeu, respecte del marc normatiu en matèria d'assetjament i igualtat de tracte i prohibició de discriminació de gènere, és referència la Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de feina i ocupació, que estableix que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen manifestacions discriminatòries a les quals s'ha de fer front en l'àmbit de l'empresa.



A nivell estatal s'ha de tenir en compte el marc legal actual i els seus antecedents, com l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals; la Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes; el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la fòbia i la transfòbia; la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per la igualtat efectiva entre dones i homes; la Llei 15/2022, de 12 juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació, i la Llei 10/2022 de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

A nivell català, l'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

Tanmateix, la legislació vigent considera obligatori que totes les empreses, siguin de la mida que siguin, han de comptar amb un protocol per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. D'aquesta manera, vol sensibilitzar de forma efectiva "la dimensió transversal de la igualtat", on és necessari el suport i compromís de les empreses per actuar amb contundència i diligència en la resolució dels casos d'assetjament.

Per tant, l'Observatori de Gènere del Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya facilita una guia, a les empreses, per a la implantació de protocols davant l'assetjament que permeti informar, formar, sensibilitzar, denunciar i detectar qualsevol forma de violència o comportament inadequat amb l'objectiu de resoldre de manera ràpida i eficient tota situació d'assetjament amb garanties d'eliminar-lo, protegir la suposada víctima durant el procediment i, si finalment queda demostrat l'assetjament, actuar amb la contundència que aquestes situacions requereixen.



## 2. COMPROMÍS DE L'EMPRESA (Nom de l'empresa)

### EN LA PREVENCIÓ i ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL

(Nom de l'empresa) manifesta el seu compromís per aconseguir entorns de treball segurs, que compreguin relacions laborals basades en el respecte i la llibertat entre les persones que treballin a les empreses i, consegüentment, siguin espais lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. De la mateixa manera, expressa el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament i la total desaprovació de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives dins de qualsevol entorn laboral. És per aquest motiu que s'ha realitzat aquest protocol, el qual preveu dos aspectes estratègics fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació enfront de situacions d'assetjament.

Perquè aquest protocol pugui ser implementat, és necessària la participació i implicació de totes les persones -de manera individual i col·lectiva-, des de la responsabilitat i funció que cadascuna d'aquestes persones ocupa en l'epígraf de la present guia "Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores".

En el cas que a l'empresa on es pretengui aplicar aquest protocol hi hagués representació legal de les persones treballadores, el protocol ha de ser negociat entre les parts, amb l'objectiu d'acordar i assenyalar l'àmbit en què s'ha aprovat.

De forma general, aquest protocol ha estat elaborat i acordat entre la direcció de l'empresa (Nom de l'empresa) i la part representant de les persones treballadores d'aquesta empresa.

### **3. OBJECTIUS**

#### Objectiu general

Desenvolupar i definir el marc d'actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb la finalitat d'erradicar aquests tipus de conductes en l'àmbit de l'exercici de la fisioteràpia.

#### Objectius específics

- Presentar els continguts d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe des de la perspectiva de la integració de la prevenció.
- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Implementar mesures de prevenció per tal d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis que estableix el present protocol.
- Promoure i vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.



#### **4. ÀMBIT D'APLICACIÓ**

Aquest protocol és d'aplicació en totes aquelles situacions originades en qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'empresa (Nom de l'empresa).

L'àmbit d'aplicació d'aquest document inclourà els següent supòsits:

- És d'aplicació a totes les persones treballadores del (Nom de l'empresa), tenint en compte que els límits de l'entorn laboral no estan determinats per l'espai físic, la jornada laboral ni per la vinculació amb l'empresa.
- A totes les persones col·legiades que realitzin pràctica privada de la fisioteràpia, tant si l'activitat es realitza en un centre o espai de treball com a domicilis particulars, atès que aquests espais també es consideren centres de treball del / de la fisioterapeuta.
- En el lloc de treball, inclús en els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- En els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta fa el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de bany i en els vestuaris.
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball.
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).
- En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.
- A qualsevol persona, que sota dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a (Nom de l'empresa). La responsabilitat de l'empresa inclou tant la protecció de les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament produïdes entre persones de l'empresa o per persones externes, com de persones vinculades a l'empresa malgrat no hi tinguin un vincle laboral.

Aquest protocol dona compliment al que exigeixen els articles 45 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes; els articles 2.1 i apartat 7 de l'annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre; l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i l'article 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

(Nom de l'empresa) disposa d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest procediment específic està destinat a prevenir aquestes situacions i, en cas que n'hi hagi, permetrà el curs de les denúncies que puguin formular les persones que hagin estat objecte d'assetjament. El protocol és aplicable no només a les persones treballadores de (Nom de l'empresa), sinó també a totes les persones amb qui interactuïn: col·legiades, col·legiats, clients, persones usuàries de serveis, proveïdors o proveïdores.



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

És necessari informar les persones usuàries per la via que es consideri pertinent (per exemple, mitjançant una clàusula en les condicions de prestació) que aquest servei es durà a terme en condicions lliures de tot tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe.

## **5. DEFINICIONS**

Els estudis, com les legislacions, coincideixen a assenyalar que l'instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions dins de la pròpia empresa, ja que les dificultats que comporta la protecció a posteriori davant els actes i les conductes d'assetjament són greus i nombroses, i sobretot els efectes que tenen per a la salut de les persones que les pateixen.

Aquest protocol possibilitarà que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament, i es diferenciï del concepte de procediment en tant que aquest últim consisteix en les mesures, regles o actes concrets, establerts formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Aquest document defineix el concepte de 'assetjament sexual' i de 'assetjament per raó de sexe'. A continuació presenta els drets, les obligacions i les responsabilitats de totes les persones que hi participen. Posteriorment, es comparteix un model de prevenció i, en aquest sentit, es presenten dues tipologies d'actuacions; les proactives, abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, i les reactives, que apareixen un cop s'ha conegut un fet d'assetjament sexual o per raó de sexe.

### **5.1 L'assetjament sexual: definició, elements clau i exemples**

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull a l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEMH); a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH), i a l'article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "[...] qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sense perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008".

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament verbal, no verbal o físic", encara que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:





- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.** L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i, en conseqüència, rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.
- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.** Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

#### Verbal

- ✓ Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- ✓ Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- ✓ Fer comentaris 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.

#### No verbal

- ✓ Mirades lascives al cos.
- ✓ Gestos obscens.
- ✓ Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- ✓ Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

#### Físic

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



## **5.2 L'assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples**

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull a l'article 7.2 de la LOIEMH: "Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu"; a l'article 2 apartat o) de la LIEMH, i a l'article 5, àmbit tercer, apartat a) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "[...] qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix per tal d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista". També, l'article 7.4 de la LOIEMH contempla que "[...] el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe."

Els elements clau d'aquesta definició:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.** L'assetjament per raó de sexe es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.
- **Es relaciona amb el sexe d'una persona.** Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:
  - ✓ D'una treballadora només pel fet de ser dona,
  - ✓ d'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat,
  - ✓ d'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.** A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.



A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; sens perjudici que, en ocasions, aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou al treball després de la baixa maternal.

### L'entorn i els vincles laborals

D'acord amb les definicions anteriors, a l'efecte de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'empresa *(Nom de l'empresa)*. Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa *(Nom de l'empresa)*, etc.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó del treball o professió que estan desenvolupant.



Així, l'assetjament es pot produir entre companys/companyes, supervisors/ores, subordinats/ades, però també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna manera a l'empresa (Nom de l'empresa): clientela, proveïdors/ores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/àries, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l'empresa (Nom de l'empresa) abasta:

- La protecció a les persones de l'empresa (Nom de l'empresa) davant conductes d'assetjament per part de persones externes.
- La protecció a persones externes vinculades a l'empresa (Nom de l'empresa), encara que no hi tinguin un vincle laboral directe. Aquesta consideració és rellevant atès que cada vegada és més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment en diferents empreses com a resultat de formes diverses de col·laboració empresarial. En la definició del Protocol és important que s'expliciti i es tingui en compte aquesta realitat, especialment en el moment d'abordar els mecanismes d'informació sobre la política de l'empresa.

### Tipologia i subjectes implicats

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

- Assetjament d'intercanvi *quid pro quo*  
Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre el treball, implicant un abús d' autoritat.



Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui l'empresari o empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

- **Assetjament ambiental**

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i la repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/es.
- Assetjament vertical descendent: comandament - subordinat/ada.
- Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament. Però cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per part d'una persona externa vinculada d'alguna manera a l'empresa: clientela, proveïdors/ores, persones d'altres empreses que presten serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

#### Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones. Tot i que és un fenomen que pot passar en totes les categories professionals, tots els nivells de formació o de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir el seu primer treball (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.



Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTIQ) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

És també sabut que existeix una elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.



## 6. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

### Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa (*Nom de l'empresa*)

### Imparcialitat

- El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en l'esclariment dels fets denunciats.

### Bona fe

- Les denúncies, al·legacions o declaracions que es demostrin com a intencionadament fraudulentos o dolosos, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, seran sancionades.
- No es considerarà falsa o calumniosa la denúncia presentada de bona fe, encara que no s'hagi pogut constatar la seva veracitat.

### Principi de no revictimització

- En la mesura del possible, s'ha d'evitar que la persona assetjada s'hagi d'exposar de manera reiterada i descriure en repetides ocasions les conductes de les quals ha estat víctima.

### Principi de prevenció durant el procediment

- Si durant el procediment -i fins que es tanqui- hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa (*Nom de l'empresa*) d'adoptar mesures cautelars. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscapte de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per ella.

- ✓ Trasl·lat, desplaçament, canvi de lloc de treball, jornada, horari o ubicació.
- ✓ Permís retribuït.
- ✓ Suspensió de feina i sou.
- ✓ Limitació temporal per ascendir.
- ✓ Acomiadament disciplinar



### **Principi de reparació de la víctima i de l'entorn laboral**

- Les persones afectades per qualsevol conducta constitutiva d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe tenen dret a ser rescabades per mitjà dels mecanismes legals establerts, però també per mitjà de l'assumpció, per part de l'empresa (*Nom de l'empresa*), dels següents compromisos que s'estableixen a títol exemplificatiu, com el suport a la víctima d'assetjament en l'entorn professional, de tal manera que l'empresa (*Nom de l'empresa*) es compromet a posar en marxa mesures conduents a la recuperació del projecte professional de la víctima; la posada a disposició de la víctima de totes les mesures necessàries per garantir el dret a la protecció integral de la salut fins al seu complet restabliment com poden ser el suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes d'assetjament.

### **Confidencialitat**

- La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut que són d'especial protecció, es tracten de forma específica, i s'incorporaran 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.

### **Suport de persones formades**

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

### **Diligència i celeritat**

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la investigació de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

### **Protecció davant possibles represàlies**

- Cap persona implicada ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.





### **Col·laboració**

- Totes les persones que siguin esmentades durant el desenvolupament del procediment, tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

### **Mesures cautelars**

- Si durant el procediment -i fins el seu tancament- hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa (*Nom de l'empresa*) adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).
- Aquestes mesures, en cap cas, suposaran un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per ella.

### **Vigilància de la salut**

- Per a totes aquelles empreses a partir d'un sol treballador és obligatori tenir contractada la vigilància de la salut, atès que l'article 14 de la Llei 31/1995 Llei de prevenció de riscos laborals garanteix el dret dels treballadors a la vigilància de la salut així com el deure de l'empresari de garantir l'esmentada vigilància. Si es produeix un mal per a la salut que generi una baixa mèdica i es constati 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. DRETS I OBLIGACIONS DE L'EMPRESA *(Nom de l'empresa)***

### **I DE LES PERSONES TREBALLADORES**

#### **7.1 Obligacions de l'empresa**

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
  - ✓ a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
  - ✓ a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene i
  - ✓ al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure un context i un entorn laboral que eviti l'assetjament.
- Disposar de procediments específics per a la prevenció d'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de *(Nom de l'empresa)* dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

#### **7.2 Drets i obligacions de les persones treballadores**

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

#### **7.3 Participació de la representació legal de les persones treballadores**

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



## **8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: ESTRATÈGIES I EINES**

Tenint en compte el que hem exposat anteriorment, la millor manera d'actuar davant l'assetjament és mitjançant polítiques i accions preventives, establint mesures dirigides a la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per erradicar la discriminació estructural dels sexes.

En l'àmbit de la prevenció hem de donar rellevància a les actuacions proactives, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per assolir-ho, cal definir i posar en marxa les accions següents:

1. Iniciativa i compromís de l'empresa: el compromís de l'empresa *(Nom de l'empresa)* està integrat en la presentació del present protocol. Reiterem que l'empresa el formalitza en documents troncats o corporatius com:

- Carta del director/directora de l'empresa
- Memòries anuals
- Comunicacions corporatives, tant internes com externes
- Codis d'ètica o conducta

2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Diferents estudis coincideixen a destacar que, més enllà de les actituds personals, la incidència de situacions d'assetjament està molt vinculada a determinats aspectes del propi entorn i context laboral, i han identificat diferents factors de risc.

Els factors de risc que s'han de tenir en compte per a l'elaboració de polítiques d'igualtat.

El primer grup de factors de risc, el constitueixen aquells vinculats als estils de gestió que afecten directament l'organització del treball, exemples:

- Un estil de gestió que tendeix a afavorir un comandament disciplinari, intolerant i discriminatori que crea un clima de por, desconfiança i competència excessiva.
- Estructures de poder jeràrquic i iniquitat en les promocions, contractació, salaris, etc.
- Entorns laborals d'alta inestabilitat i situacions de precarietat que generen una alta consciència de vulnerabilitat.
- Entorns poc professionals o poc ètics (llocs de treball poc definits, molt nivell d'incertesa en relació amb els requeriments professionals).
- Entorns d'inestabilitat organitzativa (moments de canvi de titularitat a l'empresa, canvis organitzatius, etc.).



El segon grup de factors de risc està relacionat amb el context laboral:

- Entorns en els quals hi ha diferències importants en la proporció entre dones i homes.
- Entorns en els quals hi ha grans diferències de poder formal (estatus) o informal (experiència) entre sexes (un gran nombre de dones està sota el comandament d'uns quants homes).
- Entorns molt "sexualitzats" o sexistes en els quals els símbols i les imatges sexuals són utilitzats fora del seu context com a estratègia comercial o entorns on les bromes de caràcter sexual, pòsters amb imatges sexuals, etc. són comunes.

El tercer grup de factors de risc fa referència a la resposta que aquestes actituds o comportaments reben per part de l'organització:

- Percepció de tolerància davant l'assetjament.
- Manca de recursos i mecanismes de suport.
- No intervenció ni resolució de les comunicacions i denúncies presentades. Si les denúncies no es prenen amb responsabilitat o si és poc probable que els autors d'aquest tipus de conducta siguin efectivament sancionats, es genera una cultura de tolerància a l'assetjament.

3. Accions de sensibilització, informació i formació per aconseguir el compromís i implicació de les persones.

Una de les formes més efectives d'evitar l'assetjament és promovent unes relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals.

La sensibilització, la informació i la formació són estratègies bàsiques per tal que tothom assumeixi la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i identificant els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament. Aquestes estratègies permeten que tothom entengui que determinades actituds i comportaments -encara que puguin estar fortament arrelats en la cultura social- són inapropiats perquè poden ser ofensius, sexistes o discriminatoris.

Les accions de sensibilització, informació i formació persegueixen els objectius següents:

- Facilitar que dones i homes prenguin consciència del seu comportament i cadascú assumeixi part de la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Fer conscient a tothom de les seves responsabilitats en la construcció d'un entorn de treball respectuós, especialment les persones amb responsabilitats.
- Promoure un canvi en les actituds en relació amb el rol de les dones en el treball.



- Es fa necessari que tothom tingui clar que s'han d'evitar aquells comportaments que poden comportar que una persona se senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- Construir un llenguatge que transmeti idees d'equilibri i igualtat entre homes i dones.
- Identificar una situació d'assetjament i conèixer el protocol.

Les accions de prevenció negociades entre l'empresa (*Nom de l'empresa*) i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Realitzar accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons, cartells).
- Afavorir estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Vigilar els possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la seva detecció.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, control i avaluació del procediment implantat.
- Aplicar les mesures disciplinàries que corresponguin.

És important recordar que les accions de prevenció han de facilitar la intervenció en origen i han de ser planificades, executades i avaluades.

Les desigualtats socials i de gènere poden provocar desigualtats en les exposicions als riscos laborals, per aquest motiu cal incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de l'assetjament.



## 9. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

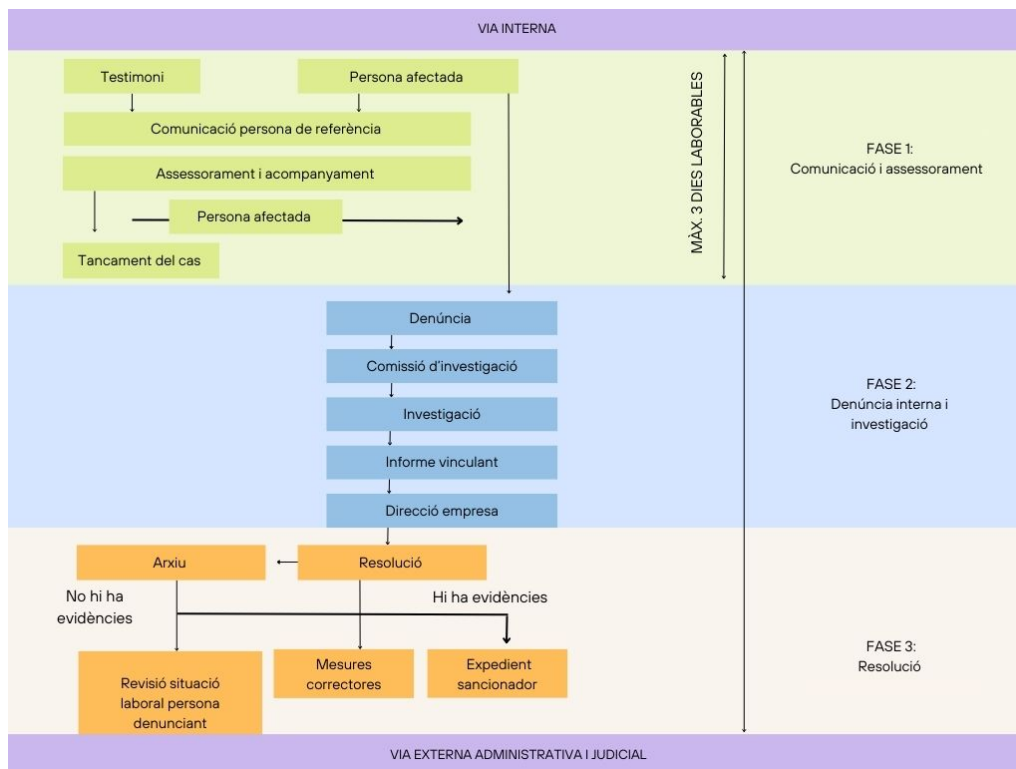
### 9.1 Comunicació i assessorament

- OBJECTIU: informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si s'escau.
- DURADA: des de la rebuda de la comunicació es donarà resposta en 3 dies laborables com a màxim.
- QUI POT PRESENTAR LA COMUNICACIÓ: la persona afectada i qualsevol persona que adverteixi una situació d'assetjament. La denúncia no pot ser anònima.
- QUAN I COM HA DE SER LA COMUNICACIÓ: al més aviat possible després dels fets. Mitjançant formulari escrit (*teniu un model en l'Annex d'aquest document*) o al correu electrònic (correu electrònic designat per l'empresa). Només la persona designada per tramitar el protocol tindrà accés als correus per presentar les denúncies.
- A QUI ES PRESENTA LA COMUNICACIÓ: l'empresa (Nom de l'empresa) designa com a persona de referència (Nom i cognoms) i dades de contacte (aquesta persona ha de tenir formació en matèria de gènere). Es recomana que en siguin dues: una persona representant de les estructures de l'empresa i l'altra representant de les persones treballadores. Així la persona que vol presentar una comunicació pot triar. Han de ser discretes i garantir la confidencialitat. S'ha de garantir la imparcialitat de les seves actuacions. Per tant, en cas de concórrer algun tipus de parentesc, consanguinitat, afinitat, amistat íntima o enemistat manifesta amb algunes de les persones del procediment, s'haurà d'abstenir d'actuar i comunicar-ho a l'empresa (Nom de l'empresa) perquè la substitueixi. En el cas de no produir-se l'abstenció, qualsevol de les persones afectades en el procediment la podrà sol·licitar.
- FUNCIONS DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA:
  - ✓ Informar i assessorar la persona afectada.
  - ✓ Acompanyar la persona afectada durant el procés.
  - ✓ Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- CONFIDENCIALITAT:
  - ✓ La informació generada i recollida ha de ser confidencial i només ha de ser coneguda per les persones que participin en el procés. Per garantir la



confidencialitat, la persona de referència assignarà uns codis numèrics identificadors a cadascuna de les persones afectades.

- RESULTATS D'AQUESTA FASE:
  - ✓ La persona afectada decideix posar denúncia.
  - ✓ La persona afectada decideix no posar denúncia, però la persona de referència, després de la informació rebuda, considera que hi ha alguna evidència de l'existència d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant la confidencialitat de les persones implicades, perquè l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació o les actuacions que consideri necessàries per afrontar els indicis percebuts.
  - ✓ La persona afectada decideix no posar denúncia i la persona de referència, després de la informació rebuda, considera que no hi ha cap evidència d'existència d'assetjament. En aquest cas, es tanca el procediment i no es realitza cap altra acció.
  
- QUI CUSTODIA LA DOCUMENTACIÓ:
  - ✓ La persona de referència, garantint-ne la confidencialitat.
  - ✓ Si la persona afectada decideix no continuar amb el procediment, se li tornarà tota la documentació aportada. Si vol continuar amb la denúncia, la documentació s'adjuntarà amb l'expedient d'investigació.
  - ✓ Totes les documentacions rebudes s'han de tenir en compte a efectes estadístics i per tal de fer el seguiment del protocol per part de l'empresa (*Nom de l'empresa*).



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

## 9.2 Denúncia interna i investigació

- **OBJECTIU:** investigar els fets de manera exhaustiva per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i proposar mesures d'intervenció.
- **DURADA:** 10 dies laborables. Les persones requerides han de col·laborar amb la major celeritat possible.
- **QUI POT PRESENTAR LA DENÚNCIA:** la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita la persona de referència i qualsevol persona que adverteixi una situació d'assetjament. La denúncia no pot ser anònima.
- **COM HA DE SER LA DENÚNCIA:** per escrit i en format del document adjunt (Annex) o per correu electrònic ([Correu assignat](#))





- **A QUI ES PRESENTA LA DENÚNCIA:** a la persona o persones de referència i/o, en el cas que existeixi, a una comissió d'investigació.
  
- **FUNCIONS DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA O DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:**
  - ✓ Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
  - ✓ Entrevistar la persona que denuncia.
  - ✓ Entrevistar la persona denunciada.
  - ✓ Les dues parts implicades poden anar acompanyades d'una persona de la seva confiança i mantenir la confidencialitat.
  - ✓ Entrevistar els/les possibles testimonis.
  - ✓ Valorar si són necessàries mesures cautelars:
    - Separar la persona denunciada de la persona que denuncia.
    - Aquestes mesures no han de suposar un perjudici permanent i definitiu de les condicions laborals de les persones implicades.
  - ✓ Emetre l'informe vinculant.
  
- **CONFIDENCIALITAT:**
  - ✓ Les persones que participin en el procés tenen l'obligació de mantenir la més estricta confidencialitat i no poden transmetre o divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació.
  
- **RESULTATS D'AQUESTA FASE:**
  - ✓ Emissió de l'informe d'investigació.
  
- **QUÈ HA D'INCLOURE L'INFORME D'INVESTIGACIÓ:**
  - ✓ Identificació de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
  - ✓ Relació nominal de les persones que han participat en la investigació i en l'informe.
  - ✓ Antecedents de cas, denúncia i circumstàncies.
  - ✓ Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Si s'ha fet entrevistes a testimonis i, amb la finalitat de garantir la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, només si es constata -o no- la realitat dels fets investigats.
  - ✓ Circumstàncies agreujants observades:
    - La persona denunciada és reincident en casos d'assetjament.
    - Hi ha dues o més persones assetjades.
    - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
    - Si s'acrediten conductes d'intimidació o de represàlies per part de la persona assetjadora.
    - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.



- L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit alteracions greus acreditades per personal mèdic.
- Es realitzen pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones de l'entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que es realitza.
- ✓ Conclusions.
- ✓ Mesures correctives.
- **QUI CUSTODIA LA INVESTIGACIÓ:**
  - ✓ La persona de referència i/o la comissió d'investigació són responsables de la gestió de la investigació i de la seva custòdia, garantint la confidencialitat.
  - ✓ L'informe s'ha de remetre a la Direcció de l'empresa o a la persona en la qual es delegui.

### 9.3 Resolució

- **OBJECTIU:** la comissió d'investigació o la persona de referència emet una resolució del cas amb les mesures necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció.
- **DURADA:** la resolució s'ha d'emetre, com a màxim, als 20 dies laborables de l'inici del procediment, ampliables fins a 30. S'ha d'enviar una còpia de la resolució a les persones afectades i a la representació legal de les persones treballadores.
- **TIPUS DE RESOLUCIÓ:**
  - ✓ Hi ha evidències suficients i proves de l'existència d'una situació d'assetjament:
    - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
    - Adopció de mesures correctores:
      - Sancionadores: ha de constar el tipus de falta i la sanció aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu de l'empresa o a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors. Entre les actuacions a aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:
        - Permís retribuït, trasllat, desplaçament, canvi de lloc de treball, jornada, horari o ubicació. No es pot obligar la víctima d'assetjament a fer un canvi d'horari o lloc de treball dins de l'empresa (*Nom de l'empresa*).
        - Suspensió de feina i sou.
        - Limitació temporal per ascendir.
        - Acomiadament disciplinari.
  - ✓ No hi ha evidències provades suficients d'una situació d'assetjament: arxivament de la denúncia amb aixecament de l'acta.



- ✓ Encara que no hi hagi assetjament, si es troba alguna actuació inadequada o una situació de conflicte, que si es continua repetint en el temps pot derivar en assetjament, s'ha de comunicar a la direcció de l'empresa suggerint les mesures necessàries per posar fi a aquesta situació.
- ✓ Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada a la normativa vigent o al conveni d'aplicació (com el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'incoarà l'expedient disciplinari que correspongui.
- ✓ Cap de les actuacions impedirà, a les persones afectades, sol·licitar les actuacions judicials, administratives o de qualsevol altra mena que resultin adequades.
- ✓ Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, es farà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.
  - L'empresa (*Nom de l'empresa*) prendrà les mesures necessàries perquè la situació no es torni a repetir, farà accions formatives i de sensibilització i actuacions de protecció de la seguretat i de la salut de la víctima.
  - Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
  - Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
  - Facilitar suport psicològic i social de la persona assetjada.
  - Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, siguin beneficioses per a la seva recuperació.
  - Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada si ha estat en situació d'incapacitat temporal durant un període de temps prolongat.
  - Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament per a totes les persones de l'empresa.

#### **9.4 Seguiment**

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora ha de realitzar un seguiment sobre els acords i les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar en el supòsit que els fets causants del procediment es continuïn produint i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa (*Nom de l'empresa*) a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte de la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.



Es recomana una reunió anual on hi participi la direcció de l'empresa (*Nom de l'empresa*), les persones de referència, les persones de la comissió d'investigació, les persones encarregades de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa (*Nom de l'empresa*).

L'objectiu serà fer una avaluació mínima amb els següents indicadors bàsics:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació o denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe en el lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han dut a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llistat de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han dut a terme a l'empresa durant l'any.



## 10. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment a partir del dia (data en la qual ha entrat en vigor). Cal comunicar-ho a la plantilla de l'empresa i facilitar-los còpia d'aquest protocol, que ha d'estar vigent durant 4 anys.

Així mateix, el protocol es revisarà en els supòsits i terminis establerts a l'apartat de SEGUIMENT del present protocol.

***El present procediment no impedeix el dret de la víctima -i/o de les persones implicades- a fer denúncia, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.***



**ANNEX. MODEL DE FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE *(Nom de l'empresa)***

**Número d'expedient**

**Document d'ús intern. No publicar ni fer difusió**

**1. PERSONA QUE INFORMA DELS FETS**

- Persona que ha patit assetjament
- Altres

**2. DADES DE LA PERSONA QUE HA PATIT ASSETJAMENT**

- Nom i cognoms
- Adreça postal
- DNI
- Sexe
- Lloc de treball
- Tipus de contracte/vinculació laboral
- Telèfon
- Correu electrònic

**3. DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA**

- Nom i cognoms
- Sexe
- Lloc de treball
- Centre de treball
- Nom de l'empresa



#### 4. DESCRIPCIÓ DELS FETS

Concretar el motiu adjuntant documentació justificativa, si s'escau

A L'ATENCIÓ DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA I/O COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL  
PROCEDIMENT DE QUEIXA PER ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE A  
L'EMPRESA (Nom de l'empresa)

\*En qualsevol tractament de dades de la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent recollit a la Llei de Protecció de Dades de caràcter personal.