

# Protocol de prevenció i actuació davant casos d'assetjament sexual

Per raó de sexe o gènere, orientació sexual i identitat de gènere

Desembre/2023

**Inter  
media**

# ÍNDEX

1. Exposició de motius i compromís d'Intermedia	3
2. Marc normatiu i jurídic.	4
3. Presentació del Protocol i objectius.	5
4. Àmbit d'aplicació, vigència, garanties i seguiment.	6
5. Tipologia i definició de conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de gènere.	9
5.1. Assetjament sexual: definició i tipologia de conductes.	10
5.2. Assetjament per raó de sexe i gènere: definició i tipologia de conductes.	11
5.3. Assetjament per orientació sexual e identitat sexual i de gènere: definició i tipologia de conductes.	14
5.4. Altres consideracions importants.	15
6. Procediment d'actuació d'Intermedia en cas d'assetjament.	16
6.1. Preliminar o procediment informal (fase 1).	17
6.2. Expedient informatiu (fase 2).	19
6.3. Resolució de l'expedient d'assetjament (fase 3).	20
6.4. Fase de seguiment.	20
7. Mesures de sensibilització, formació, informació i difusió del Protocol.	21
8. Annexos.	23
8.1. Model de queixa o de denúncia.	23
8.2. Fitxa d'expedient informatiu	25
8.3 Consentiment informat	27
8.4. Model d'informe final	28
9. Orientacions i PFQS.	30
10. Bibliografia i documentació d'interès.	32

## 1. Exposició de motius i compromís d'Intermedia

Seguint amb les accions pròpies del Pla d'Igualtat d'**INTERMEDIA**, i amb l'adopció d'aquest protocol, l'entitat manifesta el seu rebuig cap a les conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere dintre de l'organització, incloses les manifestacions de violència cap a persones LGTBIQA+ i declara el seu compromís en la prevenció, eliminació i actuació quan aquestes es produeixen.

S'informa de l'aplicació del present protocol a tot el personal que presta serveis en Intermedia, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització (persones en formació, que realitzen pràctiques o voluntariat).

Com a part indispensable del Protocol, Intermedia assumeix la responsabilitat de donar a conèixer l'existència d'aquest i garantir el seu compliment estricte, també a les organitzacions a les quals traslladi el seu propi personal, així com a les organitzacions de les quals procedeix el personal que treballa. Així, l'obligació d'observar el que es disposa en aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres entitats.

De la mateixa manera, tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformem Intermedia. Qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat d'activar el present Protocol, com a procediment intern, confidencial i ràpid amb la finalitat d'erradicar els fets constitutius de violència i reparar el efectes produïts. De confirmar-se la concurrència d'assetjament, s'activaran totes les sancions i mesures necessàries per garantir un entorn de treball lliure de violències i adequat als principis de seguretat i salut en el treball, juntament amb accions preventives proactives i de formació.

Barcelona 01/12/2023

The logo for Intermedia is displayed in a bold, teal font. A blue ink signature is written over the logo, crossing through the letters 'Inter' and 'media'.

Sònia Moragrega Pallarols

## 2. Marc normatiu i jurídic.

En les actuacions davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe o gènere s'ha de prendre en consideració la normativa legal internacional, europea i estatal.

En l'**àmbit internacional**, és d'obligada referència el Conveni número 111 de la OIT sobre la discriminació (1958), el Conveni número 190 sobre la violència i l'assetjament (2019), la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) i les seves recomanacions generals N°19 i N°35, i la Plataforma d'Acció de Pequín.

A nivell europeu, destaca la Directiva 2002/73/CE, refosa posteriorment, en la Directiva 2006/54/CE, relatives ambdues a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i que estableixen 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. També, la Directiva 2004/113/CE per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. Cal assenyalar el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència cap a les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul, 2011).

A l'**àmbit estatal espanyol**, aquest protocol dona compliment els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, que té per objecte garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no discriminació i respectar la igual dignitat de les persones en desenvolupament dels articles 9.2, 10 i 14 de la Constitució. També garanteix les exigències de l'RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. S'inclou també la Llei 10/22, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. El present document també respon a lleis autonòmiques on Intermedia executa els seus projectes:

- A **Catalunya**: la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i la Llei 11/2014 de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans- i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la fòbia i la transfòbia, també a l'àmbit laboral.

- A les **Illes Balears**: Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes i Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia.

Finalment, cal citar el Pacte d'estat envers la violència de gènere en el compliment del Conveni d'Istanbul amb la finalitat d'aconseguir l'erradicació de la violència de gènere en totes les seves formes. L'anterior sense perjudici de la possible incidència del dret penal i en concret del concepte d'assetjament de l'article 172 ter CP i molt especialment de la tipificació d'assetjament sexual de l'article 184 CP.

### 3. Presentació del Protocol i objectius.

Aquest protocol té l'objectiu principal d'establir les actuacions necessàries per prevenir i actuar davant els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, orientació sexual i altres discriminacions interseccionades amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit laboral d' Intermedia. Els objectius específics es resumeixen en:

- **Sensibilitzar** el personal per tal de **prevenir** aquestes conductes i **detectar-les**.
- **Crear un circuit d'intervenció** ràpid, eficient i eficaç.
- **Garantir els principis** de **seguretat, integritat, confidencialitat i dignitat** de les persones afectades.
- **Implementar mesures de protecció** cap a les víctimes, incloent-hi les mesures **cautelars, disciplinàries** i de **reparació** de la víctima.

Cal destacar que el procediment ha estat negociat i acordat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament contemplat en aquest protocol.

### 4. Àmbit d'aplicació, vigència, garanties i seguiment.

Aquest protocol és d'**aplicació directa a tot el personal i persones relacionades amb Intermedia** (voluntariat, alumnat en pràctiques, persones col·laboradores i usuaris/-es). El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere,

orientació sexual o identitat que es produeixen **durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest**. En quant als **espais físics**, poden tenir lloc tant a la pròpia feina, en espais on es realitza la feina o es duen a terme activitats de descans o d'higiene (banys, vestuaris, menjadors, etc.) i en **desplaçaments** (viatges, esdeveniments, activitats socials, de formació i altres trajectes) i en el marc de les **comunicacions** que estiguin relacionades amb el treball, siguin físiques, digitals (assetjament virtual o ciberassetjament) o telefòniques.

En cas d'assetjament en un servei o programa que s'executa juntament amb una o més d'una entitat col·laboradora, s'han d'establir **mecanismes de coordinació** per determinar les mesures cautelars i correctores que es considerin més convenients. Si no s'activa el protocol de l'altra entitat, existeix la possibilitat de sanció i extinció de la relació mercantil, ja sigui una entitat a la qual es presta serveis o que presta serveis.

El present protocol té una **vigència de quatre anys**, juntament amb el Pla d'Igualtat i amb possibilitat de modificacions, millores i actualitzacions abans dels quatre anys, en un procés de seguiment i avaluació continu. El compromís d'Intermedia és permanent.

El protocol es regeix per uns **principis fonamentals i garanties** d'implementació:

- Principi de **no discriminació** per raó de sexe, gènere, ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altre condició social i personal.
- Principi de **celeritat**. La duració de tot el procés ha de ser de vint dies laborables, ampliable a trenta des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient.
- Principi de respecte a la **dignitat personal** i de **confidencialitat**: s'actuarà amb la màxima discreció per protegir la intimitat (de persones afectades, testimonis i denunciades) i es crearà una subcomissió dins la Comissió d'igualtat responsable del protocol d'assetjament sexual. Cada expedient constarà del seu codi numèric, sense dades personals. L'accés estarà restringit a les persones de la subcomissió del protocol d'assetjament sexual.
- Principi d'**imparcialitat**: totes les persones implicades tenen dret a informar-se del procediment, els seus drets i deures. El tractament ha de ser imparcial i just per a totes les persones implicades. El procés actuarà en la recerca de la veritat i esclariment dels fets. En cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la recerca i algun membre de la subcomissió d'assetjament (amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret) hauran d'abstenir-se d'actuar i actuaran els/les membres en substitució.



- Principi de **col·laboració**: Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració. Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat tècnic o polític té l'obligació de prestar atenció i executar les mesures cautelars o definitives que pugui adoptar la comissió.
- Principi de millora i **actualització**: es realitzarà seguiment del protocol, elaboració d'un informe anual vers les mesures adoptades, accions realitzades, casos atesos i enquestes anuals dirigides a personal sobre sexisme i igualtat de gènere dintre de l'organització.
- Principi de **responsabilitat**: Intermedia, a través de la comissió específica responsable, té el deure de deixar constància per escrit de les comunicacions que rebí i que no acabin en denúncia perquè inicialment no es consideri prioritari iniciar el procediment sense consentiment de la víctima pel fet de ser un fet lleu i no tenir-ne tampoc proves. L'objectiu és que en el cas d'aquestes comunicacions que es repeteixen entorn a un mateix treballador o treballadora es pugui fonamentar la intervenció d'ofici de la comissió, atesa la reincidència.
- Principi de **qualitat**: els/les membres de la comissió d'assetjament han de rebre formació específica en la matèria. Persones externes (i expertes en polítiques d'igualtat) poden participar en qualsevol fase del protocol si així es considera necessari.
- Principi de **seguretat i salut**: protecció de la persona presuntament assetjada en quant a la seva seguretat i salut.

Actualment, la **composició de la Comissió de Protocol d'Assetjament (CPA)** és de tres persones, membres de la Comissió d'Igualtat, que garanteix la neutralitat i confidencialitat del procediment. Es compta també amb tres persones suplents que actuaran en cas d'haver relació personal de membres titulars amb alguna de les parts implicades, o si el protocol s'activa en període de vacances, baixa o qualsevol altre situació que pugui ser un obstacle als principis i garanties. La comissió pot incloure a altres persones en la mateixa comissió, si ho considera oportú. Així mateix, també en podran formar part, a petició de la mateixa comissió, assessors/es externs/es qualificats/des: tècnic/a especialista en ergonomia i psicociologia aplicada del servei de prevenció, o altres. La composició de la CPA és la següent:

**Titular 1: Susana Macías Acosta**

[s.macias@intermediaocupacio.org](mailto:s.macias@intermediaocupacio.org)

Tel. 93 706 51 09 / 671 04 02 56

Gran Via de Carles III, 62 bx 08028 Barcelona

Persona suplent: Carolina Pérez Rodríguez

[c.perez@intermediaocupacio.org](mailto:c.perez@intermediaocupacio.org)

Tel. 93 853 54 46 / 673 083 639

C/ Méndez Núñez, 41 08302 Mataró

**Titular 2: Paula Bayod Molina**

[p.bayod@intermediaocupacio.org](mailto:p.bayod@intermediaocupacio.org)

Tel. 93 706 51 09 / 673 677 534

Gran Via de Carles III, 62 bx 08028  
Barcelona

Persona suplent: Jordi Olivan Pardo

[j.olivan@intermediaocupacio.org](mailto:j.olivan@intermediaocupacio.org)

Tel. 977 77 44 68 / 619 50 29 15

Plaça Mas Pellicer, 55 43204 Reus

**Titular 3: Núria Picornell Rodríguez**

[n.picornell@intermediaocupacio.org](mailto:n.picornell@intermediaocupacio.org)

Tel. 93 706 28 98 / 670 485 330

C/ Sant Oleguer, 2-4 08001 Barcelona

Persona suplent: Sergi Pascual Rosa

[s.pascual@intermediaocupacio.org](mailto:s.pascual@intermediaocupacio.org)

Tel. 972 10 04 17 / 648 021 286

C/ Bonastruc de Porta, 16 17001 Girona

Les **funcions específiques de la Comissió de Prevenció d'Assetjament (CPA)** són:

- Rebre les comunicacions i denúncies de casos d'assetjament.
- Recopilar la informació aportada per les parts.
- Avaluar el cas en funció de la documentació aportada i proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars.
- Gestionar el conjunt de documents que formen part de l'expedient d'investigació.
- Proposar mesures cautelars.
- Emetre informe de conclusió i seguiment del cas.
- Impulsar mesures preventives i el coneixement d'aquest protocol.
- Informar i assessorar respecte del procés de queixa o denúncia a qui ho sol·liciti.
- El CPA iniciarà el procediment d'ofici quan existeixen indicis notoris i públics de l'existència d'una conducta constitutiva d'assetjament.



## 5. Tipologia i definició de conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de gènere.

L'assetjament pot ser de diverses formes: físic, psicològic, sexual, simbòlic, verbal, no verbal, ambiental i altres. A continuació, s'exposen les diferents manifestacions constitutives d'assetjament, fent una diferència entre l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de gènere/sexe, i per orientació sexual e identitat de gènere. Malgrat les diferències, es relacionen ja que l'assetjament sexual genera sempre una afectació a la dignitat de qui ho sofreix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

Els comportaments poden ser realitzats per qualsevol membre de Intermedia, amb independència de la seva posició, o per terceres persones situades d'alguna manera a l'entorn de treball. L'assetjament pot ser per part d'una sola persona, o bé, per un grup de persones. També es distingeix el tipus d'assetjament en funció del vincle laboral que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada, diferenciant l'**assetjament horitzontal i vertical (descendent o ascendent)**:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes.
- Assetjament vertical descendent: de superior/a a subordinat/da.
- Assetjament vertical ascendent: de subordinat/da a superior/a.

### 5.1. Assetjament sexual: definició i tipologia de conductes.

S'entendrà l'**assetjament sexual** com qualsevol comportament, 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. Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep.

Els següents comportaments de la Taula 1, sense ser excloents ni limitadors, es consideren (per si sols o conjuntament amb altres) evidències d'una conducta d'assetjament sexual.

**Taula 1. Conductes constitutives d'assetjament sexual**

De tipus psicològic:	De tipus físic
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Insinuacions o proposicions sexuals.</li> <li>● Pressions per mantenir relacions sexuals.</li> <li>● Flirtejós ofensius.</li> <li>● Comentaris insinuants, indirectes o directes.</li> <li>● Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.</li> <li>● Trucades telefòniques, contactes per xarxes socials, missatges de correu electrònic indesitjats amb caràcter sexual.</li> <li>● Sexting no desitjat: Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits no desitjats per qui ho rep.</li> <li>● Difondre imatges, vídeos, o qualsevol tipus de dades d'una persona amb caràcter sexual i sense consentiment de qui apareix.</li> <li>● Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.</li> <li>● Mirades lascives, gestos obscens.</li> <li>● Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.</li> <li>● Fer invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les invitacions hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.</li> <li>● Demanar intercanvis sexuals.</li> <li>● Assetjament sexual ambiental: entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Contacte físic deliberat i no sol·licitat ni desitjat, abraçades, petons, acostament físic excessiu i innecessari, pessigar, tocar, fer massatges i altres.</li> <li>● Arraconar.</li> <li>● Cercar deliberadament quedar-se a soles amb una persona de forma innecessària.</li> <li>● Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.</li> <li>● Aprofitar-se sexualment de la víctima quan es troba en situació d'especial vulnerabilitat (aïllament, sota efectes de substàncies, dormida, amb afectacions de salut mental, discapacitat i altres condicions).</li> <li>● Xantatge sexual, forçar físicament a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball.</li> </ul>

## 5.2. Assetjament per raó de sexe i gènere: definició i tipologia de conductes.

Constitueix **assetjament per raó de sexe o gènere** 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, que està condicionat per la ideologia masclista (subtil o no), rols i estereotips de gènere. L'assetjament per raó de sexe o gènere afecta majoritàriament a dones, ja que vivim a una societat masclista i heteropatriarcal on es dirigeixen més violències cap a aquest col·lectiu. En menor mesura, els homes que no es corresponen amb un estereotip de gènere tradicionalment masculí també, poden patir alguna forma d'assetjament (exemple: assetjament a un home responsable o que expressa sensibilitat), de igual manera cap a les persones LGTBIQA+ (exemple: assetjament a una persona homosexual o transgènere, que desafía els mandats de gènere imposats pel patriarcat).

Es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements per considerar assetjament per raó de sexe/gènere:

- **Conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva** que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la sofreix.
- **Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima** i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- **Resultat pluriofensiu.** L'atac a la dignitat és una forma de discriminació i un atemptat als drets fonamentals, a la salut psíquica i física.
- **Fets concurrents.** Que no es tracti d'un únic fet aïllat.
- El motiu aquests comportaments ha de tenir **relació amb els estereotips i rols de gènere, associats a cada sexe.**

Sense ànim exclouent o limitatiu, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe i gènere a la Taula 2, en la qual es recull: atacs amb mesures organitzatives, d'aïllament, que afecten a la salut de la víctima i/o a la vida personal i reputació professional.

## Taula 2. Conductes constitutives d'assetjament sexual

### Atacs amb mesures organitzatives

- Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva.
- Ocultar els seus esforços i habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències de la persona.
- Ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que fan costat a la assetjada.
- Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les crides, els missatges, etc., de la persona.
- Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.
- Generar a la persona una sobrecàrrega laboral.
- Obstacles per la maternitat, no adaptació de les condicions laborals en cas d'embaràs (especialment, en embaràs de risc), dificultat de creació d'espais per l'extracció de llet o lactància materna, etc.
- Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.

### Actuacions que pretenen aïllar al seu destinatari o destinatària

- Aïllament de la persona: canviar la ubicació separant-la dels seus companys i companyes, restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona,
- Ignorar la presència de la persona, no dirigir la paraula a la persona, evitar tot contacte visual, etc.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

### Activitats que afecten la salut física o psicològica de la víctima

- Exposició a bromes masclistes, sexistes u homòfobes.
- Amenaces, verbals o per escrit.
- Agressions físiques, psicològiques o sexuals.
- Crits i/o insults.
- Ridiculització de la víctima.
- Xantatges emocionals.
- Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences per causar sofriment a la persona.
- Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

### Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

- Manipular la reputació personal o professional a través de la denigració i la ridiculització.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics o qualsevol altre problema o condició.
- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

També s'inclou dur a terme **represàlies de caràcter laboral contra una persona que hagi presentat una queixa**, una reclamació, d'una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta que es defineix en aquest Protocol i altres propis d'Intermedia.

### 5.3. Assetjament per orientació sexual e identitat sexual i de gènere: definició i tipologia de conductes.

Dintre de l'assetjament per raó de gènere s'inclou l'**assetjament per orientació sexual o identitat sexual i de gènere**. Es tracta de totes aquelles formes de discriminació cap a persones del col·lectiu LGTBIQA+, entenent que la discriminació per homofòbia, bifòbia i transfòbia té la seva base en la cultura heteropatriarcal i masclista condicionada pel binarisme de gènere. Hi estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual i/o transgènere i tot assetjament, també, dirigit a persones gais, lesbianes, bisexuals, asexuals, intersexuals i no binàries.

Es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per orientació sexual i identitat sexual o de gènere, sense ànim exclouent ni limitador, tots aquells visualitzats a la **Taula 2 (pàg.9 i 10) i la Taula 1 (pàg.7)**, que puguin estar condicionats per l'orientació sexual o la identitat sexual i de gènere. En tots els casos, es considerarà un fet discriminatori. La normativa també assenyala les següents situacions:

- **Discriminació per associació:** situació en la que una persona és objecte de discriminació per la seva relació amb una persona o grup LGTBIQA+.
- **Discriminació per error:** situació en la qual una persona o grup de persones són objectes de discriminació a conseqüència d'una percepció errònia.

### 5.4. Altres consideracions importants.

Es constata també l'elevada incidència de casos de **discriminació múltiple**, en la qual interseccionen diferents eixos d'opressió. 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. Els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són: dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades); dones en sectors laborals masculinitzats, dones joves, amb contractes eventuais o subcontractades, dones amb discapacitat, dones lesbianes, dones trans-, dones majors de 60 anys, dones amb malaltia i dones migrants o que pertanyen a minories ètniques.

Finalment, cal identificar i prevenir la **victimització secundària**, situació en que la persona víctima pateix sofriment com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per a les actuacions d'altres agents implicats, si el Protocol no s'aplica correctament, augmentant el sofriment (exemple: obligar a la víctima a relatar els fets en múltiples ocasions, donar-

li informació contradictòria, no respectar els principis de garanties, els obstacles en l'acompanyament de qualitat, etc.).



## 6. Procediment d'actuació d'Intermedia en cas d'assetjament.

Tots els presumptes casos d'assetjament seran investigats, de manera immediata i minuciosa.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, Intermedia habilita el compte de **correu electrònic** [bustia.igualtat@intermediaocupacio.org](mailto:bustia.igualtat@intermediaocupacio.org) a la qual només tindrà accés la persona encarregada de tramitar la queixa i que formarà part de la Comissió del Protocol d'Assetjament sexual (CPA en endavant). Poden denunciar l'assetjament tant la persona víctima com una persona o grup de persones testimoni o coneixedora/es dels fets.

En aquest Protocol, es posa a la disposició de les persones treballadores de l'empresa el **model de denúncia i consentiment** que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa (annex 8.1, pàgina 23). Les denúncies seran tractades amb confidencialitat, i poden ser secretes (per escrit amb sobre tancat), però **no poden ser anònimes**. Les persones que denunciïn mai seran sancionades, només en cas de demostrar-se dolo o intenció de causar sofriment a la persona denunciada o a l'entitat.

De manera esquemàtica les **fases i terminis** màxims per a dur a terme el procediment d'actuació complet del Protocol d'Assetjament són les següents:



El procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal, essent aquestes vies d'intervenció externes.

## 6.1. Preliminar o procediment informal (fase 1).

- Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de les persones que integren la CPA.
- En la fase preliminar o procediment informal, una persona de la comissió instructora entrevista la persona afectada. Si es considera adient, també es pot entrevistar el/la presumpte agressor/a (mai es realitzarà una mediació).
- La finalitat d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament, també la prevenció i la reparació.
- Aquesta fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora.
- Quan finalitza la fase preliminar, la CPA valora la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si escau, proposant les actuacions que estimi convenients (com mesures cautelars).
- En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu (fase d'investigació), s'estendrà acta de la solució adoptada en aquesta fase i s'informarà la direcció de l'empresa.

Segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009), existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, que s'han de tenir en compte especialment a les entrevistes amb la víctima, però també amb totes les parts afectades (Taula 3).

### Taula 3. Orientacions per l'atenció directa a presumptes víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere/orientació/identitat de gènere o sexual

- La persona que sofreix assetjament ha de tenir una persona de referència ([bustia\\_igualtat@intermediaocupacio.org](mailto:bustia_igualtat@intermediaocupacio.org) o membres de la CPA, pàg.6).
- Fer una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que sofreixen o que estan en risc de sofrir.
- Acompanyar a les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves

expectatives i el respecte dels seus ritmes. Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.

- Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a altres serveis o recursos.
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que sofreix assetjament.
- Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permet la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereix un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereix també seguretat.
- Facilitar uns espais adequats per a evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
- Evitar interrupcions.
- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut
- Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.
- Mantenir especial sensibilitat.
- Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
- Deixar el temps que necessiti a la persona assetjada per a prendre les seves pròpies decisions.
- No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
- Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció.
- Ser flexible i pacient.
- Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport.

## 6.2. Expedient informatiu (fase 2).

Quan el procediment no es pugui resoldre en la fase preliminar, s'inicia la segona fase d'obertura d'expedient informatiu o fase d'investigació.

- La comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat, després de sentir les persones afectades i testimonis, mitjançant reunions i requeriments de

documentació necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

- Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a deu dies laborables. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la CPA podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més.
- Durant la tramitació de l'expedient, Intermedia adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.
- S'entrevistarà primer a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical.
- Finalitzada la recerca, la comissió farà acta d'informe final (Annex 8.4). en la qual es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- En les conclusions de l'acta, la CPA instarà a direcció a adoptar les mesures sancionadores oportunes. En el si de la comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, en defecte d'això, per majoria.

### **6.3. Resolució de l'expedient d'assetjament (fase 3).**

La direcció d'Intermedia, una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les mesures que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única persona capacitada per a executar-les. Per tant, en funció dels resultats, la direcció procedirà a:

1. Arxivar les actuacions, estenent acta sobre aquest tema.
2. Adoptar quantes mesures estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament.
- Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.

- Sancionar a la persona agressora amb: trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació; la suspensió d'ocupació i sou; la limitació temporal per a ascendir; l'acomiadament disciplinari o extinció del vincle contractual.
- Les accions anteriors no són excloents.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la CPA, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. La decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

#### **6.4. Fase de seguiment.**

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora té l'obligació de realitzar un seguiment sobre els acords adoptats.

- Es durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima.
- En tot cas, s'adoptaran les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització.
- Seguiment del compliment i/o resultat de les mesures adoptades.
- Si no s'acompleixen, es realitzarà nova acta i proposta de mesures novament.

## **7. Mesures de sensibilització, formació, informació i difusió del Protocol.**

S'han de dur a terme accions de sensibilització i informació per a tot el personal i donar a conèixer indicadors d'identificació i mesures de prevenció, mitjançant una campanya específica elaborada per la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat. Les accions de sensibilització i difusió es poden resumir en 10 punts:

1. El Departament de Recursos Humans, en signar una nova contractació, ha d'informar la persona que existeix aquest protocol, li ha d'indicar que està publicat al web de Intermedia i li ha d'entregar un full explicatiu, que la persona contractada ha de signar.

2. Cada any amb una nòmina s'ha d'enviar una nota informativa a tot el personal recordant l'existència d'aquest protocol i on es pot consultar íntegrament, pensant en tot aquell personal que no té accés a correu electrònic.
3. Cada seu o departament ha de tenir un cartell divulgatiu del protocol dissenyat per l'àrea d'Igualtat.
4. El protocol s'enviarà per correu electrònic i ha d'estar disponible a cada departament.
5. Totes les persones caps de departament han d'informar a totes les empreses subcontractades (antigues i noves) que disposem d'aquest protocol i els n'han de fer arribar una còpia per correu electrònic, així com rebre còpia del seu.
6. Garantir que tothom tingui accés al document en les llengües necessàries.
7. Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol.
8. Realitzar formació bàsica sobre la prevenció de l'assetjament en el treball i altres temes relacionats.
9. Incloure una relació de les persones referents (nom i dades de contacte) per a demanar informació i/o per a comunicar una situació d'assetjament.
10. Avaluació de riscos psicosocials en l'empresa i realització d'estudis anuals respecte la igualtat de tracte i l'assetjament sexual.

## 8. Annexos.

### 8.1. Model de queixa o de denúncia.

<b>MODEL DE QUEIXA/DENÚNCIA/COMUNICACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE, IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL.</b>	
<p>Enviar per correu electrònic a: <a href="mailto:bustia_igualtat@intermediaocupacio.org">bustia_igualtat@intermediaocupacio.org</a>                      O presencialment a la Comissió d'Igualtat: Gran Via Carles III, 62 bx 08028 Barcelona</p> <p>A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa enfront de l'assetjament sexual i/ per raó de sexe, gènere, orientació sexual e identitat de gènere d'Intermedia.</p>	
<p>DADES DE LA PERSONA QUE INFORMA DELS FETS:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona que ha sofert l'assetjament:</li> <li>• Altres persones (Especificar):</li> </ul> <p>Sexe de la persona que informa dels fets: <i>home / dona / no binari</i></p>	
<p>DADES DE LA PERSONA (O PERSONES) QUE HA SOFERT L'ASSETJAMENT:</p>	
Nom:	
Cognoms:	
DNI:	
Lloc de feina:	
Tipus de contracte / vinculació laboral:	
Telèfon:	
Email:	



DADES DE LA PERSONA (O PERSONES) DENUNCIADA:	
Nom i cognoms:	
Vincle professional amb la persona víctima:	
Nom entitat/empresa:	
Centre de feina:	
Grup/categoria professional o lloc de feina:	
DESCRIPCIÓ DELS FETS:	
Incloure relat dels fets denunciats, adjuntat la documentació necessària. Inclou dates i espais dels fets, sempre que sigui possible:	
TESTIMONIS/PROVES	
En cas de que hagi persones testimonis, indicar nom i cognoms: Adjuntar qualsevol prova que es consideri adient (indicar):	
<b>Localitat, data i firma de qui presenta la denuncia:</b>	

## 8.2. Fitxa d'expedient informatiu

FITXA EXPEDIENT INFORMATIU	
Data de recepció:	Codi del Cas:
DADES DE LA PERSONA QUE REALITZA LA COMUNICACIÓ O DENÚNCIA:	
Nom i llinatges:	
NIF/DNI:	
Sexe:	
Informació de contacte:	Tel/correu:
Centre de treball:	
Vinculació laboral:	
Categoria, perfil laboral:	
Unitat de coordinació/direcció:	
Qui realitza la denúncia o sol·licitud d'inici de protocol és:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Persona afectada</li> <li>● Servei de prevenció</li> <li>● Altre/a. Qui:</li> </ul>
Tipus d'assetjament:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sexual</li> <li>● Per raó de sexe/gènere</li> <li>● Per raó d'orientació sexual</li> <li>● Per raó d'identitat de gènere</li> <li>● Altres discriminacions. Especifiqueu-les:</li> </ul>
DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nom i llinatges:	

Centre de treball:	
Categoria, perfil laboral:	
Unitat de coordinació/direcció:	
DESCRIPCIÓ DELS FETS	
(Quan i on tingueren llocs els fets; testimonis (noms i llinatges, i dades de contacte), proves, etc. que donin suport a la descripció dels fets)	
Documentació annexada:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sí. Especifiqueu-la:</li> <li>● No</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sol·licitud: Activació del Protocol</li> </ul>	
Localitat, de _____ de 20____	

### 8.3 Consentiment informat

#### Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

Nom i llinatges: .....

NIF: ..... Lloc de treball: .....

Autoritza la Comissió Protocol Assetjament a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual prest serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que puguin derivar d'aquest procediment, en l'aplicació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Així mateix, manifesto que:

a) M'han informat que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritza, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest informe actuaran amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei orgànica 3/2018, de protecció de dades de caràcter personal i garantia de drets digitals i, el Reglament UE 2016/679 (RGPD) i, en cas d'haver-hi dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica.

b) Conec el contingut del Protocol, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

A ....., ..... d..... de 20....

Signatura

## 8.4. Model d'informe final

### Informe d'investigació i seguiment de casos d'assetjament sexual i per raó de gènere d'Intermedia

Codi del cas:

.....

Dades de les persones que formen la Comissió (nom i llinatges, DNI i càrrec)

.....

.....

Data de l'inici de registre del cas:

.....

Data del primer contacte amb la presumpta víctima: .....

En base a una primera revisió de la informació aportada al model de denúncia es considera assetjament:

- Sexual
- Per raó de sexe/gènere
- Per raó d'orientació sexual
- Per raó d'identitat de gènere

Justificació de la tipificació i graduació:

- S'ha d'aplicar el procediment informal perquè es tracta d'una falta lleu (identificar quina):
- S'ha d'aplicar el procediment formal perquè es tracta d'una falta greu o molt greu (identificar quina):

Descripció de les accions d'anàlisi o investigació realitzades per la Comissió (indicar dates, persones entrevistades, recollida d'indicis o proves, etc.):

.....

.....

Mesures cautelars i correctores proposades (si n'hi ha):

.....  
.....

Acord de les parts implicades respecte de l'aplicació del protocol i les mesures correctores determinades:

.....  
.....

Data:

Data:

Firma de la persona denunciant:

Firma de la persona denunciada:

¿Es considera que es pot tancar el cas?

- No. Proposta de noves accions (identificar dates, persones implicades, etc.)
- Sí. Justificació:

Acord de tancament del cas

.....

Data i firma persona denunciant:

Data i firma de la persona denunciant:

.....

Data i firma de les persones que han format part de la Comissió Protocol Assetjament i de les que han format part en els acords

## 9. Orientacions i PFQS.

### **Què puc fer si sóc víctima d'assetjament sexual o per raó de gènere?**

Pots activar el Protocol intern d'Intermedia, així com fer ús d'altres canals de denúncia (Jutjats, dependències policials, Inspecció de Treball i Seguretat Social, i altres). També tens a disposició el telèfon 900191010 (servei d'assessorament de l'Institut de les Dones d'Espanya).

Una recomanació important és recopilar proves dels fets per facilitar el procediment.

### **Com s'activa el Protocol d'Assetjament sexual?**

Qualsevol persona de l'entitat, sigui víctima de l'assetjament o persona observadora/coneixedora dels fets pot comunicar-ho a, mitjançant correu electrònic a [bustia\\_igualtat@intermediaocupacio.org](mailto:bustia_igualtat@intermediaocupacio.org), trucada al 671 04 02 56 o de manera telefònica/presencial a qualsevol membre de la CPA. És recomanable omplir el model de denúncia corresponent.

### **Per quines raons és important activar el protocol d'assetjament sexual?**

Per posar fi a la situació discriminatòria, prevenir altres situacions similars futures, posar en marxa mesures de protecció, de reparació i de sensibilització. Totes les empreses tenen l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, arbitrar procediments específics per a la seva prevenció, així com per a donar llit a les denúncies o reclamacions. Només junts i juntes podrem erradicar aquest tipus d'assetjaments.

### **Quines persones intervindran durant el procediment?**

Intervindran membres de la CPA (Consulta membres a la pàgina 6). A vegades és necessari comptar amb professionals externs si el cas és complex, o si la víctima necessita recursos especials (ajuda psicològica, social, mèdica, legal, etc.).

### **Quina duració aproximada té tot el procediment?**

La duració depèn de cada cas, i pot ser des de 3 dies fins a un mes, que es pot ampliar si la situació ho requereix.

### **Activar el Protocol pot tenir conseqüències en la meva carrera professional?**

En cap cas. Només pot tenir conseqüències si es demostra que la persona denuncia falsament o amb intenció de causar sofriment a la persona denunciada o a l'entitat.



### **Un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe/gènere/orientació/identitat es pot denunciar per la via formal (judicial)?**

Si. L'assetjament sexual i per raó de sexe, així com tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, paternitat o assumptió d'altres cures familiars es considera discriminatori i està expressament prohibit per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la resta de l'ordenament jurídic. Tant l'Estatut dels Treballadors, com l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social consideren l'assetjament sexual i per raó de sexe com a infracció molt greu, podent ser causa d'acomiadament disciplinari de la persona assetjadora i causa justa perquè la víctima sol·liciti la resolució del contracte de treball. L'assetjament sexual pot a més ser constitutiu de delicte conforme al que es preveu en el Codi Penal, amb pena de presó o multa.

### **Amb qui puc contactar si tinc dubtes o necessito més informació?**

Pots contactar amb [bustia\\_igualtat@intermediaocupacio.org](mailto:bustia_igualtat@intermediaocupacio.org) o qualsevol membre de la CPA o de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

## 10. Bibliografia i documentació d'interès.

- Comitè per a l'eliminació de la violència cap a les dones (CEDAW): <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>
- Constitució espanyola: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que 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 a la promoció professionals, i a les condicions de treball: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758>
- Directiva 2004/113/CE de 13 de desembre de 2004 per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament: <https://www.boe.es/doue/2004/373/L00037-00043.pdf>
- Guia d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball (Institut de les dones): [Guia\\_acoso\\_sexual\\_trabajo\\_castellano.pdf](http://igualdadenaempresa.es/Guia_acoso_sexual_trabajo_castellano.pdf) ([igualdadenaempresa.es](http://igualdadenaempresa.es))
- Llei orgànica 03/2007: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Llei orgànica 01/2004 de mesures protecció integral contra la violència de gènere: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Llei orgànica de garantia integral per la llibertat sexual: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>
- Llei integral per a la igualtat de tracte i no discriminació: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>
- Llei protecció riscos laborals: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-9294>
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990->

[consolidado.pdf](#)

- Llei 8/2016, de 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per a erradicar la LGTBI fòbia:  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-6310-consolidado.pdf>
- Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes:  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>
- Pacte d'estat contra la violència de gènere:  
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/home.htm>
- Preguntes freqüents d'igualtat de gènere en empreses (Institut de les dones):  
[FAQ - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad](#)
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa (Consell de relacions laborals de Catalunya):  
[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/protocol\\_assetjament/Protocolo-para-la-prevencion-y-abordaje-del-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-la-empresa\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocolo-para-la-prevencion-y-abordaje-del-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-la-empresa_DEF.pdf)
- Ratificació del Conveni d'Istanbul:  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947)
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball:  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>