



# PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL



**AIS** Atenció  
i Investigació  
de Socioaddiccions

AIS Atención i Investigació en Socioaddiccions  
C/ Forn 7-9 local  
08014 Barcelona  
[ais@ais-info.org](mailto:ais@ais-info.org)  
[www.ais-info.org](http://www.ais-info.org)



**AIS Atenció i Investigació en Socioaddiccions**

Direcció: C/ Forn 7-9 Local  
Codi Postal: 08014 Barcelona  
Web: [www.ais-info.org](http://www.ais-info.org)



## Índex

1. Introducció
2. Protocol d'actuació per a la prevenció i sanció de l'assetjament sexual
  - 2.1. Definicions d'assetjament sexual i per raó de sexe
  - 2.2. Tipologia d'assetjament sexual
  - 2.3. Tipologia d'assetjament per raó de sexe
  - 2.4. Sancions disciplinàries
  - 2.5. Tipus de procediments i formes d'actuació davant una situació d'assetjament sexual
  - 2.6. Model de denúncia
  - 2.7. Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe
  - 2.8. Responsabilitat del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe

## INTRODUCCIÓ

---

Una de les mesures prioritàries que es desprèn del diagnòstic és l'elaboració i aplicació d'un protocol d'actuació per a la prevenció i sanció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, a fi de fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integren la nostra organització, adquirint el compromís de:

- No permetre ni tolerar sota cap concepte comportaments, actituds o situacions de assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que puguin produir-se a l'organització.

- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se.

- Garantir que no es produirà cap tipus de represàlia ni contra les persones que formulen queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participen en la seva procés de resolució.

- Sancionar les persones que acosten en funció de les circumstàncies i condicionaments comportament o actitud.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís cal que totes i cadascuna de les persones que integren la nostra organització, i en especial de les que ocupen llocs directius i de comandament, assumeixin les responsabilitats següents:

- Tractar totes les persones amb qui es mantinguin relacions per motius de treball (proveïdores/es, clientela, personal col·laborador extern, etc.) amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.

- Evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.

- Actuar adequadament davant aquests comportaments, actituds o accions: no ignorar-los, no tolerar-los, manifestant el seu desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugen, comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com prestant suport a les persones que els pateixen.

## INTRODUCCIO

---

El disseny i la implantació del Protocol d'actuació per a la prevenció i sanció de l'assetjament sexual i per raó de sexe implica el desenvolupament de les mesures següents:

- Difusió i distribució entre totes les persones treballadores del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Realització de campanyes informatives i de sensibilització en matèria de prevenció del assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a tota la plantilla de l'entitat, així com al personal de nou ingrés.
- Designació d'una persona, amb habilitats socials per a la recepció, tramitació i resolució de les queixes, reclamacions i denúncies en aquesta matèria.
- Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Continguts del Protocol:

Definicions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Tipologies d'assetjament sexual.

Tipologies d'assetjament per raó de sexe.

Sancions disciplinàries.

Tipus de procediments i formes d'actuació davant d'una situació de assetjament sexual.

Model de denúncia.

Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe.

## 2.1 Definicions d'assetjament sexual i per raó de sexe

**Assetjament sexual:** 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. (Art. 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**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 dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Art. 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**Discriminació per embaràs o maternitat:** Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o maternitat també constitueix discriminació directa per raó de sexe. (Art. 8 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

## **2.2 Tipologia d'assetjament sexual**

A continuació, es fa una relació de les possibles conductes d'assetjament sexual amb caràcter enunciatiu i en cap cas amb caràcter limitatiu.

### **1. Conductes verbals**

- Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre l'aparença física o la condició sexual de la treballadora o el treballador.
- Comentaris sexuals obscens.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- Formes denigrants o obscenes per adreçar-se a les persones.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, etc.) de contingut sexual i caràcter ofensiu.
- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.
- Invitacions o pressions per concertar cites o trobades sexuals.
- Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguin relacionades, directament o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

### **2. Conductes no verbals**

- Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- Gestos obscens, xiulets, gestos o mirades impúdiques.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.
- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.

### **3. Conductes de caràcter físic**

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.) o acostament física excessiva o innecessària.
- Arrancar o buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de forma innecessària.
- Tocar intencionadament o accidentalment els òrgans sexuals.

## **2.3 Tipologia d'assetjament per raó de sexe**

A continuació, es fa una relació de les possibles conductes d'assetjament per raó de sexe, amb caràcter enunciatiu i en cap cas amb caràcter limitatiu.

### **1. Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.**

- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per adreçar-se a persones d'un determinat sexe.
- Utilització de humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones.
- Realitzar les conductes anteriors amb persones lesbianes, gais, transsexuals o bisexuals.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de manera esbiaixada, en funció del sexe o de la inclinació sexual.
- Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seva continuïtat, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de feina.

### **2. Tipologies d'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat.**

- Assignar un treball de responsabilitat inferior a la capacitat o categoria professional.
- Atribuir tasques sense sentit, impossibles de aconseguir o amb terminis irracionals.
- Impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per fer la feina (informació, documents, equipament, etc.)
- Denegar arbitràriament permisos o llicències a què té dret.



## **2.4 Sancions disciplinàries**

Les sancions disciplinàries en què es pot incórrer per un delictes d'assetjament sexual són les següents, sense perjudici que se'n puguin adoptar altres per acord de la Junta Directiva, o per imperatiu legal.

- Acomiadament disciplinari.
- Suspensió de sou i feina.
- Trasllet forçós sense dret a indemnització.
- Mobilitat funcional.
- Canvi de torn de treball.
- Trasllet a centre de treball de localitat diferent durant un període de temps.
- Inhabilitació per a l'ascens/promoció professional durant un període de temps.

L'article 148 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal estableix que l'assetjament sexual pot a més ser constitutiu de delictes serà castigat amb pena de presó o multa, agreujada en el cas que el culpable hagués comès el fet prevalent-se de la seva situació de superioritat laboral o jeràrquica, o quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

A més, serà obligatori fer una formació específica i adaptada a cada persona que hagi pogut cometre, alguna conducta sexual i/o per raó de sexe, segons la gravetat, a fi de rehabilitar-los a nivell personal, de l'empresa i de la societat.

## **2.5 Sancions disciplinàries**

Es recomana que, tot treballat/ada que pateixi, o cregui patir una situació d'assetjament sexual, primer intenti resoldre el problema de manera extraoficial, explicant per pròpia iniciativa o a través d'un intermediari/ària que la conducta no és ben rebuda, que és ofensiva i que interfereix en la feina. Si la persona continua amb el seu comportament, caldrà presentar una denúncia, comunicant-ho de manera immediata a la persona designada, a la Gerent o a la Junta Directiva.

### **1. Procediment informal**

Aquest procediment s'iniciarà un cop qualsevol persona responsable per a la tramitació de denúncies tingui coneixement de forma verbal de la situació d'assetjament.

Aquesta comunicació pot ser realitzada per la víctima, els representants legals de la plantilla o qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.

La comunicació s'ha de notificar en un termini de 2/3 dies a la gerència qui convocarà una reunió de grup o formarà una comissió per tramitar la denúncia en un termini de 4/5 dies.

Es nomenarà una persona encarregada de la instrucció de l'expedient, que serà amb qui la víctima, si ho desitja, tractarà únicament, una vegada iniciat el procediment.

En un termini de temps breu (6/7 dies) des del nomenament de la persona encarregada de la instrucció, es donarà per finalitzat el procediment, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si escau, proposant actuacions que s'estimin convenientes, fins i tot l'obertura del procediment formal.

Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tenir-hi accés la citada comissió.

### **2. Procediment formal**

Aquest procediment suposa elaborar una actuació clara i precisa, complementària o alternativa al procediment informal, per denunciar i investigar situacions d'assetjament.

Aquest procediment s'hauria d'utilitzar quan els procediments informals (adreçar-se directament a l'assetjador o a través d'un company o assessor confidencial) fracassat o no fossin recomanables.

El procediment s'iniciarà a través d'una denúncia per escrit o com a continuació al procés informal, que s'ha de fer arribar al grup o comissió abans esmentat, si s'hi hagués creat. Si la denúncia s'interposés davant de la junta directiva de l'empresa o gerent, s'ha de remetre immediatament a la persona designada per la junta directiva, o al grup o

comissió, si s'ha creat per al procediment informal, en un termini no superior a 4 dies naturals.

S'activa una fase instructora, amb el nomenament d'un instructor o instructora. La víctima si així ho desitja, només tractarà amb aquestes persones instructores un cop iniciat el procediment, i es practicaran totes les diligències, proves i actuacions que es considerin convenients per a l'aclariment dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que es consideri que han d'aportar informació, inclusivament, si escau, els representants legals de la plantilla. La fase instructora no podrà tenir una durada superior a 15 dies naturals.

La fase instructora finalitza amb l'elaboració de l'informe de conclusions que serviria per a la adopció de la decisió final, la qual s'hauria de posar en coneixement de la persona denunciant i de la denunciada.

Es garantirà l'audiència a les parts implicades, permetent-los formular al·legacions i informant-los dels elements, objectius i resultats del procediment; i que tant les persones denunciants com la denunciada podran acompanyar-se en tots els tràmits de una persona de la Representació Legal de la plantilla. El tràmit d'al·legacions serà de 7 dies naturals.

El procediment haurà de ser ràpid, tant per posar fi com més aviat millor a la conducta de assetjament i mitigar els possibles efectes sobre la víctima per no perjudicar els interessos de la persona denunciada, per la qual cosa s'estableix un termini màxim de resolució de 20 dies naturals.

Es poden fixar mesures cautelars quan hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament. En funció de les circumstàncies es valorarà la conveniència i possibilitat de separar la víctima de la persona agressora, mitjançant canvis de lloc de treball i/o de torn de treball, preferentment del presumpte assetjador o, en cas que no sigui possible, de la víctima, per iniciativa pròpia de qui instrueix l'expedient o a sol·licitud de part.

En tot el procés es mantindrà el respecte a una confidencialitat estricta i al dret a la intimitat, no sols de la presumpta víctima, sinó també de la persona objecte de l'acusació.

S'informarà quantes persones participin en el procediment, del seu deure de guardar confidencialitat i sigil sobre la seva intervenció i sobre quanta informació coneguessin per la seva intervenció compareixença en aquesta.

Un cop transcorreguts, com a màxim, els 20 dies naturals, es dictarà resolució motivada, que podrà ser objecte de recurs en el termini d'un mes davant l'òrgan judicial competent.  
Persona afectada

## 2.6 Model de denúncia

### I. Persona que informa dels fets

Persona que ha patit l'assetjament:

Altres (Especificar):

### II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Càrrec:

Tipus contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

Correu electrònic:

Domicili als efectes de notificacions:

### III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o càrrec:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

### IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant els fulls numerats que siguin necessaris, incloent-hi dates en què van tenir lloc els fets, sempre que sigui possible:

### V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indiqueu-ne nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que es consideri oportú (indicar-ne quins):

V. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) davant (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst al protocol:

Lloc i data:

Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'empresa AIS PRO-JUVENTUD.

## 2.7 Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe

Don/Donya, \_\_\_\_\_, major d'edat, amb NIF \_\_\_\_\_, havent estat designat pel \_\_\_\_\_, per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe que poguessin produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privadesa, intimitat i imparcialitat parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de manera més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de què tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat pel \_\_\_\_\_, de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Signat \_\_\_\_\_

## **2.8 Responsabilitat del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe**

En representació de l'entitat:

o President

En representació legal de la plantilla o en defecte de les pròpies treballadores i treballadors:

o Gerent



AIS Atenció i Investigació en Socioaddiccions  
C/ Forn 7-9 local  
08014 Barcelona  
ais @ais-info.org  
[www.ais-info.org](http://www.ais-info.org)