



Reconeixent persones,  
generant oportunitats

# PROTOCOL DE PREVENCIÓ, SEGUIMENT I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, VIOLÈNCIES SEXUALS, PER RAÓ DE SEXE O QUALSEVOL TIPUS DE DIVERSITAT



## ÍNDIX

1. Compromís per part de l'Entitat.....	4
2. Introducció.....	5
3. Definicions.....	7
Assetjament sexual.....	7
Assetjament per raó de sexe .....	8
Discriminació per embaràs o maternitat.....	9
Discriminació per qualsevol tipus de diversitat.....	10
» Discriminació per raça o origen ètnic .....	10
» Discriminació per diversitat funcional .....	10
» Discriminació per edat .....	10
» Discriminació religiosa .....	10
Conseqüències de la discriminació.....	11
4. Àmbit d'aplicació .....	12
5. Obligacions i responsabilitats de l'Entitat.....	13
Grup Plataforma Educativa.....	13
6. Competències, funcions i responsabilitats de les persones involucrades .....	14
La persona afectada.....	14
La Persona referent de casos assetjament.....	14
La representació legal de les persones treballadores i Persona Delegada LOL.....	14
Les persones treballadores.....	14
Les persones de referència .....	14
Competències i tasques de les persones referents:.....	15
Comissió d'investigació .....	16
7. Principis i garanties del protocol.....	18
Respecte i protecció .....	18
Confidencialitat .....	18
Dret a la informació.....	19
Suport de persones formades.....	19
Agilitat en l'execució .....	19
Tracte just.....	19

	Protecció davant possibles represàlies .....	19
	Col·laboració .....	19
8.	Procés d'intervenció i diagrama.....	20
	Circuit .....	20
	Fase 1: Comunicació i assessorament .....	22
	Fase 2: Queixa interna i investigació .....	23
	Fase 3: Resolució .....	24
	Diagrama .....	26
9.	Mesures .....	27
	Prevenció .....	27
	Mesures cautelars .....	28
	Mesures reparadores.....	29
10.	Tipificació.....	29
11.	Seguiment i Avaluació .....	30
12.	Annexos .....	31
	Annex 1. Glossari .....	31
	Modalitats d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions i dels nivells organitzatius.....	32
	Annex 2 - Marc legal.....	33
	En l'àmbit europeu i internacional.....	33
	En l'àmbit estatal.....	34
	En l'àmbit català.....	35
	Annex 3. Nomenament de persones de referència .....	37
	Annex 4. Model de renúncia a actuacions .....	38
	Annex 5. Continguts mínims de l'informe vinculant.....	39
	Annex 6. Pautes per a l'acompanyament de la persona assetjada .....	40
	Annex 7: Bibliografia.....	42

## 1. Compromís per part de l'Entitat



### Protocol per a la prevenció, seguiment i abordatge de l'Assetjament i violència sexual, per raó de sexe o gènere i qualsevol tipus de diversitat.

Per la present, en Jordi Pascual i Pèlach, amb DNI 43673362L, i amb el càrrec de Direcció General, i en representació de totes les entitats del Grup Plataforma Educativa, **signa aquesta carta de compromís d'adopció del Protocol i Certifica:**

Que les entitats que conformen Plataforma Educativa treballen per garantir espais lliures d'assetjament i de discriminació per a les persones treballadores i les ateses i ho fa des del 2010, actualitzat en un protocol el 2017 on es garanteixen les normatives vigents en aquell moment i que actualitzem el 2023 per crear un Protocol específic a l'Assetjament per violència sexual, per raó de sexe o gènere i qualsevol tipus de diversitat. Aquest protocol integrarà accions de prevenció, seguiment i abordatge dels mateixos.

Que aquest protocol serà treballat d'acord amb l'assessorament i gestió de G360 Cartografies Humanes i en treball conjunt amb les persones integrants de la Comissió de Prevenció, Seguiment i Abordatge de tot tipus d'Assetjament de totes les entitats que conformen Plataforma Educativa tenint en compte els continguts següents:

- Establir una cultura de tolerància zero i de lluita davant les violències sexuals i masclistes, i discriminatòries per raó de sexe, gènere o expressió, identitat i orientació, qualsevol tipus de lgbtifòbies i/o altres tipus de discriminació.
- Treballar per a establir mesures a fi d'evitar situacions de mobbing i/o assetjament psicològic.
- Assegurar el compliment de la legislació vigent.
- Dotar-se de mecanismes per a oferir una resposta institucional ràpida des d'un marc integral.
- Apostar per la prevenció a través de la sensibilització, la formació i capacitació de les persones vinculades a l'entitat.
- Prioritzar l'actuació davant la persona afectada oferint un tracte adient i garantint la confidencialitat i el dret a la intimitat.
- Oferir mecanismes per a la recuperació i reparació de les persones afectades i els equips.
- Revisar periòdicament la vigència del protocol i detectant les millores que calgui realitzar en aquesta matèria.

I per a que així consti, ho signa a Girona en data 04 d'Agost del 2023.



Jordi Pascual i Pèlach  
Direcció General



## 2. Introducció

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en 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, LOIEDH); a l'article 2, apartat p), de la Llei 17/2015, del 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 l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal". En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que aquest no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

D'altra banda, la igualtat entre dones, persones no binàries i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals. Des de fa uns anys, doncs, tenim eines per combatre les desigualtats de gènere i les violències masclistes, en el pla formal. No obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica. A la feina, com un àmbit més de la vida de les persones, encara es donen desigualtats de gènere. Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha a la nostra societat i que es dona en específic en l'entorn laboral és la presència d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe com també les vinculades a la diversitat.

L'assetjament de naturalesa sexual, per raó de sexe, així com d'altres possibles discriminacions a l'àmbit laboral tenen en comú **l'existència d'un desequilibri de poder** entre les parts (assetjada i assetjadora). Aquest desequilibri de poder té un origen estructural que legitima aquestes discriminacions en base a un sistema sexe-gènere (sistema patriarcal) que regeix la societat en la que vivim.

Recollides a la Llei 15/2022, Llei integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació publicada el 13 de juliol del 2022. La qual té l'objectiu de promoure la igualtat del tracte i oferir protecció davant la discriminació, regulant així el dret a la igualtat de tracte i no discriminació en diferents àmbits de la vida política, cultural i social. Entre aquests àmbits, es posa en manifest les obligacions de les empreses, organitzacions i entitats públiques i privades a seguir i donar pes a altres articles legals com l'article de la Constitució Espanyola on s'afirma: "*Es proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació, citant com a motius especialment*

*rebutjables el naixement, la raça, el sexe, la religió o opinió i prohibint la discriminació per qualsevol altre circumstància personal o social”.*

Per tant, alguns motius que s’associen a aquest tipus d’assetjament són:

- Lloc de naixement.
- Origen racial o ètnic.
- Sexe.
- Orientació i/o identitat sexual. (Tenim Protocol Específic en aquest sentit)
- Expressió de gènere. (Tenim Protocol Específic en aquest sentit)
- Religió, convicció o opinió.
- Malaltia o condició de salut.
- Diversitat Funcional
- Estat serològic i/o predisposició genèrica a patir patologies i trastorns.
- Situació econòmica.
- Qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Algunes de les formes de discriminació més freqüents són: el racisme, el capacitisme, la xenofòbia, l’edatisme i l’aporofòbia, entre d’altres.

#### Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball), no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

- **Comportament no desitjat ni volgut per la persona que el rep.** L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques, quan les conductes no són desitjades i, conseqüentment, 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, un delictes penal.
- **Pot estar vehiculat o amplificat mitjançant les noves tecnologies.** El que es coneix com a ciberassetjament (és l'assetjament, persecució i control exercit per una persona sobre una altra mitjançant les noves tecnologies.) O més específicament:
  - **Sèxting:** és la difusió o publicació de continguts sexuals (fotografies i/o vídeos) d'una mateixa persona o d'una altra, de manera consentida i sense coacció, utilitzant el telèfon mòbil o altres dispositius tecnològics.
  - **Sexpreading:** difondre o publicar continguts de tipus sexual (fotos, vídeos) d'una persona sense el seu consentiment.
  - **Sextorsió:** forma d'extorsió sexual en la qual una persona rep xantatge o amenaces per part d'una altra per fer públiques imatges o vídeos de contingut sexual.
  - **Grooming:** conducta de tipus sexual per part d'una persona adulta, desenvolupada normalment a través d'internet, amb la qual, valent-se d'una identitat falsa, busca establir una relació afectiva amb un menor per obtenir imatges de contingut sexual o bé abusar-ne sexualment.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

VERBAL	NO VERBAL	CIBERASSETJAMENT	FÍSIC
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives.</li> <li>✓ Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.</li> <li>✓ Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.</li> <li>✓ Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.</li> <li>✓ Demandes de favors sexuals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mirades lascives al cos.</li> <li>✓ Gestos obscens.</li> <li>✓ Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.</li> <li>✓ Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La difusió o publicació de continguts sexuals.</li> <li>✓ La divulgació d'informació sensible.</li> <li>✓ Difondre o publicar continguts de tipus sexual (fotos, vídeos) d'una persona sense el seu consentiment.</li> <li>✓ L'atemptat contra l'autodeterminació sexual i el xantatge sexual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Apropament físic excessiu.</li> <li>✓ Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.</li> <li>✓ El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).</li> <li>✓ Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.</li> </ul>

### Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Aquest tipus d'assetjament es considera, en tot cas, discriminatori i, en conseqüència, vulnera l'article 14 de la Constitució (article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). També vulnera l'article 4.2.e) de l'Estatut de les persones treballadores.



- **Té el propòsit d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho.** L'assetjament per raó de sexe, crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulta la promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional de les dones, en equitat amb els homes.
- **Les accions han de ser efectuades de manera contínua i sistemàtica.** A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives.
- **Pot estar vehiculat o amplificat mitjançant les noves tecnologies.** Enumerades al punt anterior.

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

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de gènere.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Utilitzar expressions com: “dona haves de ser!”, “que baixi a buscar el cafè perquè és dona (i, per tant, esclava)”, “està a l'oficina perquè se la mirin”...
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de gènere.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de gènere.
- Fer assetjament ambiental per raó de gènere: crear-li un entorn laboral humiliant, intimidador, degradant o ofensiu pel fet de ser una dona o per estar embarassada o haver tornat a l'Entitat després del permís de maternitat.

Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó d'embaràs i maternitat de les dones en totes les escales professionals.

### Discriminació per embaràs o maternitat

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.

L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal. Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

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.

### Discriminació per qualsevol tipus de diversitat

La discriminació per diversitat pot adoptar moltes formes, incloent la discriminació per raó de raça, sexe, discapacitat, edat, religió, entre altres. Cada tipus de diversitat pot implicar desafiaments específics, però tots comparteixen l'experiència de l'exclusió i el tracte desigual.

A continuació es presenten alguns tipus comuns de discriminació per diversitat:

- » **Discriminació per raça o origen ètnic**  
Aquesta discriminació es basa en característiques com el color de la pell, els trets facials, l'origen nacional o la cultura. Pot manifestar-se en àmbits com el mercat laboral, l'educació, el sistema de justícia, l'habitatge i més.
- » **Discriminació per diversitat funcional**  
Les persones amb diversitat funcional poden experimentar barreres físiques, actitudinals i institucionals que limiten la seva participació plena en la societat. Aquesta discriminació pot manifestar-se en la manca d'accessibilitat a edificis, serveis inadequats i prejudicis socials.
- » **Discriminació per edat**  
Pot afectar tant a joves com a persones grans. Els i les joves poden ser considerades inexpertes i menys competents, mentre que les persones grans poden ser vistes com menys capaces o menys valuoses en el lloc de treball.
- » **Discriminació religiosa**  
Es basa en les creences religioses d'una persona. Això pot incloure la marginalització, la violència i la manca de respecte cap a les pràctiques religioses.

## Conseqüències de la discriminació

La discriminació té conseqüències greus tant per a les persones que la pateixen com per a la societat en general. Pot conduir a la marginalització, la pobresa, la salut mental deteriorada i la pèrdua d'oportunitats econòmiques i socials. Per a la societat, la discriminació redueix la cohesió social, augmenta les tensions i limita el potencial humà.

Estratègies per combatre la discriminació:

- **Educació i sensibilització:** Promoure la diversitat i la inclusió a través de programes educatius que augmentin la consciència sobre les diferents formes de discriminació.
- **Legislació i polítiques:** Implementar i fer complir lleis que protegeixin contra la discriminació i promoguin la igualtat d'oportunitats.
- **Suport a les víctimes:** Oferir recursos i suport a les persones que han experimentat discriminació, incloent serveis legals, assessorament i xarxes de suport.
- **Promoció de la diversitat:** Fomentar entorns inclusius en llocs de treball, escoles i comunitats per assegurar que totes les persones siguin valorades i respectades.
- **Aliança i solidaritat:** Construir aliances entre diferents grups per lluitar contra la discriminació i promoure una societat més equitativa.

Afrontar la discriminació requereix un esforç col·lectiu i continu per crear una societat més justa i inclusiva per a tothom.

## 4. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol abasta a **tota persona treballadora** del Grup Plataforma Educativa que pateix assetjament<sup>1</sup>, entès aquest com tota conducta verbal, psicològica o física desenvolupada en l'àmbit de l'organització de l'Entitat, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball, encara que estigui sota la dependència d'una tercera persona, dugui a terme activitats o presti serveis a l'entitat.

El conjunt d'Entitats que formen part del Grup Plataforma Educativa, són: Fundació Resilis, Fundació Astres, Fundació E17, Fundació Gents, Fundació Infància i Família, Fundació Utopía, Eina Activa, Acciona't, Idària Cooperativa i Fundació Acció Social Infància (FASI) i totes aquelles entitats que s'adhereixen al nostre Grup.

Les disposicions del present protocol s'aplicaran a totes les persones que mantenen una relació laboral amb les Entitats de Grup Plataforma Educativa. Serà d'aplicació també al col·lectiu de persones voluntàries.

Aquest protocol no inclou les persones ateses des d'una lògica socioeducativa, siguin infants, joves, adolescents o famílies. Per a aquests casos, actua seguint un procediment específic de protecció amb el que està treballant l'Entitat, de manera separada a aquest document.

Quan es produeix un cas d'assetjament sexual i violència sexual, per raó de sexe o qualsevol tipus de Diversitat entre persones treballadores del Grup Plataforma Educativa i personal d'una Entitat externa contractada, (proveïdories, col·laboracions o clientela), els i les quals interactuïn en l'entorn laboral, s'aplicaran els mecanismes de coordinació pertinents, activant-se, segons el cas, el protocol per a procedir amb la investigació i solucionar el conflicte.

Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenient. Aquesta investigació es realitzarà de manera coordinada i en els termes que s'estableixi segons les comissions de prevenció, seguiment i abordatge de casos d'Assetjament.

D'acord amb les obligacions de supervisió d'activitats empresarials, l'entitat informará les empreses externes contractades com a proveïdores per a la prestació de serveis, sempre i quan aquestes hagin d'interactuar en l'entorn laboral, de l'existència d'aquest procediment. I s'avisarà a les empreses i organitzacions que no tinguin aquest protocol perquè el puguin tenir.

<sup>1</sup> Article 7.2 de la LOIEDH: "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"

## 5. Obligacions i responsabilitats de l'Entitat

### Grup Plataforma Educativa

Les obligacions de l'Entitat davant l'assetjament es fonamenten en un ventall ampli de normes que són d'aplicació i que bàsicament són les següents:

#### **1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:**

- a) A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe o qualsevol tipus de diversitat.
- b) A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
- c) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament. L'Entitat també està obligada a adoptar mesures que garanteixin els drets anteriors. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores de la manera que determini la legislació laboral.

#### **2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:**

- a) D'una banda, s'han de garantir els drets laborals indicats a l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut de les persones treballadores i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'Entitat decideixi adoptar.
- b) D'altra banda, s'ha de garantir la Seguretat i Salut de les persones treballadores durant la relació laboral. La Llei de de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) estableix a través del seu articulat i de la normativa de desenvolupament la protecció com a deure empresarial. Aquesta protecció està recollida a la LPRL en el seu capítol 3 de drets i obligacions (articles 14, 15, 16 i 22).

#### **3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament,** i per encausar les comunicacions i queixes que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les incidències informades.

#### **4. Preservar a les persones treballadores que denunciïn situacions anòmales,** en les que no són les protagonistes, tal i com s'estableix en la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

## 6. Competències, funcions i responsabilitats de les persones involucrades

### La persona afectada

- Aportar indicis, a partir de la comunicació interna realitzada, que fonamentin les situacions d'assetjament.

### La Persona referent de casos assetjament

- Donar suport a les mesures de difusió i sensibilització amb el Grup Plataforma Educativa.
- Formar part de la Comissió d'Investigació.
- Acompanyar a la persona afectada si aquesta ho sol·licita.
- Formació en aquesta temàtica proporcionada per les Entitats del Grup Plataforma Educativa.

### La representació legal de les persones treballadores i Persona Delegada LOL (Si l'Entitat en disposa)

- La representació legal de les persones treballadores ha de contribuir activament a prevenir l'assetjament.
- Formar part de la Comissió d'Investigació.
- Acompanyar a la persona afectada si aquesta ho sol·licita.
- Negociar mesures de difusió i sensibilització amb el Grup Plataforma Educativa
- Disposar de formació bàsica.

### Les persones treballadores

- Contribuir en la prevenció de l'assetjament.
- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració en cas de citació interna per part de l'Entitat com a testimoniades.
- Participar en la formació bàsica recollida al Pla anual de formació.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas.
- Conèixer aquest protocol.

### Les persones de referència

Les persones de referència són aquelles persones a qui acudir davant qualsevol dubte, consulta o situació d'assetjament. Aquestes persones són:

- Agent Igualtat,
- Agent Diversitat,
- Persona referent de casos assetjament.

Tot i així, el canal directe per a poder informar sobre una situació d'assetjament, és el CANAL INTERN D'INFORMACIONS (CII) del que disposa l'Entitat, a través del que s'haurà de procedir a fi que s'obri la investigació pertinent si així es determina.

D'igual forma, si la persona afectada es sentís més segura explicant el cas a altres figures de més proximitat per a ella, podria traslladar-ho a les següents persones:

- Direcció o Responsable del servei,
- Coordinació de l'Entitat,
- Comitè d'Empresa (RLPT) si en disposa/ Persona Delegada LOL si la persona afectada així ho decideix.

A més, fan difusió del protocol d'assetjament sexual, violències sexuals, per raó de sexe i discriminació per altres tipus de diversitat i algunes d'elles formen part de les Comissions de prevenció, abordatge i seguiment de casos d'assetjament de cada entitat del Grup Plataforma Educativa.

#### Competències i tasques de les persones referents:

- Informar i assessorar la persona afectada: drets, contingut del protocol i les possibles accions i opcions a emprendre.
- Acompanyar a la persona afectada en tot el procés i oferir suport<sup>2</sup>.
- Acompanyar a les persones treballadores que hagin informat de qualsevol conducta o situació d'assetjament, tal i com marca la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.
- Explicar el contingut del circuit del protocol i clarificar les vies internes i externes de resolució, per facilitar la presa de decisions per part de la persona afectada.
- Facilitar vies de suport i de referència (mèdiques, psicològiques, etc.). Facilitar informació sobre la possibilitat d'assessorament extern de tot tipus.
- Informar a la Comissió de Casos d'Assetjament i entregar un informe final de casos a la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat.

---

<sup>2</sup> A l'ANNEX 6 s'inclouen algunes pautes d'acompanyament de la persona assetjada.

- En cas necessari i, previ consens de les persones que configuren la comissió d'investigació del cas, proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Gestió i custòdia de la documentació si n'hi ha, en la fase de comunicació.

Els nomenaments de les persones de referència es farà actualment fins el 2026 per a què coincideixi amb la vigència dels nostres Plans Igualtat i a partir d'aquesta data es realitzarà una vigència anual del document on s'establirà un rodatge i procediment establert (el model de nomenament de les persones de referència es troba a l'ANNEX 1).

Les figures de referència són una possible via d'accés i demanda d'ajuda davant situacions d'assetjament però **en cap cas constituïran la única via**.

- Qualsevol figura professional pot ser susceptible de ser antena i receptora d'una situació d'assetjament.  
Per tant, és necessària la sensibilització de la plantilla per tal de poder prevenir situacions d'assetjament, i acompanyar a les persones assetjades en cas necessari (derivant a qui correspongui).
- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i contactar amb la persona referent de casos d'Assetjament per tramitar les queixes i incidències que rebí sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència on es recordarà l'ús del Canal Intern d'Informacions.

### Comissió d'investigació

Quan la persona afectada decideix presentar queixa o informació interna, i si del primer filtre que realitza l'Entitat externa Judilex, aquesta determina que la conducta descrita compleix amb els requisits i podria ésser una conducta considerada com a assetjament laboral, donarà trasllat a l'Entitat, i es crearà una Comissió d'Investigació ad hoc, formada per:

El present Protocol funciona com a paraigües de les diferents entitats que conformen el Grup Plataforma Educativa.  
Cada entitat té la seva lògica de funcionament i unes necessitats específiques derivades d'aquesta.  
La voluntat del Protocol és determinar un circuit compartit, però tenint en compte la lògica de la flexibilitat perquè sigui adaptable a cada procés. Les entitats i les situacions són diferents, però el compromís és el mateix: tolerància 0 davant l'assetjament i violència sexual, per raó de sexe, o les vinculades a qualsevol altra discriminació o diversitat.



Part FIXA	Part per cada entitat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una persona de SSL.</li> <li>• Una persona del Departament Jurídic.</li> <li>• Una Agent d'Igualtat i referent de casos Assetjament.</li> <li>• Una persona experta en casos de violència de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una persona de RRHH.</li> <li>• Una persona membre de la representació legal de les persones treballadores de cada territori.</li> <li>• Una persona de suport professional extern per a casos complexos sempre que es pugui.</li> </ul>

Les funcions de la Comissió d'Investigació són:

1. Analitzar la queixa i la documentació que s'adjunta, un cop rebuda la informació per part de Judilex.
2. Entrevistar-se amb la persona afectada, amb la persona que té la conducta inadequada i amb possibles testimonis.
3. Valorar si és necessari establir mesures cautelars.
4. Emetre un informe vinculant.

En cas d'haver-hi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

1. Adoptar mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball).
2. Proposar l'obertura d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, (fent constar la falta i el grau de sanció).

Credibilitat de la comissió d'investigació: Cal partir del reconeixement de la professionalitat de les figures que en formen part i evitar qüestionament des de posicions subjectives pròpies. En cas d'incompatibilitat per interessos personals es retirarà aquella persona de la comissió i serà substituïda per una altra de similar categoria o àrea.

## 7. Principis i garanties del protocol

Els principis ètics són veritats fonamentals de conducta que cal complir per garantir els drets i els deures de les persones afectades per una situació d'assetjament. Per tant, tot el procediment d'intervenció garanteix:

### Respecte i protecció

- S'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Diligència deguda: S'evitarà la revictimització de les persones afectades, és a dir, evitar el procés mitjançant el qual es produeix un sofriment afegit per part d'institucions (Si es deriva al SIAD o si denuncien per via externa) i/o els i les professionals encarregades de prestar atenció a les persones assetjades a l'hora d'investigar el delicte o instruir les diligències oportunes en l'aclariment del que ha passat.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'Entitat (Poden ser Agent Igualtat, Referent casos assetjament, Direcció i/o Responsable del servei, Coordinació o el Comitè Empresa si així en disposa).
- Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació, queixa o informació d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les comunicacions investigades i provades.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà informar-lo de manera interna o de manera externa a l'organisme pertinent i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Entitat té el deure de deixar constància per escrit de la queixa o informació, fins i tot quan els fets hagin estat informats verbalment, així com de tots els passos que s'hagin realitzat durant el procés.

### Confidencialitat

- La informació de caràcter sensible generada i recopilada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

### Dret a la informació

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

### Suport de persones formades

- Les persones que formen part de la comissió en casos d'assetjament, comptaran amb formació bàsica específica en aquesta temàtica

### Agilitat en l'execució

- S'ha d'informar a la persona afectada dels terminis de resolució de les fases de la intervenció per agilitzar el procés, aconseguint així celeritat i la resolució ràpida de la informació interna.

### Tracte just

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

### Protecció davant possibles represàlies

- Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació, queixa o informació interna d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi ha d'incorporar els resultats de les informacions internes investigades i provades.

### Col·laboració

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

## 8. Procés d'intervenció i diagrama

Abans d'iniciar qualsevol tràmit d'intervenció per assetjament, tothom pot fer consultes amb l'agent d'igualtat, que és la persona que està a disposició de qui ho necessiti.

Quan té lloc una situació d'assetjament sexual, violència sexual, per raó de sexe o qualsevol tipus de diversitat, s'han de seguir les indicacions que s'expliquen a continuació per activar el protocol corresponent.

Hi ha dues vies de resolució: interna i externa. La via interna fa referència a la que es tramita a través de la mateixa Entitat i, la via externa pertany a la jurisdicció laboral i penal, que es fa a través d'una denúncia a inspecció de treball o bé d'una denúncia penal. El fet d'utilitzar una de les vies de resolució en cap cas exclou d'utilitzar-ne també una altra.

Les informacions internes o queixes en les quals no hi ha prou proves per determinar l'assetjament NO són, d'entrada denúncies falses.

Està demostrat que la manca de confiança en la versió de la víctima és percebuda per una mateixa i és un obstacle més per alçar la veu. D'altra banda, la por a les represàlies o les dificultats per la identificació fa que l'entorn laboral sigui dels entorns on hi ha més dificultats i es detecten les violències i/o assetjaments.

### Circuit

En aquest document, es desenvoluparà principalment la via interna, per tractar-se d'un Protocol dins l'àmbit laboral i de l'entitat, que vol tenir un paper actiu en l'erradicació de l'assetjament de qualsevol tipus. El procediment de l'Entitat s'iniciarà sempre a través del nostre canal intern d'informacions que es troba informat a la web de totes les Entitats de Plataforma Educativa com també a l'àrea de les persones treballadores a Integrho.

Aquesta informació la gestiona directament Judilex per a garantir l'anonimat de la persona qui fa la comunicació i que té l'equip adequat per a valorar la situació que es comunica i que posteriorment es posa en contacte amb el Departament Jurídic i Agent Igualtat i Diversitat per a iniciar les accions que siguin pertinents en cada cas.

[Aquí](#) teniu el link de com gestionar aquesta informació interna amb un vídeo explicatiu.

# CONEIXES EL CANAL INTERN D'INFORMACIONS

És una eina a disposició de totes les persones treballadores que, dins l'àmbit laboral o professional, detectin **infraccions, incompliments o vulneracions de la normativa o assumptes d'assetjament sexual o per raó de sexe** i les vulguin reportar.

El canal està gestionat per una empresa externa i, sempre respecta la confidencialitat de la persona que fa la comunicació.

## COM FUNCIONA?

Les infraccions, incompliments o vulneracions s'hauran de reportar immediatament a través del Canal Intern d'Informacions, i ho podeu fer per:



La plataforma, les 24 hores i els 365 dies de l'any de VIADENUNCIA a: <https://box.viadenuncia.net/9239367834>



Per correu electrònic: [plataformaeducativa@viadenuncia.net](mailto:plataformaeducativa@viadenuncia.net)



Per correu postal a: VIADENUNCIA - Sr. Fruitós Richarte  
Av. Corts Catalanes n.5 pis 1  
08173 Sant Cugat del Vallès



Per telèfon: 872 205 055



Si la persona informa directament a qualsevol de les persones referents, aquestes hauran d'informar del sistema de comunicació d'informació. Si aquesta persona un cop hem rebut la seva queixa i comunicació no vol desenvolupar aquesta acció caldrà que informeu a l'Agent Igualtat que aquesta acabarà entrant l'acció directament al canal intern.

Per tant, garantim un únic canal d'informacions amb la rebuda per part d'un equip extern que valorarà la situació i es valora la realització a posteriori de la gestió d'obertura d'investigació o no segons cada cas.

### Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase d'informació interna o queixa i investigació (Fase 2), si s'escau.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació es formula un cop han passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es farà sempre a través del canal intern d'informacions. El servei de Judilex té un màxim de set dies laborables per donar resposta a la comunicació.

La comunicació de la situació d'assetjament pot fer-la:

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

La comunicació es presentarà a la persona de referència escollida per la persona afectada. Les funcions d'aquesta persona són:

- Informar i assessorar a la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada durant tot el procés.
- Proposar mesures cautelars i/o preventives.

En cas de fer la comunicació, els resultats poden ser quatre:

1. Que la persona afectada decideixi presentar informació interna i/o denúncia externa.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar queixa. La persona de referència, a partir de la informació rebuda considerarà si hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament i, demanarà a la persona afectada que ratifiqui per escrit la voluntat de no prosseguir en aquell moment amb el procés mitjançant el document de renúncia (ANNEX 3). Per últim, la persona de referència ho ha de posar en coneixement a través del Canal Intern d'Informacions que posteriorment donarà avís

al Departament Jurídic i l'Agent Igualtat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que Entitat adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o de les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar queixa i des de Judilex, a partir de la informació rebuda, considerin que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció. Aquest fet es podrà fer referència a l'informe final només amb informació numèrica.
4. Que la persona afectada decideixi no presentar la queixa i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit la persona de referència iniciarà el circuit a través del canal intern d'informacions.

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

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, signarà el document de renúncia i se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de queixa o informació interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

## Fase 2: Queixa interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o qualsevol altre tipus de diversitats, així com per proposar-hi mesures d'intervenció.

**Les persones que intervenen en aquest procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les comunicacions presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.**

La investigació s'inicia a partir de la informació directament rebuda i per indicacions de Judilex. Aquesta informació ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamenten la situació informada i amb la signatura d'un document conforme valida la informació facilitada.

Aquest document formarà part de l'Expedient del Cas i de l'inici de la investigació. En virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, l'Agent Igualtat és la responsable de la iniciació i tramitació del cas i on ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar les seves identitats.

La informació interna s'ha de presentar a través del Canal Intern d'informacions. La qual es gestiona per part de Judilex responsable per aquests casos.

En tot el procés caldrà disposar de formats de signatura per a poder recollir evidències del procés: Comunicació d'accions, Entrevistes realitzades, Comunicació de resolució del cas, Agraïment a l'equip en la participació a la resolució del cas ....etc.

El Departament Jurídic amb l'Agent Igualtat recull la documentació i estudia a fons les comunicacions internes d'assetjament en el marc de l'Entitat, emet un informe vinculant i ho deriva a la Comissió de Seguiment casos d'Assetjament de l'Entitat on es doni el suposat assetjament. On es faran recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Un cop iniciada la investigació, la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva innocència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

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

### Fase 3: Resolució

L'objectiu d'aquesta fase és emetre una resolució del cas. Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'Investigació de casos d'Assetjament segons cada Entitat, la Gerència de l'Entitat o persona en qui delegui emet una resolució del cas des de tres mesos fins a sis mesos des de l'inici de la intervenció. La resolució s'emetrà en funció dels resultats de l'informe de la Comissió d'Investigació de casos d'Assetjament segons cada Entitat:

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:



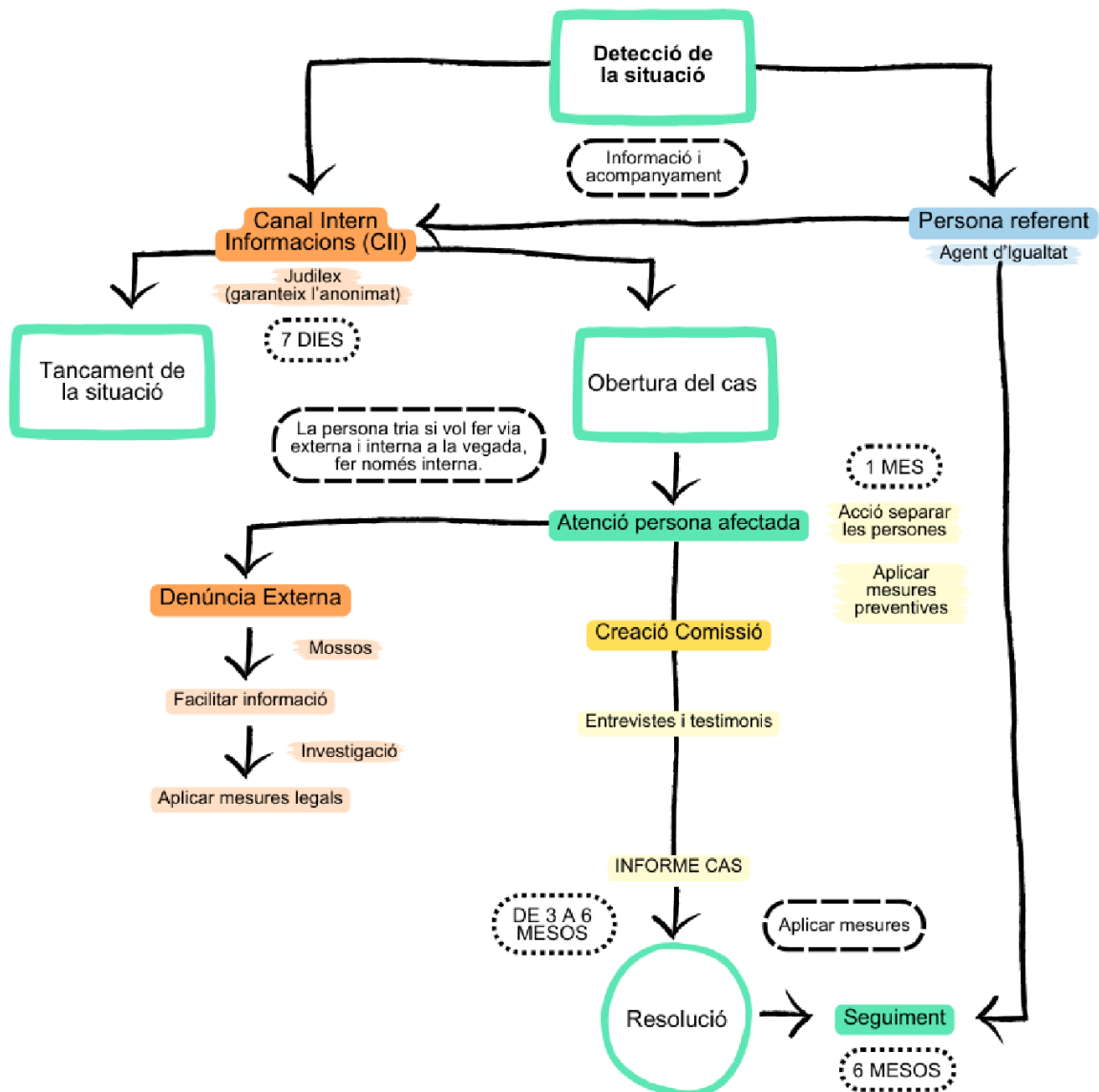
- Proposta d'inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
- Informar de la possibilitat d'iniciar via externa si la persona així ho considera.
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- Si no hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'arxiva la queixa o informació.
- En l'acord de resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona que informa o fa la queixa i la persona que realitza la conducta inapropiada, la causa de la informació i els fets constatats.
- Es trameta una còpia autèntificada d'aquesta resolució a la persona que informa i a de la qual s'ha comunicat la conducta inapropiada, així com a la representació legal de les persones treballadores si existeix a l'Entitat.

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

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, en la resolució s'inclourà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la queixa o informació interna.

## Diagrama

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.



### Prevenció

Els comportaments d'assetjament sexual, les violències sexuals, les per raó de sexe i/o altres diversitats generen gran malestar. La manera més eficaç d'evitar-lo és invertir en la prevenció i intervenció en els estadis més inicials de l'assetjament. La conscienciació i les formacions vinculades a la sensibilització poden ajudar a eliminar les desigualtats.

El Grup Plataforma Educativa es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres i, en especial, per a l'equip directiu. I també per a les persones treballadores per a què si detecten o els arriba alguna situació sàpiguen a qui s'han de dirigir i com actuar.

Algunes mesures preventives són les següents:

- Creació de la Comissió de prevenció, abordatge i seguiment de casos d'assetjament de cada Entitat del Grup Plataforma Educativa, així com nomenament de les persones de referència i persones membres.
- Distribuir el protocol cada dos anys a totes les persones treballadores. Distribuir també una versió resumida i gràfica que s'atorgarà a la persona treballadora un cop s'incorpora al seu lloc de treball per primer cop.
- Penjar cartells informatius del protocol a les diferents entitats que conformen el Grup Plataforma Educativa.
- Informar del protocol en el manual de benvinguda perquè les persones que s'incorporin a les entitats que formen part del Grup Plataforma Educativa coneguin els drets i les obligacions que tenen i els mecanismes de suport i protecció de què disposen.
- Posar a disposició el protocol a través de l'Àrea Personal.
- Incorporar una clàusula en els contractes referent a aquest protocol.
- Implementar el Pla d'Igualtat que caldrà actualitzar cada 4 anys per afavorir la igualtat i prevenir així l'assetjament.
- Desenvolupar accions de sensibilització, informació i formació per aconseguir el compromís i la implicació de les persones. Així com explicitar de forma clara el compromís de l'entitat contra qualsevol tipus d'assetjament.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició d'un assetjament:
  - Dur a terme i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques i altres intervencions psicosocials a fi i efecte d'implementar les mesures

- preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'altres diversitats o discriminacions.
- Possibilitar la identificació precoç de conflictes i establir mecanismes d'intervenció per utilitzar els comandaments.
  - Derivar cap a procediments per resoldre conflictes interpersonals.
- Promoure un entorn de respecte a la feina, inculcant a totes les persones treballadores els següents valors: igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament lliure de la personalitat. Expressant de forma clara i rotunda la desaprovació de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.
  - Realitzar formacions de sensibilització per facilitar la identificació i l'acompanyament i abordatge de situacions d'assetjament.
  - Vídeo informatiu respecte diferents situacions d'assetjament: com identificar-les i quins són els passos a seguir si una persona pateix algun tipus d'assetjament.
  - Visibilitzar la figura d'agent d'igualtat com a persona de referència amb qui es poden comunicar situacions des de molt a l'inici, fet que també comporta una acció preventiva, com també la difusió del Canal Intern d'Informacions
  - Formació bàsica específica per a les persones referents i persones que integren la comissió.
  - Establir comunicacions sigui pel Canal Intern informacions o el mail de [agentigualtat@plataformaeducativa.org](mailto:agentigualtat@plataformaeducativa.org) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
  - Establir mecanismes de seguiment i de control de contingut del protocol i d'avaluació de la seva implementació i eficàcia.

### Mesures cautelars

- Algunes mesures cautelars poden ser el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball, el permís retribuït, etc. També es prendran altres mesures si el personal és extern, cosa que decidirà l'equip educatiu.
- Amb l'objectiu d'evitar la revictimització de la presumpta víctima, aquesta podrà exposar si prefereix ser ella o la persona que exerceix la presumpta actuació comunicada qui canviï de lloc de treball, i en la mesura que sigui possible, i sempre i quan la normativa ho permeti, o hi hagi consens amb la persona en qüestió, es prioritzarà aquesta opció.
- Aquestes mesures no han d'afectar les condicions de treball ni les condicions retributives de la persona assetjada.

- La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada, i les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

### Mesures reparadores

Així mateix, un cop tancat el procediment, s'haurà de vetllar per la inexistència de represàlies per les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.

A continuació, es detallen algunes mesures que poden contribuir a la reparació:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals, no de tipus retributiu, que puguin beneficiar la persona assetjada.
- Adopció de mesures de protecció de la persona assetjada.
- Recordatori dels principis ètics de l'entitat.

## 10. Tipificació

Les sancions a aplicar seran les establertes en el Conveni col·lectiu o norma superior vigent a cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

## 11. Seguiment i Avaluació

Des del Grup Plataforma Educativa s'estableix que la Comissió de seguiment d'assetjament de cada entitat es reuneix un cop l'any, integrada dins a la segona reunió de seguiment anual de la Comissió Seguiment del Pla Igualtat, per revisar les informacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres tipus de diversitats, per valorar quina n'ha estat la resolució. A finals d'any, en reunió de valoració, es redactarà un informe per garantir que el protocol és eficaç i que funciona o si s'ha de fer alguna adaptació en el marc del treball conjunt amb la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat.

Els elements que s'han de tenir en compte per al seguiment d'aquest protocol són els següents:

1. El nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual, violències sexuals, per raó de sexe, o qualsevol altre tipus de diversitat.
2. El nombre de mesures preventives i sensibilització que s'han realitzat a l'Entitat durant un any.
3. El nombre d'intervencions sancionadores per assetjament sexual, violències sexuals, per raó de sexe, o qualsevol altre tipus de diversitat que s'han realitzat a l'Entitat durant l'any.

Mitjançant el Pla d'Igualtat i el seu corresponent seguiment i avaluació, la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat de cada Entitat realitzarà el seguiment corresponent a les mesures de prevenció establertes al protocol, a partir dels indicadors que s'hagin establert al Pla d'Igualtat.

Els procediments previstos en aquest protocol poden ser revisats i modificats sempre que es detecti la necessitat de fer-ho segons els factors, necessitats i circumstàncies del moment, o per imperatiu legal o jurídic pel qual s'adaptarà el mateix a la legislació vigent.

En aquest cas la vigència d'aquest protocol serà fins al 2026 i a partir d'aquí es realitzarà revisió de manera anual.

### Annex 1. Glossari

- **Gènere:** conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment, des del sistema sexe-gènere, el gènere masculí s'atribueixi al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents. El gènere s'aprèn a través d'un procés de socialització.
- **Socialització de gènere:** procés a través del qual homes i dones anem aprenent i construint, des de que naixem, la nostra concepció respecte nosaltres mateixes i la relació amb el món que ens rodeja en funció del gènere social.
- **Estereotips i rols de gènere:** els estereotips són un conjunt de qualitats i característiques psicològiques i físiques que s'assignen de manera diferenciada a homes i dones. A partir dels estereotips es configuren els rols de gènere; és a dir, un seguit de tasques i funcions, així com comportaments propis d'homes o de dones pel simple fet de pertànyer a un sexe o a l'altre.
- **Cisgènere (CIS):** Persona en què el sexe assignat coincideix amb la identitat sentida.
- **Sexe:** conjunt de característiques biològiques i fisiològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

Així mateix, es mostren diferents tipus de discriminació com són: la discriminació directa, la discriminació indirecta, la discriminació per error i la discriminació múltiple.

- **Discriminació directa:** situació en que es troba una persona o grup que sigui, hagi estat o pugui ser tractada de forma menys favorable que altres en una determinada situació a causa del lloc de naixement, el sexe, l'expressió de gènere, la situació econòmica o qualsevol altre condició o circumstància personal o social.
- **Discriminació indirecta:** té lloc quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra genera o pot generar a alguna persona algun tipus de desavantatge particular degut a la seva condició o circumstància personal o social.

- **Discriminació per error:** situació que es genera a causa d'una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o les persones discriminades.
- **Discriminació per associació:** quan una persona o grup en que s'integra, degut a la relació amb una altre persona objecte de discriminació esdevé també objecte de discriminació.
- **Discriminació múltiple:** situació en que una persona és discriminada de forma simultània o consecutiva per dues o més causes previstes a la Llei 15/2023.
- **Discriminació interseccional:** quan interactuen diverses causes previstes a la Llei 15/2022, generant una forma específica de discriminació.

Es pot produir entre companys i/o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandaments i persona subordinada, i a la inversa (assetjament vertical descendent i assetjament vertical ascendent, respectivament). També es poden donar diferents situacions constitutives d'assetjament sexual, segons finalitat:

- **Conducta de xantatge sexual o quid pro quo:** Es produeix quan de l'acceptació o negativa a propostes de caràcter sexual se'n deriven decisions respecte a la situació laboral d'aquella persona.
- **Ambient de treball hostil:** Creat mitjançant comentaris i situacions no desitjades i molestes de tipus sexual que tinguin un caràcter greu i insistent.

Habitualment, les dues situacions apareixen barrejades quan es produeix assetjament sexual. Decidir que una conducta és sexualment no desitjada correspon a la dona que la rep.

### Modalitats d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions i dels nivells organitzatius

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

---

<sup>3</sup> Apartat 1 Article 2. Es reconeix el dret de tota persona a la igualtat de tracte i no discriminació amb independència de la seva nacionalitat, de si són menors o majors d'edat o de si gaudeixen o no de residència legal. Ningú podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racional o ètnic, sexe, religió, convicció, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.



- **Assetjament vertical descendent:** el produeix un càrrec de direcció a una persona subordinada, treballadora o usuària de l'Entitat, entitat o col·laboradora.
- **Assetjament vertical ascendent:** es produeix per una persona subordinada, treballadora o usuària a un càrrec de direcció de l'Entitat, entitat o col·laboradora.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Per altra banda, també es diferencia en funció de l'objectiu de l'assetjament:

- **Assetjament d'intercanvi o quid pro quo:** quan s'utilitza la resposta a la situació d'abús o xantatge com a base per a prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (per exemple, la renovació del contracte, promoció dins l'Entitat...) o condiciona les relacions laborals. Aquest tipus d'assetjament implica un abús d'autoritat i, per tant, el produeixen persones jeràrquicament superiors en l'organització i es produeix només en els casos d'assetjament sexual.
- **Assetjament ambiental:** quan es crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant i ofensiu per qui el rep. Acostuma a ser produït per companys o companyes.

Les conductes d'assetjament es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament entre persones externes, com ara empreses proveïdores o col·laboradores.

## Annex 2 - Marc legal

En l'àmbit europeu i internacional

- **El Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació a l'ocupació**, que aborda l'assetjament sexual al lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació Núm. 19 sobre violència al lloc de treball al sector dels serveis i mesures per combatre-la.
- **La Recomanació de la Comissió 92/131/CEE, de 27 de novembre**, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, ja recull un "Codi de conducta sobre les mesures per combatre" l'assetjament sexual".
- **La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació**, recull les definicions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres qüestions horitzontals

aplicables a qualsevol conducta o acte discriminatori en matèria laboral, i estableix que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen manifestacions discriminatòries a les quals s'ha de fer front a l'àmbit de l'Organització.

#### En l'àmbit estatal

- **La Constitució espanyola** reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1), la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe en un sentit ampli (art. 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (art. 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (art. 18.1). L'article 35.1 CE incorpora a més, el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.
- **La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la Igualtat efectiva de dones i homes (LOI), fa un gran pas prohibint expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com definint aquestes conductes (articles 7, 8, 48 i 62). També adapta aquesta Llei les infraccions, sancions i mecanismes de control dels incompliments en matèria de no discriminació, reforçant el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- **El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre**, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el 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, fa referència a la necessitat de totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Per a això, el RD 901/2020 obliga a un diagnòstic previ sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Entitat i instaura el dipòsit "voluntari" de les mesures adoptades d'acord amb els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.
- **La Llei 10/2021, de 9 de juliol**, de treball a distància, en l'article 4.4 obliga les empreses on existeixi aquesta modalitat de prestació de serveis a tenir en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i l'aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.

- **La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre**, de garantia integral de la llibertat sexual (LOGILS), a l'art. 12, fixa una sèrie de pautes per promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Segons la mateixa llei, correspon a la negociació col·lectiva establir mesures per detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, especialment de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe, per a la qual cosa es consensuaran mesures preventives, formatives de sensibilització, tutela, i establint protocols.
- L'assetjament sexual també està regulat al **Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost**, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social (article 8); a la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1.i) i a la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (article 11 bis) en matèria de legitimació; a l'Estatut de les Persones Treballadores [arts. 4.2.e), i 54.2], a la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (arts. 96, 151, 286); a la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat (article 18.9) i art. 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.

#### En l'àmbit català

- **Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.**
- **Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.**
- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** Inclou l'àmbit laboral dins la definició de violències masclistes, explicitant l'assetjament sexual i per raó de sexe com a forma de violència masclista.
- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**
- **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.** L'objectiu de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana,

real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbafòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

### Annex 3. Nomenament de persones de referència



#### NOMENAMENT DE PERSONES DE REFERÈNCIA

Atenent que el present protocol desenvolupa un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora detecti o consideri que és objecte d'assetjament i violència sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, assetjament psicològic (mobbing) o qualsevol tipus de lgbtifòbies o discriminacions dins l'àmbit laboral de Grup Plataforma Educativa, la Direcció General de l'Entitat decideix designar com a persona de referència, a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX amb número de DNI XXXXXXXXX-X amb el mandat de complir amb les funcions contingudes a l'apartat corresponent del present Protocol.

Les presents funcions entren en vigor amb la data de l'acta d'aprovació del "Protocol d'abordatge de l'assetjament i violència sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere, assetjament psicològic (mobbing) o qualsevol tipus de Lgbtifòbies o les vinculades a qualsevol altra discriminació" del Grup Plataforma Educativa.

I perquè consti als efectes oportuns, signen aquest document a mode de nomenament i acceptació de càrrec respectivament, a XXXX, en data d de 20 .



Jordi Pascual i Pèlach  
Direcció General



## Annex 4. Model de renúncia a actuacions

A/A

ENTITAT

Em dirigeixo a l'entitat a fi de comunicar que actualment renuncio formalment a presentar queixa per iniciar la FASE 2 del Protocol de prevenció, seguiment i abordatge de l'assetjament, violències sexuals, per raó de sexe i/o qualsevol tipus de Diversitat.

També per fer saber que si en un futur vull realitzar aquesta queixa ho comunicaré a una de les persones de referencia.

Atentament,

Signat per :

\_\_\_\_\_, \_\_de \_\_\_\_ de 202 .

## Annex 5. Continguts mínims de l'informe vinculant

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouran les conclusions a les quals s'hagi arribat i, també, es proposaran les mesures correctores que es considerin adients. L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identitat de la/les persona/es suposadament assetjada/es, assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, informació, queixa i circumstàncies.
- Descripció dels fets: nombre d'agressions i resum dels fets principals, dates aproximades, persones que hi eren presents, proves i actuacions realitzades.
  - Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Possibles derivacions de la demanda.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona que té la conducta inadequada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si pot haver altres persones de l'organització que estiguin patint situacions similars.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

## Annex 6. Pautes per a l'acompanyament de la persona assetjada

És recomanable que l'acompanyament a la persona assetjada per part de la persona de referència segueixi els principis següents:

- **Percebre.** Percebre vol dir fer un primer anàlisi de la situació. Cal que la persona de referència identifiqui el tipus d'agressió:
  - Si no és una situació contemplada en aquest document s'ha de derivar al personal adequat (seguretat, recursos humans, etc.).
  - En cas que sigui violència masclista identificar de quin tipus és tracta (sexual, psicològica, verbal, ascendent, descendent, horitzontal...) i la raó per la qual s'està produint (gènere, expressió de gènere, identitat de gènere, etc. o, si intervenen altres eixos de discriminació com l'edat, l'ètnia...).

En segon lloc, cal saber quins són els agents implicats en l'assetjament. És possible que només hi hagi una persona que produeix l'assetjament però també pot existir una situació on hi ha varies persones agressores o no es donin agressors secundaris, és a dir, aquelles persones que perpetuen i legitimiten l'assetjament, també poden haver persones observants, persones que condemnin l'assetjament...

- Si no es pot incloure tots els agents implicats, l'actuació s'haurà de centrar en incidir en la/es persona/es agressora/es.
  - Si es disposa de recursos, capacitat i voluntat expressa per part de la persona assetjada es pot actuar amb les altres persones. Per exemple, es pot parlar amb els agressors secundaris o còmplices.
- **Escolta activa.** Quan la persona de referència es comuniqui amb la persona assetjada haurà d'escoltar la seva experiència. És important diferenciar entre escoltar (sentir) i escoltar activament (escoltar). Per això s'ha de tenir en compte que:
    - Les persones assetjades poden sentir incomoditat a l'hora d'explicar un cas de violència sexual o qualsevol altre tipus. Per això és important respectar el temps que necessitin i, generar un clima de confiança i seguretat.
    - Les persones de referència no necessiten saber amb exactitud tots els detalls del que ha passat per poder actuar. Existeix la creença de que qui escolta a de saber-ho tot de forma exacta. És necessari conèixer el context de l'assetjament però evitant preguntes irrellevants o d'alta càrrega emocional (roba que vestia la persona assetjada, detalls sexuals, vida privada de la persona assetjada, reclamar justificacions, etc.).



- Les narracions dels fets ocorreguts no són neutres, els rols de poder i el gènere poden atorgar més valor a unes narracions que a altres i, per tant, s'ha d'evitar que això generi un biaix per decidir l'actuació.
- **Cuidar.** Cuidar fa referència a validar els sentiments de la persona assetjada i donar-li suport amb les decisions que prengui. Per això caldrà diferenciar entre cuidar i infantilitzar. L'objectiu de la intervenció és apoderar i aconseguir l'autonomia de la persona que ha estat assetjada. Comptar amb les forces i les capacitats de les dones i les persones assetjades per superar la por que raonablement tenen. Per fer això, és important informar a la persona que fa la demanda en tot moment de quines són les opcions a seguir i els passos que es faran. Internament, no s'ha de prendre cap decisió sense haver informat i tenir el consentiment de la persona afectada. En cas que aquesta no vulgui emprendre cap tipus d'acció, caldrà respectar la seva voluntat.
- **Acompanyar.** Acompanyar vol dir facilitar la informació necessària i suggerir la possibilitat d'aproximar-se a altres serveis d'atenció especialitzats (com el SIAD o el SAI). Tenint en compte les limitacions i manca d'eines que poden existir haurem de coordinar-nos amb altres serveis complementaris.

## Annex 7: Bibliografia

- » Ajuntament de Barcelona. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic o mobbing. Disponible a: [https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quaderns\\_de\\_le\\_s\\_dones\\_assetjament\\_sexual.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quaderns_de_le_s_dones_assetjament_sexual.pdf)
- » Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Disponible a: [https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/Decaleg\\_i\\_guia\\_assetjament\\_Guia/Guia\\_Protocol\\_Assetjament\\_CAT\\_Interactiu\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf)
- » Generalitat de Catalunya: Departament de la Presidència (2023). Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina. Barcelona: Secretaria d'Administració i Funció Pública. Disponible a: <https://administraciopublica.gencat.cat/ca/funcio-publica/prevencio-i-salut-laboral/assetjament-psicologic/>
- » Generalitat de Catalunya: Departament de la Presidència (2023). Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Barcelona: Secretaria d'Administració i Funció Pública. Disponible a: <https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/funcio-publica/prevencio-salut-laboral/assetjament-sexual/documents-de-referencia/protocol-assetjament-sexual-2023.pdf>
- » Generalitat de Catalunya: Departament de Treball (2010). 10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Disponible a: [https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/10xq\\_genera\\_cat.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/10xq_genera_cat.pdf)
- » Generalitat de Catalunya: Departament de Treball i Indústria (2003). Assetjament psicològic en el treball. Barcelona: Direcció General de Relacions Laborals. Disponible a: [https://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_20668715\\_1.pdf](https://www.gencat.cat/treball/doc/doc_20668715_1.pdf)
- » Parlament de Catalunya (2018). Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGTBI. Disponible a: <https://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/assetjament-escolar-persones-lgbti/documents/Protocol-assetjament-persones-LGBTI-unificat.pdf>

- » Parlamentarios para la acción global. Mitos y realidades acerca de las personas LGBTI. Disponible a: <https://www.pgaction.org/inclusion/es/practical-tools/myths-and-reality.html>
- » Sidastudi. ¿Verdadero o falso? Desmontando mitos sobre sexualidad, genero y diversidad sexual. Disponible a: <https://salutsexual.sidastudi.org/es/dinamica/150205-verdadero-o-fal>



Plataforma Educativa  
C/ Garrotxa 7, 17006 - Girona  
[www.plataformaeducativa.org](http://www.plataformaeducativa.org)



Sistema de Gestión  
ISO 9001:2015



[www.fav.com](http://www.fav.com)  
ID: 9106029192

