

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

ÍNDEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	2
2. INTRODUCCIÓ	3
3. MARC NORMATIU	4
La normativa comunitària	4
La normativa autonòmica	4
La normativa estatal	5
4. MARC CONCEPTUAL	5
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ	12
6. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS	13
7. MESURES PREVENTIVES	14
8. COMISSIÓ TÈCNICA PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	16
8. PROCEDIMENT DE GESTIÓ DE CASOS EN L'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	18
9. VIGÈNCIA I REVISIÓ DEL PROTOCOL	21
10. CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ DADES PERSONALS	22
11. MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE	23
12. ANNEXES	27

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

GEDI GESTIÓ I DISSENY, SCCL és una cooperativa de treball associat i d'iniciativa social. El fet de gestionar-nos en forma cooperativa ens fa compartir i portar a la pràctica en totes les accions empresarials els valors cooperatius: autoajuda, auto-responsabilitat, democràcia, igualtat, equitat, solidaritat, honestetat, transparència, responsabilitat social i preocupació pels altres.

En coherència amb els valors cooperatius, GEDI SCCL manifesta el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries o abusives.

En aquest sentit la cooperativa expressa la seva voluntat que els espais de treball siguin segurs i estiguin lliures de situacions d'assetjament, objectiu que només es pot assolir amb la implicació de totes les persones de GEDI SCCL, cadascuna des de la seva responsabilitat i encàrrec professional.

L'objectiu, doncs, és garantir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones, motiu pel qual prenem mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament mitjançant aquest protocol. Totes les persones de GEDI SCCL tenen dret a què es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, l'obligació de tractar tothom amb qui es relacionen per motius laborals (clients, proveïdors/es, persones col·laboradores externes, persones usuàries o participants, etc.) amb respecte.

D'acord amb aquests principis, a GEDI SCCL declarem que qualsevol tipus d'assetjament no serà permès ni tolerat en cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats, sinó sancionats.

Per aconseguir aquest propòsit, GEDI SCCL demana que cada una de les persones de l'organització assumeixin les seves obligacions:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, discriminatòries, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: evitant que s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport, tot ajudant aquelles persones que els puguin estar patint, amb l'objectiu de cercar solucions adients per garantir els drets de les persones treballadores i sòcies.

2. INTRODUCCIÓ

L' objecte del present Protocol és la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral a la cooperativa GEDI, SCCL.

3

Aquest protocol té com a finalitat establir un marc d'actuació clar, eficaç i compromès per a la detecció, prevenció i abordatge de qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres formes de violència sexual. Pretén garantir un entorn segur, respectuós i lliure de discriminacions, on es protegeixin els drets de totes les persones i es promogui la igualtat i la dignitat en tots els àmbits de relació. Aquest protocol respon al compromís ferm de GEDI SCCL per garantir un entorn laboral segur, respectuós i inclusiu per a totes les persones.

La discriminació, l'assetjament i la violència són vulneracions greus dels drets humans i poden tenir un impacte profundament negatiu en el benestar emocional

i psicològic de les persones afectades. Per aquest motiu, és fonamental establir mecanismes d'intervenció ràpida i eficient.

Aquest protocol no només estableix els procediments a seguir en cas d'incidències, sinó també les mesures de prevenció i sensibilització que es duen a terme per evitar que aquestes situacions es produeixin. Així mateix, defineix les responsabilitats de les persones implicades en la gestió de casos, així com els drets de les víctimes durant el procés.

Amb la implementació d'aquest protocol, GEDI SCCL reafirma el seu compromís amb la diversitat, la igualtat i la dignitat de totes les persones, i promou una cultura organitzativa basada en el respecte i la solidaritat. Ens comprometem a erradicar qualsevol forma d'assetjament i violència, i a garantir que totes les persones puguin treballar en un espai on se les respecti i valori per qui són.

3. MARC NORMATIU

4

Els principals referents normatius són:

La normativa comunitària

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell per aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- Recomanació 92/131/CE de la Comissió sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual i per protegir la dignitat de la dona i l'home al treball.

La normativa autonòmica

- Article 15 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya per al dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de

maltractaments i de tota mena de discriminació; i per al dret de lliure desenvolupament de la personalitat i la capacitat personal.

- Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008 per al dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia i la transfòbia.

La normativa estatal

- Articles 14, 15, 18 i 35 de la Constitució Espanyola.
- Article 4 de L'estatut de les persones treballadores per al dret al respecte a la seva intimitat i a la protecció davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.
- Articles 2, 4, 14 i 33 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.
- Article 8 del Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions de l'ordre social.
- Article 184 del Codi Penal que tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

5

4. MARC CONCEPTUAL

Per abordar de manera efectiva situacions relacionades amb l'assetjament, la discriminació o la manca d'equitat, és fonamental disposar d'un marc conceptual clar que permeti comprendre els fenòmens vinculats al sexe, el gènere, l'orientació sexual i la identitat de gènere.

Aquest marc conceptual ofereix les bases per identificar i analitzar situacions que poden afectar la dignitat de les persones, així com per promoure entorns respectuosos, inclusivament i lliures de discriminació. Els conceptes que s'hi

presenten ajuden a interpretar les dinàmiques que poden donar lloc a desigualtats o tractes discriminatoris, sovint arrelats en patrons socials i culturals que es poden reproduir de manera no sempre conscient.

Aquesta comprensió compartida és clau per garantir que les actuacions recollides en aquest protocol siguin coherents, eficaces i alineades amb els valors de respecte, igualtat i responsabilitat col·lectiva.

Segons la legislació espanyola vigent, especialment la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es defineixen dues formes específiques d'assetjament relacionades amb el sexe:

4.1. Assetjament sexual

“S’entén per assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a objectiu o produeixi l’efecte d’atemptar contra la dignitat d’una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.”

Aspectes importants a tenir en compte:

- Aquest consisteix en un comportament d’índole sexual amb connotacions sexuals.
- Pot manifestar-se de manera verbal, no verbal o física.
- Sorgeix en un context laboral, però pot continuar fora d’aquest entorn.
- Un únic incident, a causa del seu caràcter potencialment il·legal o molt ofensiu, pot ser considerat com un cas d’assetjament per si mateix.
- No és necessari que la conducta es repeteixi.

- Es tracta d'una acció no desitjada per la persona que la rep, que ha d'haver expressat el seu rebuig envers el comportament de la persona agressora.
- Aquest rebuig no ha de ser necessàriament explícit, immediat i directe; és suficient que es pugui deduir dels esdeveniments que les accions sexuals no són volgudes per la persona que presenta la denúncia.

4.2. El ciberassetjament sexual

D'acord amb la Llei Orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual, s'entén per ciberassetjament sexual qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit que es produeixi a través de mitjans digitals i que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual de la persona.

Això inclou la difusió de continguts sexuals sense consentiment, la pornografia no consentida, l'extorsió sexual i altres formes de violència sexual en l'àmbit digital.

7

4.3. Assetjament per raó de sexe

"Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."

A diferència de l'assetjament sexual, no cal que hi hagi una connotació sexual directa, sinó que pot estar relacionat amb estereotips o discriminació per ser home o dona.

Aquest comportament té com a objectiu o pot resultar un atac contra la dignitat de la persona, creant un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Inclou, a més, qualsevol forma de tracte desfavorable per raons d'embaràs, maternitat, paternitat o responsabilitats familiars.

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció de poder, ja sigui psicològic o físic, sobre la persona que pateix l'assetjament, i pot ocórrer en qualsevol tipus de relació interpersonal. L'assetjament per raó de sexe, igual que l'assetjament sexual, és una manifestació de violència masclista. Aspectes importants a tenir en compte:

- Pot manifestar-se de manera verbal, no verbal i física.
- Es fonamenta en discriminacions relacionades amb la pertinença a un sexe determinat, com el fet de ser dona.
- També es vincula amb conductes discriminatòries per no seguir el rol de gènere que culturalment se li atribueix al seu sexe, per exemple, quan una persona assumeix tasques que tradicionalment corresponen a l'altre sexe.
- Així mateix, constitueix discriminació directa per motius de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat i el dret a la conciliació i corresponsabilitat en la vida personal, familiar i laboral, incloent l'assumpció de responsabilitats familiars.

4.4. L'assetjament per diversitat sexual i/o de gènere

L'assetjament per raó de diversitat sexual i/o de gènere és qualsevol comportament, verbal o físic, que tingui com a objectiu o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona per motius relacionats amb la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Aquesta definició s'emmarca dins del que estableix la Llei 11/2014, que reconeix com a discriminació qualsevol conducta que tingui com a finalitat o efecte menyscabar els drets de les persones LGBTI, així com la seva dignitat i llibertat.

A continuació indiquem les següents definicions de BREU, Marta. Diccionari LGBT (lèsbic, gai, bisexual, trans) [en línia]. 3a ed. Barcelona: TERMCAT, Centre de Terminologia, cop. 2021. (Diccionaris en Línia):

- **Orientació sexual:** Tendència d'una persona a sentir atracció sexual per les persones del seu mateix sexe, de l'altre sexe o de tots dos sexes.

L'homosexualitat, l'heterosexualitat i la bisexualitat són orientacions sexuals.

- **Identitat de gènere:** Sentiment de pertinença a un gènere determinat.

La identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del sexe de naixement, és a dir, de les característiques biològiques de naixement.

- **Expressió de gènere:** Manera en què una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba o de l'aparença en general, del comportament, les afinitats, etc.

L'expressió de gènere no coincideix necessàriament amb la identitat de gènere. L'expressió de gènere s'identifica amb un rol de gènere femení o masculí, o amb una combinació de tots dos.

Aspectes importants a tenir en compte en relació a l'assetjament per diversitat sexual i/o de gènere:

- Pot manifestar-se a través de comportaments verbals, no verbals i físics.
- Inclou discriminacions envers les persones lesbianes, gais o bisexuals (orientació sexual).

- Actituds discriminatòries contra persones transgènere o intersexuals (identitat de gènere).
- Es relaciona amb les accions discriminatòries per no conformar-se als rols de gènere que la cultura ha associat al seu sexe, incloent-hi maneres d'expressar-se, preferències i comportaments que difereixen del que s'espera d'un determinat gènere.

4.5. Altres consideracions

1. Violència sexual

És qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit, incloent-hi l'assetjament sexual, l'agressió sexual, l'abús, la pornografia no consentida, la sextorsió i altres formes de violència que afecten la llibertat i la dignitat sexual de les persones. Aquesta definició s'emmarca dins de la Llei Orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual, que reconeix la violència sexual com una forma de violència masclista.

2. Situacions de discriminació i/o d'assetjament per raó d'embaràs, maternitat o exercici de drets de conciliació.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant l'embaràs, la maternitat i la conciliació amb la vida personal i familiar, es tracta de formes d'assetjament per raó de sexe i són, amb diferència, les més prevalents en l'àmbit de les relacions laborals; emparats per les següents lleis:

- Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta llei estableix que constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

També considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament que tingui com a objectiu o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona per motius relacionats amb el seu sexe .

- Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015)

L'article 55.5.b estableix que l'acomiadament d'una treballadora embarassada és nul si no es justifica adequadament.

També protegeix el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar, incloent-hi la reducció de jornada, permisos i excedències.

- Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals

L'article 15 estableix el principi de protecció especial per a treballadores embarassades, en període de lactància o recentment reincorporades.

Obliga les empreses a adaptar les condicions de treball per evitar riscos per a la salut de la mare i el nadó.

11

Així, les situacions de discriminació i/o d'assetjament per raó d'embaràs, maternitat o exercici de drets de conciliació es tracta de pressions i actuacions diverses, subtils o directes, adreçades a fer que les dones embarassades, o en el moment d'incorporar-se al treball després de gaudir el permís de maternitat, o amb responsabilitats de cures, es vegin forçades a renunciar als seus drets de conciliació o al lloc de treball o vegin les seves condicions laborals modificades o les seves responsabilitats degradades. Tot i que amb menys freqüència, aquest tipus d'assetjament també el poden patir homes, que són penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació. Així doncs, com una expressió de coresponsabilitat amb la conciliació de la vida personal, familiar i professional pel sosteniment de la vida, s'han de tenir en compte situacions d'assetjament o discriminació que poden estar presents durant l'embaràs, la maternitat, la criança i altres activitats de cures. A tall d'exemple, i sense ànim

excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de maternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional:

- **Per raó d'embaràs:** Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones embarassades. Utilitzar humor sexista pel que fa a dones embarassades.
- **Per raó de paternitat:** Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. Ridiculitzar, menystenir les activitats de criança i produir assetjament ambiental.
- **Per raó d'activitats de cures:** Obstaculitzar la promoció en el lloc de treball, l'accés al treball remunerat o l'ocupació o la formació de dones, homes i persones no binàries donades per motiu de criança i activitats de cures necessàries per sostenir la vida d'infants, persones malaltes o dependents i gent gran. Ridiculitzar i menystenir tota activitat relacionada amb les cures i produir assetjament ambiental.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol està dirigit a totes les persones que tinguin relació amb qualsevol centre o servei que es gestioni des de GEDI SCCL. Per una banda, el protocol és d'aplicació a totes les persones sòcies i treballadores de la cooperativa, independentment del tipus contracte i de l'activitat que desenvolupin.

També serà d'aplicació a aquelles persones que no formen part de l'empresa però que es relacionen amb GEDI SCCL per raó del treball: ens públics, persones usuàries, proveïdors.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es produeixin durant el desenvolupament dels serveis, en relació a

aquests o com a resultat de la feina. També s'inclouen totes aquelles conductes que per la seva naturalesa constitueixen un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe virtual o ciberassetjament.

6. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

Consell Rector i equip de gerència

En el marc del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, el Consell Rector i la Gerència tenen un paper fonamental per garantir un entorn de treball inclusiu i respectuós. Les seves competències i responsabilitats són:

➤ **Garantir la Igualtat i No Discriminació:**

Assegurar que totes les persones, independentment de les seves característiques personals, gaudeixin dels mateixos drets i oportunitats dins la cooperativa.

Implementar mesures per prevenir qualsevol forma de discriminació, assetjament o violència.

➤ **Sensibilització i Formació:**

Desenvolupar accions de sensibilització i formació adreçades a les persones treballadores en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, així com en prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i altres formes de violència sexual.

➤ **Creació de la Comissió Tècnica per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe:**

Constituir una comissió específica per a l'atenció de casos de discriminació o assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Garantir la imparcialitat dels membres de la Comissió davant de cada cas.

Garantir que les persones membres de la Comissió Tècnica tinguin formació específica en matèria d'igualtat, assetjament sexual i/o per raó de sexe i violències sexuals.

➤ **Procediment de gestió casos:**

Establir un procediment clar i accessible per a l'activació de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Garantir la confidencialitat i protecció de les persones afectades, així com un seguiment adequat de cada cas.

➤ **Avaluació i Seguiment:**

Realitzar avaluacions periòdiques sobre l'eficàcia del protocol i les mesures implementades. Es faran revisions anuals en el marc del seguiment del Pla d'Igualtat 2025/2028.

➤ **Recursos i Suport:**

Facilitar els recursos necessaris, tant materials com humans, per a la correcta implementació del protocol.

7. MESURES PREVENTIVES

La millor manera de fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe és mitjançant la seva prevenció. Les mesures que es recullen en aquest protocol tenen com a objectiu crear un entorn segur, lliure de violències i discriminacions. Aquestes accions són essencials per garantir que totes les persones que formen

part de la cooperativa coneguin els seus drets, els mecanismes de protecció i les vies d'actuació davant de qualsevol situació d'assetjament.

Una de les accions de prevenció és el present Protocol, com a part d'una política transversal d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere.

El següent pas és fer difusió del Protocol, fent-lo accessible per a la seva consulta a l'espai "Documents" de la pàgina web ([Documents | GEDI](#)) i incloure'l com a part dels documents de benvinguda de les noves incorporacions.

El tercer pas, són les mesures de formació i sensibilització:

- **Formació:** Apostem per la formació com a eina bàsica de prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. En el marc del pla formatiu transversal, Gedi ofereix a totes les persones sòcies i treballadores dues formacions permanents: "Eines per a la igualtat, perspectiva de gènere i interseccionalitat" i "Comunicació no sexista".

A més, les programacions anuals inclouen accions formatives adreçades a tot el personal de la cooperativa, amb l'objectiu de prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i altres formes de violència sexual, tot oferint coneixements sobre el marc legal, eines per identificar comportaments no desitjats, recursos per actuar-hi adequadament i informació sobre el funcionament del protocol.

- **Accions de sensibilització:**

La sensibilització és una eina fonamental per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe dins la cooperativa. Cal promoure una cultura organitzativa basada en el respecte, la igualtat i la tolerància zero envers qualsevol forma de violència sexual. Per això, aquest protocol incorpora accions de sensibilització adreçades a tot el personal, amb l'objectiu de conscienciar, informar i fomentar actituds actives de prevenció i suport.

1. Campanyes internes de comunicació

- a. Difusió de materials visuals (cartells, infografies) amb missatges clau sobre el consentiment, el respecte i la igualtat.
- b. Missatges periòdics a través de canals interns (correu, grups de distribució, butlletins).

2. Visibilització del protocol

- a. Difusió clara i accessible del protocol: què és, com actuar, a qui adreçar-se.
- b. Incorporació del protocol en l'acollida de noves persones treballadores.

3. Espais de reflexió i diàleg

- a. Promoure dins dels equips, la realització de tallers participatius per treballar els límits, els rols de gènere i les microviolències.
- b. Dinàmiques de grup per fomentar l'empatia i la responsabilitat col·lectiva.

16

8. COMISSIÓ TÈCNICA PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

La **Comissió Tècnica per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** és l'òrgan encarregat de fer l'estudi en cas de sol·licitud d'activació del protocol i d'emetre els informes de conclusions i final, que inclouen la definició de les propostes d'actuació i el seu posterior seguiment. Es constituirà en el termini de 5 dies laborables una vegada arriba una **Sol·licitud d'activació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**.

Per tal de garantir l'agilitat en l'activació del protocol, Gedi proposa una Comissió Tècnica fixa, formada per:

- 1 membre del Consell Rector o assemblea.
- 1 membre de l'equip de gerència.
- 1 delegat/delegada de prevenció, representant legal de les persones treballadores membre del Comitè de Seguretat i Salut.
- 1 persona treballadora vinculada a coordinació de serveis i gestió de personal.

El nomenament dels membres de la Comissió tindrà una vigència de 2 anys.

Totes les persones titulars, tenen assignada una persona suplent, que assumirà les seves funcions en cas d'absència o d'incompatibilitat per garantir l'objectivitat en el procés.

17

En casos en els que la Comissió Tècnica inicial ho requereixi:

- 1 tècnic/a del servei de prevenció aliè.
- 1 professional extern expert en la matèria

Requisits i criteris de composició:

- **Membres amb formació específica** (igualtat de gènere, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere).
- **Composició paritària i multidisciplinària:** integrada per persones que representen la diversitat de perfils professionals i funcions dins de la cooperativa. Aquesta composició busca garantir una visió transversal i plural en la gestió dels casos.

Aquesta comissió ha de garantir la **imparcialitat**, la **confidencialitat** i la **protecció** de les persones implicades.

A més dels criteris justificats anteriorment, es tindran en compte les parts implicades en la **Sol·licitud d'activació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** (annex 1) en la composició de la Comissió Tècnica, per tal d'evitar que hi hagi vinculació personal i/o professional, garantint així la màxima objectivitat. D'aquesta manera, si s'escau, les persones que en formaran part seran diferents a les designades.

Es deixarà constància de la constitució de la Comissió Tècnica per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i del compromís a la confidencialitat de les dades tractades en la mateixa, al document **Constitució i compromís confidencialitat Comissió Tècnica per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** (annex 3).

8. PROCEDIMENT DE GESTIÓ DE CASOS EN L'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Aquest protocol s'articula en diverses fases que assegurin una actuació rigorosa, confidencial i centrada en la protecció de les persones afectades. A continuació, es presenten les quatre fases principals: activació del protocol, recollida i anàlisi de la informació, resolució del cas i seguiment.

A) Sol·licitud d'activació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

El protocol s'activa a partir de la **Sol·licitud d'activació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** (annex 1), que pot provenir de:

- ✓ la persona afectada
- ✓ la persona responsable del servei de la persona afectada (direcció / coordinació)
- ✓ l'equip de gerència
- ✓ Consell Rector
- ✓ delegats/delegades de prevenció
- ✓ el servei de prevenció aliè
- ✓ Altres

En el cas que la **Sol·licitud d'activació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, recollit al document

19

Consentiment d'activació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe (annex 2).

Amb l'objectiu de garantir la màxima imparcialitat, confidencialitat i protecció de les persones denunciants, aquest protocol estableix **el canal ètic** ([Canal ètic | GEDI](#)) com a via per a la comunicació de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les comunicacions al canal ètic són rebudes per la Presidenta del Consell Rector i en cas de la seva absència el Secretari de Consell Rector. Si la persona que activa el protocol, presenta incompatibilitat amb les persones que

reben la comunicació (Presidenta i Secretari), el canal a seguir serà l'activació del protocol a través de la persona referent del servei (direcció/coordinació), un altre membre del Consell Rector, o altres persones de la seva confiança.

La Comissió Tècnica iniciarà el procediment en un màxim de 5 dies laborables, amb la citació de les parts implicades. En cas que es consideri oportú, la Comissió Tècnica podrà sol·licitar **mesures cautelars** aplicables durant el procés.

Si la persona afectada no autoritza l'anàlisi del cas, es podrà considerar l'adopció de mesures preventives i correctores, si escau, per tal de preservar un entorn laboral segur i respectuós.

B) Recull i anàlisi de la informació

La Comissió Tècnica procedirà al recull d'informació dels fets, realitzant entrevistes a les persones afectades i a les que puguin aportar informació rellevant per tal d'investigar els fets, revisió documental, etc.

20

Durant el procés les persones implicades podran assistir acompanyades per un professional propi especialitzat o una persona de confiança de l'àmbit laboral.

La durada d'aquesta fase no podrà ser superior a 15 dies laborables, excepte si és necessari per conèixer tots els fets i així ho acorden totes les parts de la Comissió Tècnica.

C) Resolució

La Comissió Tècnica lliurarà un **informe de conclusions** (annex 4) a les parts implicades després d'un màxim de 5 dies laborables des de la finalització de la fase de recull i anàlisi de la informació, en el que constin les mesures a adoptar proposades i donarà un termini de 10 dies laborables a les persones interessades, a fi que puguin presentar al·legacions.

A partir d'aquí, la Comissió Tècnica tindrà un termini de 5 dies laborables per resoldre el tràmit i emetre l'**informe final** (annex 5) de les conclusions i les

mesures que se'n derivin, amb l'especificació de la urgència d'aplicació. L'informe definitiu es lliurarà a Consell Rector (presidenta i secretària), a l'equip de gerència i al Comitè de Seguretat i Salut. La pròpia Comissió Tècnica decidirà en cada cas a quines altres persones cal lliurar aquest informe. Les persones receptores de l'informe final, signaran un **compromís de confidencialitat** (annex 6).

El termini de temps màxim de tot el procediment des de la presentació de la sol·licitud fins a la tramesa de l'**informe final** serà de 45 dies laborables.

D'acord amb el resultat de l'estudi, es duran a terme les actuacions necessàries i s'obrirà, si escau, el procediment sancionador que correspongui segons la legislació laboral o cooperativa que sigui aplicable en cada cas.

21

D) Seguiment

El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores de l'aplicació d'aquest protocol correspondrà a l'equip de gerència i la direcció o coordinació del servei implicat i es mantindrà informat al Consell Rector i al Comitè de Seguretat i Salut.

La Comissió Tècnica realitzarà el seguiment del compliment de les mesures acordades a l'informe final durant els 3 mesos posteriors a la seva elaboració.

9. VIGÈNCIA I REVISIÓ DEL PROTOCOL

El present Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, tindrà una durada de 4 anys, fins que la normativa aplicable no es modifiqui i sigui necessària la seva adaptació, o bé, quan es consideri necessària

la seva adequació. Es faran revisions anuals en el marc del seguiment del Pla d'Igualtat 2025/2028.

10. CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ DADES PERSONALS

En tot el procediment i actuacions que es realitzin en compliment del present Protocol, es mantindrà confidencialitat sobre les dades i informacions que es derivin dels mateixos, i només es donaran a conèixer a les persones que participin en el procediment, i hagin de tenir coneixement del mateix, de conformitat amb el protocol i a les persones que, en el seu cas, sigui necessari per fer efectives les mesures que s'acordin.

Es deixarà constància del compromís a la confidencialitat de les dades tractades al document Constitució i compromís confidencialitat Comissió Tècnica per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe (annex 2) i al Compromís de confidencialitat (annex 6).

El responsable del tractament de les dades personals serà GEDI GESTIÓ I DISSENY SCCL. S'utilitzaran amb la finalitat d'aplicar i executar el present protocol així com les mesures pertinents per la preservació dels drets de les persones implicades en el procés, segons la legislació aplicable.

No es comunicaran a altres persones diferents de les indicades anteriorment, sens perjudici de les comunicacions que, arribat el cas, es puguin haver de fer en compliment de la normativa aplicable. Les persones interessades, podran exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició al tractament i sol·licitud de la limitació del tractament adreçant-se a protecciodades@gedi.org. Es pot trobar més informació a l'adreça [GEDI GESTIÓ I DISSENY SCCL - Avís legal i política de privacitat | GEDI](#).

FASE A: ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL

SOL·LICITUD D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL

(annex 1)

5 dies laborables

Persona afectada

Persona responsable del servei
Equip de gerència
Consell Rector
Delegat/a de prevenció
Servei de prevenció aliè
Altres

+

Consentiment de la persona afectada (annex 2)

CONSTITUCIÓ COMISSIÓ TÈCNICA

(annex 3)

5 dies laborables

SÍ

NO

MESURES PREVENTIVES/
CORRECTORES

RECULL D'INFORMACIÓ

Entrevistes

Documentació

15 dies laborables

5 dies laborables

FASE B: RECULL I ANÀLISI D'INFORMACIÓ

INFORME DE CONCLUSIONS PER LES PARTS IMPLICADES

(annex 4)

10 dies laborables

AL·LEGACIONS DE LES PARTS IMPLICADES

5 dies laborables

INFORME FINAL

(mesures correctores)

(annex 5)

Equip de gerència
Consell Rector
Comitè de Seguretat i Salut

+

Compromís de Confidencialitat (annex 6)

FASE C: RESOLUCIÓ

3 mesos

SEGUIMENT DE LES MESURES

(gerència, direcció del servei,...)

Consell Rector
Comitè de Seguretat i Salut
Comissió tècnica

FASE D: SEGUIMENT

11. MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

A GEDI SCCL estem profundament compromeses amb l'erradicació de la violència de gènere i la protecció de les víctimes, tant en l'àmbit social com en el lloc de treball. Ens guiem pels valors de la transparència, la igualtat, i el respecte a les persones, promovent entorns laborals segurs i inclusius. Implementem polítiques actives de prevenció, sensibilització i acompanyament per garantir que qualsevol forma de violència o discriminació sigui detectada i abordada amb celeritat i fermesa. El nostre objectiu és crear un espai de treball on totes les persones se sentin protegides, respectades i recolzades, contribuint així a una societat més justa i igualitària.

Emmarquem les **mesures contra la violència de gènere** dintre del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb l'objectiu d'informar dels drets laborals que estableixen les següents Lleis:

23

- ✓ **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, junt amb el desenvolupament i del **Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere (2017-2025)**, i **l'Estratègia Estatal per Combatre les Violències Masclistes (2022–2025)**.
- ✓ **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** amb la **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**.

1.Dret a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del sou o a la **reordenació del temps de treball**, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball,

perquè la dona faci efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, en els termes que s'estableix a l'estatut de treballadors i al conveni col·lectiu aplicable. Exemple: flexibilitat en les hores d'entrada i de sortida, elecció del torn de treball...

2. Dret a la mobilitat geogràfica: les dones que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. L'empresa li reservarà el lloc de treball durant els primers 6 mesos.

3. Dret a la suspensió del contracte de treball per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, amb reserva del lloc de treball.

4. Dret a l'extinció del contracte de treball per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. A fi de facilitar aquesta opció, la persona treballadora víctima de violència de gènere o violència sexual podrà sol·licitar la baixa voluntària a l'organització, amb dret a la prestació per desocupació sempre que compleixin els requisits legals establerts:

- La sol·licitud de baixa s'haurà de formalitzar per escrit.
- El període de preavis exigible no serà superior a 5 dies laborals.

5. Dret a realitzar el seu treball total o parcialment a distància, o a deixar de fer-ho, sempre que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona, en els termes que s'estableix al conveni col·lectiu aplicable.

6. Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de Salut, segons que correspongui, es consideraran justificades.

Per assegurar això, la víctima haurà de:

- Notificar les absències amb antelació i, si no és possible per la naturalesa de la causa de l'absència, el més aviat possible.
- Justificar documentalment les absències mitjançant informes emesos pels serveis prèviament esmentats.

Així mateix, es considera permís retribuït les absències necessàries per atendre diligències judicials motivades per la situació de víctima.

7. Nul·litat de la decisió extintiva del contracte en el cas de les treballadores víctimes de violència de gènere amb motiu de l'exercici del dret de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts a l'Estatut dels Treballadors.

8. Nul·litat de l'acomiadament disciplinari en el cas de les treballadores víctimes de violència de gènere amb motiu de l'exercici del dret de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts a l'Estatut dels Treballadors.

Altres mesures **contra la violència de gènere i la protecció de les víctimes** que adopta GEDI SCCL.

9. Compromís empresarial amb l' erradicació de la violència masclista:

Les mesures contra la violència de gènere s'emmarquen en un capítol específic al *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere*.

10. Protecció de la dignitat i intimitat de la víctima en el lloc de treball

S'estableixen mesures per garantir la seguretat i la confidencialitat de les dones en l'àmbit laboral. Partint del dret de la víctima a la protecció de la seva dignitat i intimitat, totes les persones que participin en el procés i en l'aplicació de les mesures proposades, es comprometen a adoptar les mesures necessàries per protegir la identitat de la víctima i dels seus familiars.

11. Mecanismes de suport econòmic d'emergència per a víctimes

Establir mecanismes de suport econòmic per a treballadores que es trobin en situacions de violència de gènere, permetent-los accedir a recursos econòmics d'emergència per cobrir necessitats bàsiques o despeses urgents.

26

12. Col·laboració amb entitats externes especialitzades en violència de gènere

Establir col·laboració amb entitats o serveis especialitzats en l'atenció a víctimes de violència de gènere, per oferir suport complementari i especialitzat a les treballadores que ho necessitin.

12. ANNEXES

Annex 1

SOL·LICITUD D'ACTIVACIÓ
PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Sol·licitud número _____

Sol·licitant

- ☐ Persona afectada ☐ Equip de gerència ☐ Responsable d'àmbit o servei afectat
- ☐ Delegat/ada de prevenció ☐ Servei de prevenció
- ☐ Altres (especificar): _____

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada doni el seu consentiment (annex 2).

Dades de la persona sol·licitant de l'activació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

En cas de no ser la persona afectada

Nom i cognoms: _____ DNI/NIE _____

Telèfon de contacte: _____ Mail de contacte _____

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms _____ DNI/NIE _____

Gènere:

☐ Femení

☐ Masculí

☐ No binari

☐ NS/NC

Telèfon de contacte _____ Mail de contacte _____

Servei _____ Lloc de treball _____

Descripció dels fets

Documentació annexa

☐ Sí Especifiqueu quina: _____

☐ No

Sol·licitud

☐ Segons els fets descrits anteriorment, sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a _____ data

Signatura de la persona sol·licitant

Annex 2

CONSENTIMENT D'ACTIVACIÓ
PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

*En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada doni el seu consentiment.

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Gènere:

☐ Dona

☐ Home

☐ No binari

☐ Altres:

Telèfon de contacte:

Mail de contacte:

Servei:

Lloc de treball:

Documentació annexa

☐ Sí Especifiqueu quina: _____

☐ No

Sol·licitud

☐ D'acord als fets exposats a la Sol·licitud d'activació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe amb número _____ i signada per _____, i com a persona afectada, dono el meu consentiment per a l'activació a _____, data _____.

Signatura de la persona sol·licitant

Annex 3

**CONSTITUCIÓ I COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LA COMISSIÓ TÈCNICA
PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE**

En data _____ queda constituïda la Comissió Tècnica per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe _____, formada per les següents persones:

Membre del Consell Rector o assemblea:

Nom i cognoms	DNI/NIE
---------------	---------

Membre de l'equip de gerència

Nom i cognoms	DNI/NIE
---------------	---------

Delegat/delegada de prevenció, representant legal de les persones treballadores membre del Comitè de Seguretat i Salut

Nom i cognoms	DNI/NIE
---------------	---------

Persona treballadora, vinculada a coordinació de serveis i gestió de personal

Nom i cognoms	DNI/NIE
---------------	---------

A la Constitució i Compromís de confidencialitat de la Comissió Tècnica per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe per a la sol·licitud _____ es requereix la participació de:

Tècnic/a del servei de prevenció aliè

Nom i cognoms	DNI/NIE
---------------	---------

Professional extern expert en la matèria

Nom i cognoms	DNI/NIE
---------------	---------

Així mateix, els components de la Comissió Tècnica per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe per a la sol·licitud _____, es comprometen a guardar confidencialitat sobre les dades tractades en el procés d'intervenció, d'acord al compliment de la normativa de protecció de dades de caràcter personal segons el Reglament Europeu General de Protecció de Dades 2016/679 i la LOPDGDD Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Perquè així consti, signen a _____ el ____ de _____ del 202__

Signatura de les persones components de la Constitució i Compromís de confidencialitat de la Comissió Tècnica per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe per a la sol·licitud _____:

Membre Consell Rector o assemblea Nom i cognoms	Membre equip de gerència Nom i cognoms
Delegat/delegada de prevenció, representant legal de les persones treballadores membre del Comitè de Seguretat i Salut Nom i cognoms	Persona treballadora, vinculada a coordinació de serveis i gestió de personal Nom i cognoms
Tècnic/a del servei de prevenció aliè Nom i cognoms	Professional extern expert en la matèria Nom i cognoms

Annex 4

**INFORME DE CONCLUSIONS D'ACTIVACIÓ
PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
I/O PER RAÓ DE SEXE**

Dades generals

Número de sol·licitud	
Data recepció sol·licitud d'activació del protocol	
Comissió tècnica	
Àmbit d'actuació (organització, servei...)	
Persona sol·licitant de l'activació del protocol*	
Persona afectada*	
Data informe de conclusions	

**dades anonimitzades*

Causes de la sol·licitud d'activació del protocol

Persones entrevistades*

**dades anonimitzades*

Metodologia (cronologia, tècniques, fonts d'informació...)

Conclusions

Proposta de mesures derivades de les conclusions

Perquè així consti, signen a _____ el ____ de _____ del 202__

Membre Consell Rector o assemblea	Membre equip de gerència
Delegat/delegada de prevenció, representant legal de les persones treballadores membre del Comitè de Seguretat i Salut	Persona treballadora, vinculada a coordinació de serveis i gestió de personal
Tècnic/a del servei de prevenció aliè	Professional extern expert en la matèria

Rebuda:

Persona afectada	Persona sol·licitant
Persona demandada	

Annex 5

**INFORME FINAL D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL
PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
I/O PER RAÓ DE SEXE**

Dades generals

Número de sol·licitud	
Data recepció sol·licitud d'activació del protocol	
Comissió tècnica	
Àmbit d'actuació (organització, servei...)	
Persona sol·licitant de l'activació del protocol	
Persona afectada	
Data informe de conclusions	

Causes de la sol·licitud d'activació del protocol

--

Persones entrevistades

Metodologia (cronologia, tècniques, fonts d'informació...)

I descripció del procés

Conclusions

Proposta de mesures derivades de les conclusions

Al·legacions de les parts implicades*

**en cas que hi hagin*

Proposta de mesures definitives i cronologia de seguiment

--

Perquè així consti, signen a _____ el __ de _____ del 202__

Membre Consell Rector o assemblea	Membre equip de gerència
Delegat/delegada de prevenció, representant legal de les persones treballadores membre del Comitè de Seguretat i Salut	Persona treballadora, vinculada a coordinació de serveis i gestió de personal
Tècnic/a del servei de prevenció aliè	Professional extern expert en la matèria

Annex 6

**COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT
PROTOCOL PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
I/O PER RAÓ DE SEXE**

En l'activació del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe amb sol·licitud_____, es fa arribar l'informe final a les següents persones:

Membres del Consell Rector (presidenta i secretària)

Nom i cognoms presidenta	DNI/NIE	Signatura
Nom i cognoms secretària	DNI/NIE	Signatura

Equip de gerència

Nom i cognoms	DNI/NIE	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Signatura

Comitè de Seguretat i Salut

Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura

Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura

Altres

Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura
Nom i cognoms	DNI/NIE	Representació	Signatura

les quals es comprometen a guardar confidencialitat sobre les dades tractades en el procés d'intervenció, d'acord al compliment de la normativa de protecció de dades de caràcter personal segons el Reglament Europeu General de Protecció de Dades 2016/679 i la LOPDGDD Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Perquè així consti, signen a _____ el __ de _____ del 202__