



# PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT I ABÚS LABORAL PER RAÓ DE GÈNERE

---



ASSOCIACIÓ CASAL SOCIETAT LA PRINCIPAL  
Rambla de Nostra Senyora, 35-37, 08720 Vilafranca del Penedès, Barcelona

## Índex

1. Declaració de Principis .....	2
2. Objecte i Àmbit d'aplicació.....	4
3. Definició de conceptes .....	4
4. La Comissió d'Igualtat en el Protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. ....	5
5. Mesures preventives d'assetjament sexual i per raó de sexe.....	6
6. Procediment d'actuació davant un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.....	7
6.1. Principis i Garanties del procés .....	7
6.2. Òrgans intervinents en el Procediment d'Actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. ....	7
6.3. Fases del procediment d'actuació.....	8
7. Faltes i Sancions .....	11
8. Seguiment i Avaluació .....	11
9. Termini de vigència del protocol.....	11
10. Aprovació i entrada en vigor .....	12
ANNEX I. TIPOLOGIA.....	13
ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA INTERNA .....	15

## 1. Declaració de Principis

Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

En aquest context s'ha desenvolupat un patrimoni comunitari sobre igualtat de sexes de gran amplitud i important calat, a l'adequada transposició del qual es dirigeix la Llei orgànica, 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes així com la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

La violència contra les dones es tracta d'un concepte que abasta totes les possibles formes de violència el denominador comú de la qual és que són exercides contra les dones pel mer fet de ser-ho, es produeixin tant en l'àmbit públic com privat i constitueix una violació flagrant d'altres drets fonamentals com la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball.

El dret a la integritat moral i física i a la no discriminació està garantit en la Constitució Espanyola, la Normativa Europea i en la Legislació Laboral Espanyola, així com en l'Estatut dels Treballadors.

Les persones signants en representació de La Junta Directiva afirmem rotundament que les actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe suposen un atemptat a la dignitat i als drets fonamentals de les persones, per la qual cosa no permetran ni toleraran l'assetjament sexual ni per raó de sexe en el treball, comproment-se a assegurar que el seu personal ocupat gaudi d'un entorn de treball saludable física, psíquica i socialment, on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en l'àmbit d'aquesta associació.

Així aquesta Institució determina rebutjar l'assetjament d'arrel, en totes les seves formes i modalitats, sense atendre a qui sigui la víctima o l'ofensor ni com sigui el seu rang jeràrquic.

Mitjançant aquesta declaració el Casal - Societat La Principal es compromet a regular, per mitjà d'aquest Protocol, la problemàtica de l'assetjament sexual i per raó de sexe, establint un mètode que s'apliqui tant per a informar i sensibilitzar com per a solucionar les reclamacions relatives a l'assetjament, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

Especificar la vinculació del Protocol de prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe amb el Conveni Col·lectiu de referència en el cas que estigui contemplat en aquest, i o amb el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'entitat en el cas que l'elaboració de Protocol sigui una mesura recollida en aquest.

Normativa de referència:

a) Normativa internacional.

- Declaració Universal Drets Humans, arts. 3 i 5.

b) Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consell de 9 de febrer de 1976 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, i modificada per Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de data 23.9.2002.
- Declaració del Consell de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació en la qual s'inclou un «Codi de Conducta» encaminat a combatre l'assetjament sexual en el treball dels països membres de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refundició).

c) Normativa estatal.

- Constitució de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; i art. 53.2.
- Codi Penal: Art. 184; art. 191 i arts. 443 i 445.
- Codi Civil: Art. 1903.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- R.D: Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (Art 14,h) ; 95.2
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: Art. 7, 8, 9, Art 48. i 62
- RD Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social: Art. 8.13.
- Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere.
- Llei 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicció social

d) Normativa autonòmica.

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Així com qualsevol altra normativa aplicable i les modificacions que puguin existir de totes.

## 2. Objecte i Àmbit d'aplicació

Aquest protocol té per objecte regular la problemàtica de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en les relacions laborals, establint aquelles mesures necessàries per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe en aquesta Institució, així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i sancions internes i les seves garanties en cas que es produeixi aquest tipus d'assetjament assegurant que tot el seu personal conegui l'existència del present protocol, així com el funcionament dels procediments i els posteriors acords de seguiment que s'estableixin derivats d'aquest protocol.

El present protocol serà aplicable a tota la plantilla, així com al personal amb contractes temporals i de formació vigent al Casal - Societat La Principal i organismes dependents. Així com a qualsevol persona que presti en aquesta entitat els seus serveis, sigui com sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb la mateixa (empreses subcontractades).

La prohibició de l'assetjament sexual i per raó de sexe abasta els comportaments en el lloc de treball o en funcions socials lligades al treball, durant els viatges o missions empreses en relació amb el treball o durant la labor realitzada sobre el terreny en relació amb projectes en els quals participi el personal.

## 3. Definició de conceptes

A l'efecte d'aquest protocol, i en tot cas, és plenament aplicable el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. La citada Llei defineix aquestes conductes i fa al seu torn la distinció de discriminació per embaràs o maternitat en els seus articles 7 i 8:

- Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- 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.

Es consideraran en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.”

La discriminació per embaràs o maternitat és tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o maternitat i també constitueix discriminació directa per raó de sexe.

L'esmentada Llei, en el seu article 9 expressa que la indemnitat enfront de represàlies també es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

L'assetjament sexual pot manifestar-se de diverses maneres i en diferents graus, però podem diferenciar dos tipus concrets en funció de si existeix o no xantatge sexual directe.

Assetjament sexual d'intercanvi o xantatge sexual: És el produït per un superior jeràrquic o persones les decisions de les quals poden tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada.

Assetjament sexual ambiental: És el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada per la persona assetjada, que produeix un entorn de treball negatiu per a la persona treballadora, creant un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acaba per interferir en el seu rendiment habitual.

Pot ser exercit per persones d'un nivell jeràrquic superior, igual o inferior o bé per terceres parts (clientela, persones col·laboradores, proveïdores, etc).

#### 4. La Comissió d'Igualtat en el Protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de promoure mesures concretes i efectives en l'àmbit d'aquesta entitat i les persones que treballen en ella, amb la voluntat de combatre aquest problema, assegurant un treball de prevenció, informació, sensibilització i formació sobre aquest tema, així com realitzar el nomenament ad hoc de la Comissió de Valoració en el cas de produir-se una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe.

En cas que no existeixi Comissió d'Igualtat, la nostra recomanació és que:

- En empreses de fins a 50 persones en plantilla serà competent per a la recepció de denúncies i per a la posada en marxa del procediment intern aquella persona que sigui triada de comú

acord entre l'empresa i representació legal, podent ser integrant del Comitè d'Empresa, del Comitè de Seguretat i Salut Laboral o de qualsevol altre òrgan o servei que es consideri oportú. Serà nomenada Assessoria Confidencial.

- En les empreses de més de 50 persones en plantilla es recomana constituir la Comissió d'Igualtat així com a aprovar el seu reglament de funcionament intern, a partir d'1 mes de la signatura del present Protocol.

La Comissió d'Igualtat estarà formada per igual nombres de representants tant de la part empresarial com de la part sindical, estant tots dos sexes representats, si pot ser, en forma paritària.

## 5. Mesures preventives d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Amb la finalitat de garantir l'eficaç prevenció dels comportaments d'assetjament al Casal - Societat La Principal, en col·laboració amb la representació sindical, a través de la Comissió d'Igualtat, durà a terme:

- Accions de difusió del contingut d'aquest protocol a tots els nivells de l'organització. Els instruments de divulgació seran els que es considerin oportuns. En el document de divulgació, es farà constar els noms i càrrecs de les persones que componen la Comissió d'Igualtat o de la persona que assumeixi l'Assessoria Confidencial.
- Es procurarà per tots els mitjans possibles que tant els socis i sòcies, els usuaris i usuàries, com les entitats proveïdores coneguin la política de l'associació en aquesta matèria.
- Accions d'informació. (Exemples de mesures: campanya de sensibilització de tolerància zero cap a l'assetjament, jornades o un altre tipus d'esdeveniments, elaboració de material,...)
- Accions de formació específica en matèria de violència de gènere i en particular sobre assetjament sexual i sexista que s'inclouran en el Pla de formació de l'entitat.
- Qualsevol acció que s'estimi necessària per a l'empleno dels fins d'aquest Protocol.

La Comissió d'igualtat, serà l'encarregada d'aportar els continguts.

## 6. Procediment d'actuació davant un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe

### 6.1. Principis i Garanties del procés

Durant el procediment es buscarà l'agilitat i rapidesa en la resolució del mateix atorgant credibilitat i protecció de la intimitat, confidencialitat, respecte i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les persones implicades; així mateix, procurarà la protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies i quant a la seva seguretat i la seva salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació, atenent molt especialment a les circumstàncies laborals que envoltin a la persona agredida.

### 6.2. Òrgans intervinents en el Procediment d'Actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Comissió d'Igualtat delegarà l'Assessoria Confidencial en una de les persones que la componen, a elecció de la persona denunciant o, en defecte d'això, de la pròpia Comissió de forma consensuada. Serà l'encarregada del desenvolupament de la Fase 1 del procediment intern i tindrà les següents competències en matèria d'assetjament:

L'Assessoria Confidencial s'encarregarà d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés a la persona afectada; proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives; entrevistar-se amb la persona afectada, amb el presumpte agressor (sempre per separat), reclamar la intervenció si ho estima necessari d'alguna persona experta, i reportar a la Comissió d'Igualtat l'informe preliminar amb les conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat.

Per al desenvolupament de la Fase 2 de Denúncia i recerca, es constituirà una Comissió de Valoració entre les persones integrants de la Comissió d'Igualtat, inclosa l'Assessoria Confidencial, per a dur a terme aquesta recerca.

Les competències específiques de la Comissió de Valoració són:

- a) Rebre totes les denúncies escrites per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- b) Dur a terme la recerca de les denúncies d'acord amb el que s'estableix en aquest protocol.
- c) Recomanar i gestionar davant el Departament que correspongui les mesures cautelars que s'estimin convenients.
- d) Elaborar un informe amb les conclusions de la recerca.
- e) Custodiar tota la documentació generada en el procediment.



f) Quan escaigui, instar la direcció de l'organització a obrir expedient disciplinari, informant-se de les sancions proposades.

g) Supervisar l'efectiu compliment de les sancions imposades

h) Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.

i) Qualsevol altres que es poguessin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present protocol.

La Comissió de Valoració decidirà si compta amb els serveis d'alguns organismes públics d'igualtat de gènere competent en la matèria.

En el cas que a l'associació només existeixi Assessoria Confidencial, aquesta serà la persona competent per a dur a terme els procediments interns d'actuació que es precisin.

### 6.3. Fases del procediment d'actuació

S'estableixen, les diferents fases de la via de resolució interna que podran seguir les persones que considerin que han estat objecte d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe al Casal - Societat La Principal per a presentar la seva denúncia, sempre en un entorn confidencial i urgent.

#### ***Fase 1. Comunicació i assessorament***

Tota persona treballadora del Casal - Societat La Principal, que consideri que percebi actuacions que poguessin constituir situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, ja sigui la persona afecta- dona o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament, ho posaran en coneixement de manera verbal o per escrit a la Comissió d'igualtat, a qualsevol persona integrant de la mateixa o a la representació sindical del Casal - Societat La Principal, perquè l'informi de les possibles actuacions per a dur a terme i perquè després de la seva intervenció, aconseguixi la interrupció de la situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i abast una solució acceptada per totes dues parts.

En el més breu termini de temps possible, tres dies laborables, set dies com a màxim, la persona que actüi com a Assessoria Confidencial, donarà per finalitzat el procediment, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat d'aquesta fase i, en el seu cas, proposant les actuacions que estimi convenients, fins i tot la d'obertura de la següent fase.

- Si la persona afectada decideix no presentar denúncia i l'Assessoria Confidencial, a partir de la informació rebuda, considera que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, es tancarà i arxivarà el cas.
- Si la persona afectada decideixi no presentar denúncia i l'Assessoria Confidencial, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació

d'assetjament, es posarà en coneixement de la Comissió d'Igualtat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin les mesures oportunes o les actuacions que considerin necessàries per a fer front als indicis percebuts.

- Si la persona afectada decideix presentar denúncia, l'Assessoria Confidencial li oferirà assessorament i suport per a redactar la denúncia i s'iniciarà la següent fase del procediment.

L'Assessoria Confidencial serà la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, 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, se li retornarà tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació es ad-ajuntarà a l'expedient de recerca que es generi.

### ***Fase 2. Denúncia interna de recerca***

1. Inici. La recerca s'iniciarà a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada assessorada, si així ho sol·licita, per l'Assessoria Confidencial dirigida a la Comissió de Valoració, que es lliurarà a qualsevol persona de la Comissió d'Igualtat.

Si la denúncia fos interposada davant qualsevol altre òrgan d'aquesta entitat o davant qualsevol persona que no formi part de la Comissió d'Igualtat, haurà de remetre's de manera immediata aquesta denúncia a la Comissió d'Igualtat per a l'inici de la recerca, per qualsevol mitjà disponible que garanteixi la confidencialitat d'aquesta.

La denúncia s'ha de presentar per escrit. En la denúncia es exposaran els fets i els efectes que l'assetjament ha tingut sobre la persona afectada de manera detallada. (Model de denúncia adjuntada al Protocol).

A partir d'aquí, i en una termini de 24h (sense comptar dies no laborables) es procedirà al nomenament ad hoc de la Comissió de Valoració.

La composició de la Comissió de Valoració serà comunicada a la persona sol·licitant a través de l'Assessoria Confidencial de la Comissió d'Igualtat. Si no hi ha recusació, començarà el procés de recerca.

2. Recerca. La Comissió de Valoració, iniciarà les recerques preliminars, després de la qual cosa, de manera immediata, traslladarà a la persona denunciada informació detallada sobre la naturalesa i contingut de la denúncia, amb justificació de recepció, concedint termini per a contestar a aquesta.

Totes les referències a denúncia incloses en aquest procediment es refereixen a la denúncia interna.

La Comissió de Valoració portarà la recerca, podent utilitzar els mitjans que estimi convenient per a esclarir els fets denunciats (testimonis, entrevistes amb els interessats/as, pericials, etc.), mantenint sempre la confidencialitat en totes les seves actuacions.

Una vegada iniciada la recerca, si la víctima així ho desitja, només tractarà amb la persona triada com a Assessoria Confidencial i només explicarà la seva situació una vegada, tret que resultés imprescindible per a la resolució del cas, garantint la seva confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

Les persones implicades podran estar acompanyades durant tot el procés per una persona representant legal de les i els treballadors o una altra persona amb coneixement dels fets.

La Comissió de Valoració és la responsable de la gestió i custòdia, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.).

Fase 3: Resolució. En el termini màxim de vint dies laborals, comptats a partir de la presentació de la denúncia, la Comissió de Valoració finalitzada la recerca, procedirà a la Resolució del cas.

Si no hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament, es procedirà a l'arxivament de la denúncia.

Si hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament, la Comissió de Valoració elaborarà i aprovarà l'informe sobre el supòsit d'assetjament investigat, en el qual s'han de fer constar, la causa de la denúncia i els fets constatats, les conclusions aconseguides després del procés de recerca les circumstàncies agreujants o atenuants observades en el mateix i instarà, en el seu cas, a l'obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada.

Tot això es traslladarà, als efectes oportuns a la Direcció de Recursos Humans de l'Entitat. Correspon a l'anterior, previ acord amb la representació sindical, incoar la possible actuació disciplinària.

La Comissió de Valoració notificarà l'informe o dictamen final a la Comissió d'Igualtat que supervisarà la imposició i compliment efectiu de les sancions motivades per supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i prengui les mesures oportunes.

La utilització d'aquest procediment no impedirà en absolut a la víctima la utilització paral·lela o posterior, de les vies administratives i/o judicials.

4. Mesures cautelars. En els casos de denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, en funció del risc i/o mal a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament del mateix i sempre que existeixin indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió sol·licitarà cautelament la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Aquestes mesures, en cap cas, podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscapse en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes.

L'adopció d'aquestes mesures es farà d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. La implementació d'aquestes mesures haurà de ser acceptada per la persona assetjada.

Se situarà la persona assetjada en el centre d'atenció per a garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

## 7. Faltes i Sancions

Totes les conductes d'assetjament seran sempre qualificades com falta laboral, considerant-se l'assetjament sexual falta laboral molt greu i l'assetjament per raó de sexe podrà ser considerat com una falta greu o molt greu segons les circumstàncies del cas, i tenint en compte les circumstàncies agreujants o atenuants.

La tipificació de faltes s'ajustarà a la normativa vigent i al regulat en el conveni col·lectiu.

Si per part de l'agressor/a o del seu entorn es produïssin represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant o sobre les persones que participin en el procés, aquestes conductes seran considerades com falta laboral, incoant-se el corresponent expedient disciplinari.

Davant els casos en els quals la Comissió de Valoració no pugui dictaminar l'existència o absència d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, proposarà en el seu informe de valoració a la Comissió d'Igualtat, les mesures o actuacions necessàries per a garantir un entorn de treball digne i saludable.

## 8. Seguiment i Avaluació

La Comissió d'Igualtat realitzarà una memòria anual de les activitats realitzades i assumptes atesos, desagregats per sexes, amb el nombre d'intervencions realitzades cada any, el tipus d'assetjament, procés i mesures adoptades, preservant la intimitat de les persones afectades.

## 9. Termini de vigència del protocol

El present protocol tindrà una vigència indefinida, i admetrà quantes modificacions estableixi la pròpia Comissió d'Igualtat.

Si existís o es promulgés una norma legal o convencional d'àmbit superior que afectés el contingut del present Protocol, els i les signants del mateix es comprometen a la seva immediata adequació.

## 10. Aprovació i entrada en vigor

Aquest protocol va ser aprovat per la Junta Directiva del Casal Societat La Principal en data de 18 d'octubre de 2022 i va entrar en vigor a la signatura.

## ANNEX I. TIPOLOGIA

Aquestes conductes són a títol d'exemple i no excloents.

### **ASSETJAMENT SEXUAL:**

#### Conductes verbals:

- Fer comentaris sexuals o gestos obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives
- Maneres de dirigir-se a l'altra persona denigrant o obscena.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats i/o capacitats sexuals.
- Convidar insistentment a participar en activitats socials lúdiques, fins i tot- que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten indesitjades o inoportunes.
- Oferir i/o pressionar per a concretar cites comprometedores o sexuals.
- Demanda de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, quid pro quo o d'intercanvi).
- Agressions físiques.

#### Conductes no verbals:

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

#### Conductes físiques:

- Acostament físic excessiu.

- Arraconar, buscar deliberadament, quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, freds, ...)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos. Contacte físic innecessari, fregaments.
- Observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis o vestuaris.

#### **ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:**

- Conductes discriminatòries per motiu de l'embaràs o de la maternitat.
- Formes ofensives de dirigir-se a una persona, en funció del seu sexe. Els comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, la ideologia o l'opció sexual.
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Denegar arbitràriament a una dona permisos als quals té dret.
- Fustigació amb l'objectiu d'obligar a dimitir a les persones que volen exercir els seus drets de conciliació.
- Ridiculitzar a les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar comentaris, aportacions i/o accions, excloure, no prendre en - va riure...
- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit, ordres contradictòries o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals).
- Sabotejar el seu treball o impedir, deliberadament, l'accés als mitjans adequats per a realitzar-la.
- Impartir ordres vexatòries.
- Les actituds que comportin vigilància extrema i contínua.
- L'ordre d'aïllar i incomunicar a una persona.
- L'agressió física.

## ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

**NOM I COGNOMS PERSONA DENUNCIANT:**

**NOM I COGNOMS I POSICIÓ DE LA PRESUMPTA PERSONA ASSETJADORA:**

**DETALL DELS FETS (Incloent dates, durada, freqüència, lloc dels fets i noms i cognoms de possibles testimonis):**

**Signatura**

**Data**

**Altres observacions (a complimentar per la persona que rep la denúncia):**

**Rebuda per:**

**Data:**