



Generalitat de Catalunya  
Departament de Justícia,  
Drets i Memòria

# Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

## Informació per a professionals de l'execució penal



Validat per la Comissió Tècnica  
per a la igualtat de gènere i prevenció  
de violències masclistes a l'execució penal

4 de maig de 2023



#### Avís legal

Els continguts d'aquesta obra estan **subjectes** a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional (CC BY 4.0) de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la transformació per generar obra derivada, sense cap restricció, sempre que se'n citi el titular dels drets (Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia, Drets i Memòria). La llicència completa es pot consultar a: [Llicència de Reconeixement 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](#).

© Generalitat de Catalunya

**Departament de Justícia, Drets i Memòria**

[justicia.gencat.cat](http://justicia.gencat.cat)

Elaboració: Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima.

[Aquest document](#) es pot consultar al web del Departament de Justícia, Drets i Memòria.



## Índex

Introducció	4
La igualtat entre homes i dones és un dret humà universalment reconegut	5
Responsabilitat i compromís institucional	6
Tolerància zero amb la violència masclista	7
De quins tipus de violència estem parlant?	8
Quins tipus de discriminacions pot haver-hi?	10
Punts clau en aquests tipus d'assetjament...	11
Formes d'assetjament patit per les dones en l'àmbit laboral a la Unió Europea	12
Segons l'Enquesta de violència masclista a Catalunya, 2016	13
Què pots fer contra l'assetjament masclista i d'altres discriminacions sexistes a la feina?	14
No excusis l'assetjament per petit que pugui semblar...	15
No siguis un espectador silenciós... Actua!	16
Davant una queixa o denúncia d'assetjament en l'àmbit laboral: apliquem el protocol vigent	17
La persona referent en matèria de violència masclista	19
Principis i garanties que s'han de respectar durant la gestió del protocol	20
PMF en l'aplicació del protocol	21



## Introducció

---

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica. Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de **l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**.

Aquestes expressions són manifestacions greus i persistents de les **violències masclistes**, que vulnereu drets bàsics de la persona: els drets a la vida, a la llibertat i la seguretat, a la intimitat i la dignitat, a la no discriminació per raó de sexe, a l'autonomia sexual, a la integritat física i moral, i al treball, entre d'altres.

La Generalitat rebutja aquestes conductes i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les i facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin.

El **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 a l'Administració de la Generalitat de Catalunya** reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'aquest tipus que es puguin produir a l'Administració de la Generalitat.

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. El protocol és la plasmació del compromís institucional per a l'**erradicació total d'aquestes conductes** i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Aquest document conté les adaptacions procedimentals del protocol en l'àmbit de l'**execució penal**, determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals del protocol.



## La igualtat entre homes i dones és un dret humà universalment reconegut

---

Una de les situacions més greus de desigualtat entre homes i dones es plasma en les **violències sexuals patides per les dones o les violències vinculades a l'orientació i/o identitat sexual de les persones, que també trobem en l'entorn laboral.**

---

Aproximadament, 1/3 de les dones víctimes d'assetjament sexual en la Unió Europea, el van patir al seu lloc de treball

*Violence against women: an EU-wide survey.* Publicació de la UE, Luxemburg, 2014

---

Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar **contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere al lloc de treball.**

---

L'assetjament sexual al lloc de treball es considerat com una violació de drets humans, una forma de discriminació i una qüestió de seguretat i salut

*ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.* Organització Internacional del Treball

---

Hi ha nombrosa normativa i legislació nacional i internacional que insta els governs a adoptar mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball.

Entre d'altres, l'Organització Internacional del Treball (OIT) ha establert normes internacionals destinades a posar fi a la violència i l'assetjament al món del treball.

Així, destaquem el Conveni núm. 190 de l'OIT sobre la violència i l'assetjament, de 2019, que és el primer tractat internacional que reconeix el dret de tota persona a un món laboral lliure de violència i assetjament, incloses la violència i l'assetjament per raó de gènere.

---

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball.

---



## Responsabilitat i compromís institucional

---

A l'execució penal s'han d'aplicar les directrius marcades pel [Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), ratificat pel Govern el 9 de març de 2023 (segons el que determina l'article 18 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

Aquest protocol és un **compromís institucional de la Generalitat de Catalunya** per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que treballen a la seva Administració.

---

### Saps què és la violència institucional?

Com a Administració pública tenim **el deure d'intervenció**.

No actuar amb la diligència deguda (per acció o omissió) per part dels dirigents d'una institució pública contra situacions de violència masclista es considerat com violència institucional.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

---

La Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima es compromet a assolir espais de treball on hi hagi unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, consegüentment, lliures de situacions d'assetjament i altres violències masclistes.

Així mateix, aquesta Secretaria vol manifestar el seu compromís de **tolerància zero davant l'assetjament** i una desaprovació clara de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.



## Tolerància zero amb la violència masclista

---

La Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima assumeix l'objectiu de tolerància zero amb les violències masclistes i, en conseqüència, en l'àmbit de l'execució penal treballa per:

1. Fomentar la igualtat efectiva de dones, homes i persones no binàries a les unitats i als centres d'execució penal.
2. Mostrar un rebuig total davant qualsevol tipus de violència masclista, tant en la relació laboral de les persones treballadores com en relació amb les persones usuàries dels centres i les unitats d'execució penal.
3. Liderar l'eliminació de qualsevol comportament contrari a la llibertat, la dignitat i la integritat física o psíquica de les persones treballadores i usuàries, així com de les persones vinculades, d'una manera o altra, amb l'execució penal.
4. Vetllar perquè s'apliquin amb eficàcia polítiques d'igualtat de gènere i contra la violència masclista que protegeixin les persones treballadores i les usuàries de l'execució penal.

I actuarà per tal de:

5. Impulsar mesures adreçades a identificar la violència masclista, tant l'explícita com la implícita, i a lluitar contra els estereotips, rols i mandats de gènere que sustenten aquestes violències.
6. Fer difusió del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i a avaluar-ne el funcionament, amb la finalitat d'afavorir entorns segurs i respectuosos per a tothom.
7. Posar a disposició de les persones interessades models de denúncia i garantir la confidencialitat, la protecció de dades i la celeritat del procediment d'investigació. ([Accés als formularis.](#))
8. Facilitar informació i formació a tot el personal sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades.
9. Acompanyar les persones afectades durant tot el procés, donar-los suport i informació, i garantir la confidencialitat i la protecció de les dades durant tot el procediment.
10. Aplicar, en cas de situacions provades d'assetjament, les mesures disciplinàries que determinin els òrgans responsables de Funció Pública i del Departament de Justícia, Drets i Memòria.

La Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima posa a disposició de les persones interessades la bústia [igualtatexepenal.justicia@gencat.cat](mailto:igualtatexepenal.justicia@gencat.cat), on poden formular la denúncia d'un possible cas d'assetjament i adreçar-hi dubtes o consultes sobre aquesta qüestió.



## De quins tipus de violència estem parlant?

---

### Assetjament sexual



Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada.

### Assetjament per raó de sexe o gènere



conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere



Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte 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.

### Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat



Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.





## Comportaments que impliquen connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTI-fòbica



Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància,...), i que atempten contra la dignitat d'una persona o creen un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant, inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com les agressions sexuals.

Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament. Exemples de conductes no admissibles:

- **Paraules o expressions** amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- **Actes** que tinguin connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no desitjats; mirades obscenes que incomoden o intimiden, o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball.
- **Usos degradants d'imatges** d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- **Insinuacions** de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o **amençar** amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals.
- Les **invitacions extralaborals no sol·licitades** que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui **reiterada i no desitjada**.
- **Comentaris** sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Accions per tal d'**ignorar, ridiculitzar o menysprear** els coneixements, les capacitats, les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe o tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- **Desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius** de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral.
- Assignacions de tasques basant-se en **prejudicis sexistes o LGBTI-fòbics**.
- **Mofes o ridiculització pública** de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- **Negatives** a anomenar les persones trans amb el seu **nom sentit** i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un **lavabo** determinat.



## Quins tipus de discriminacions pot haver-hi?

---

### Discriminació directa



La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones.

### Discriminació indirecta



La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

### Discriminació múltiple



La situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat.

La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.



## Punts clau en aquests tipus d'assetjament...

---

- **Parlem de comportaments NO desitjats per la persona que els rep.**

En una situació d'assetjament, la víctima no busca aquesta interacció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat. La persona receptora és qui decideix si és una conducta acceptada o no per ella.

- **Són conductes que poden ser penades per la llei.**

A l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o l'expressió de gènere, no cal que hi hagi reiteració en la conducta: un sol fet greu, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

- **Crea un entorn laboral intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestat.**

En qualsevol dels tipus d'assetjament es crea un ambient que intimida, humilia, degrada o resulta desfavorable i ofensiu 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.

- **Inclou situacions vinculades amb la feina, amb independència del lloc i l'horari en què s'han produït els fets.**

Les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o l'expressió de gènere 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 tenen relació amb la feina (sopar de Nadal de l'equip, curs de formació, *in itinere*...) (Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista).

- **No cal que hi hagi una superioritat jeràrquica.**

L'assetjament es pot produir per la pressió d'un superior sobre una o més persones treballadores (assetjament vertical descendent), per la pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica (assetjament vertical ascendent) o per la pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball (assetjament horitzontal).

- **L'assetjament sexual produeix un dany individual i un dany col·lectiu.**

L'assetjament sexual, a més del dany personal a la víctima, afecta l'estatus de totes les dones al mercat laboral i contribueix a la sexualització de les dones al seu entorn laboral.

- **Parlem d'igualtat i també de drets laborals.**

Quan es reconeix que s'ha produït assetjament amb resultats de danys a la salut (físics o psíquics), els fets són considerats com a accident laboral i s'han de reconèixer i tramitar com a tal per atendre els danys que la persona hagi pogut patir.



## Formes d'assetjament patit per les dones en l'àmbit laboral a la Unió Europea

Base de dades de l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere



**33 %**

Preguntes indiscretas sobre la vida privada



**32 %**

Comentaris o acudits amb insinuacions sexuals



**28 %**

Invitacions no desitjades a una cita



**23 %**

Contacte físic, abraçades o petons no desitjats



**23 %**

Comentaris indiscretas sobre l'aspecte físic



**21 %**

Enviar o mostrar fotografies, imatges, regals amb contingut sexual explícit



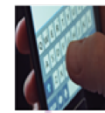
**17 %**

Mirades lascives o inapropiades



**13 %**

Visualització forçada de material pornogràfic en contra dels propis desitjos



**10 %**

Missatges o @ sexualment explícits no desitjats



**4 %**

Exhibicionisme



**3 %**

Insinuacions inapropiades a les xarxes

### Segons l'Agència Europea pels drets fonamentals

El **53 %** de les dones europees han patit assetjament sexual a la feina

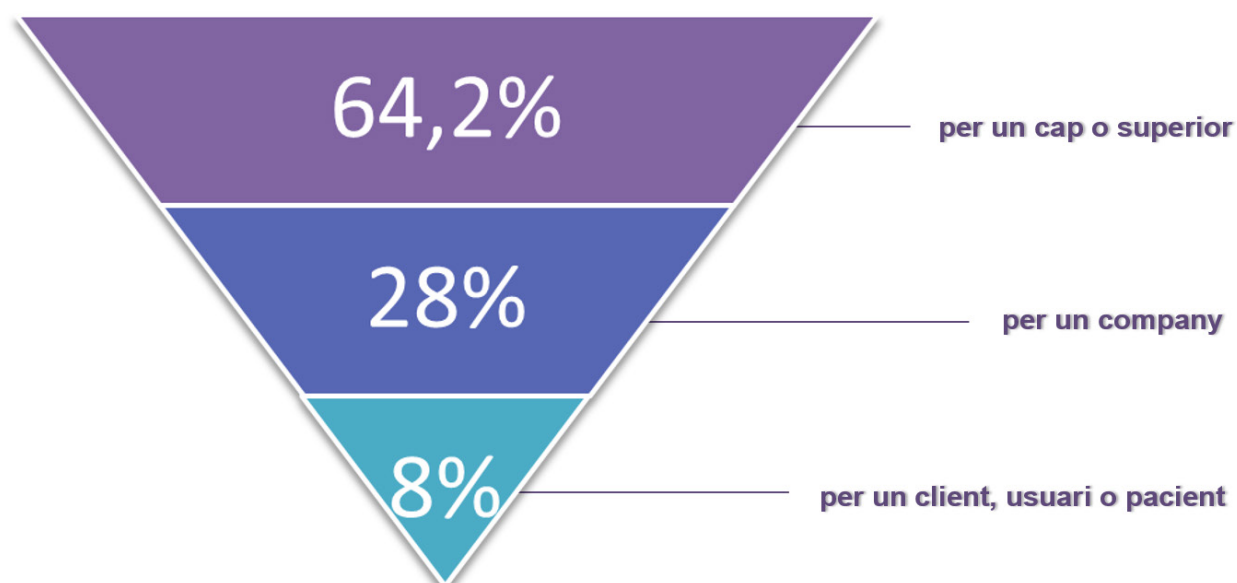
El **75 %** de les dones d'alt nivell professional han patit assetjament sexual a la feina



## Segons l'Enquesta de violència masclista a Catalunya, 2016<sup>1</sup>

Un **11,8 %** de les dones enquestades han sofert algun tipus d'agressió de caràcter sexual en el lloc de treball (per part d'un conegut no parella).

De les dones que han sofert algun tipus d'agressió de caràcter sexual en l'àmbit laboral, diuen haver estat agredides:



<sup>1</sup> [Enquesta de violència masclista a Catalunya, 2016](#). Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya.



## Què pots fer contra l'assetjament masclista i d'altres discriminacions sexistes a la feina?

---

No excusis l'assetjament per petit que pugui semblar...

No siguis un espectador silenciós... Actua!

Ofereix la teva ajuda a la persona assetjada

Davant una queixa o denúncia d'assetjament en l'àmbit laboral: apliquem el protocol vigent

Ajuda a identificar i eliminar el sexisme a la teva feina

Manifesta clarament que no toleraràs comportaments sexistes o assetjaments masclistes davant teu

Considera rellevant la formació en perspectiva de gènere per fomentar les teves competències professionals

### Pregunta't

**En l'assetjament masclista i altres discriminacions a la feina, quin paper vols jugar?**



---

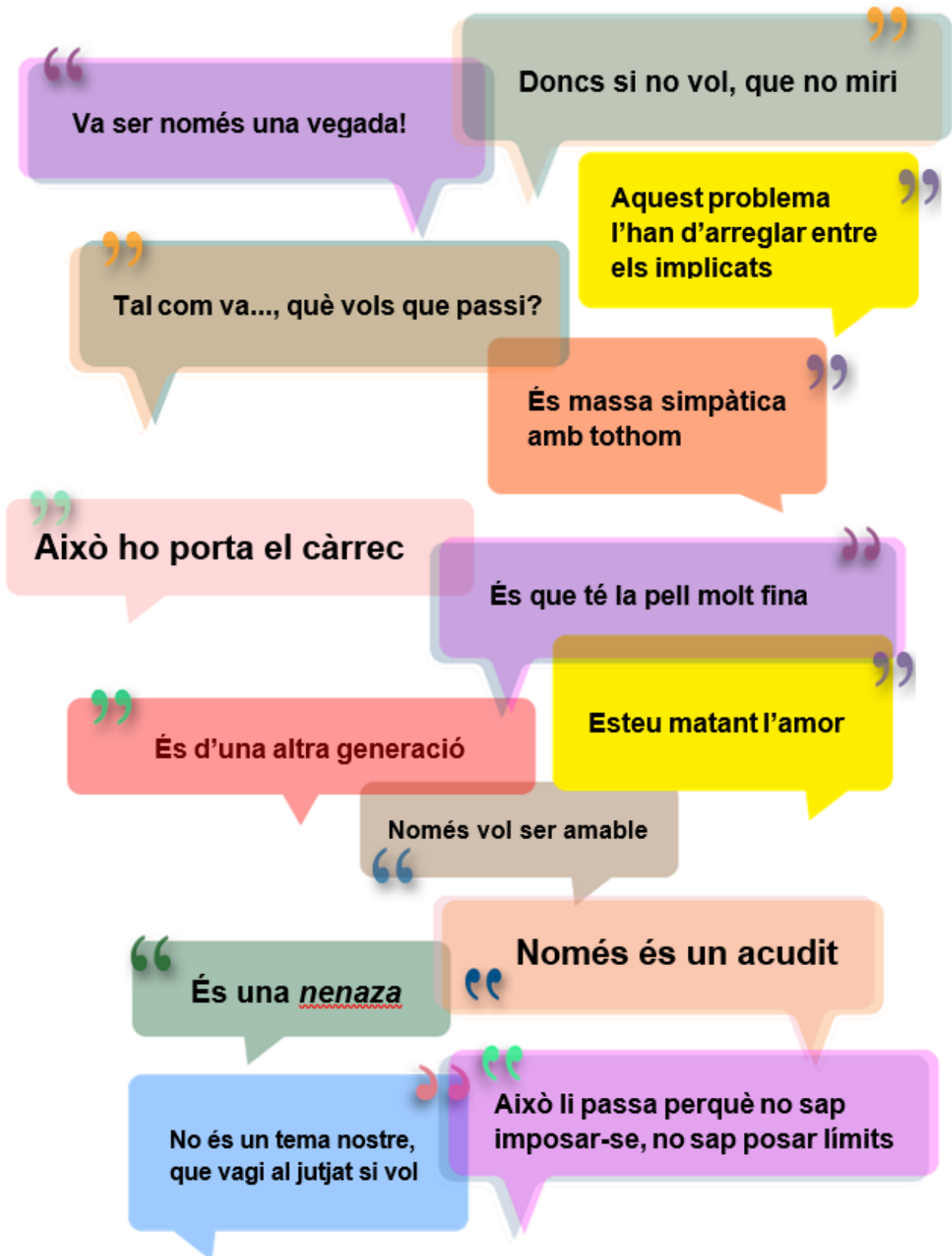
Qualsevol **empleat públic** té l'obligació de posar en coneixement dels superiors jeràrquics les conductes objecte d'aquest protocol de les quals tingui coneixement.

Qualsevol **responsable públic** té l'obligació de tramitar les denúncies o sol·licituds d'intervenció que rebi sobre conductes objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.

---



## No excusis l'assetjament per petit que pugui semblar...



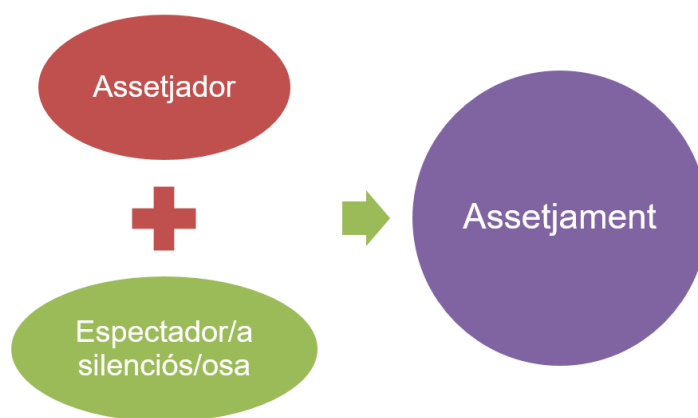


## No siguis un espectador silenciós... Actua!<sup>2</sup>

En moltes **situacions d'assetjament masclista i d'altres discriminacions sexistes en l'àmbit laboral** hi ha dos eixos comuns:

**Primer**, algunes persones assetgen o falten al respecte a d'altres persones treballadores amb motius masclistes o per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

**Segon**, moltes persones són espectadores silencioses davant d'aquestes situacions.



**Si ja ets un agent passiu** en la inclusió de gènere (et formes en perspectiva de gènere, evites els prejudicis, rebutges l'assetjament...)

### Fes un pas més!

**Passa a ser un agent actiu:** exigint respecte i equitat per les persones assetjades, tant de paraula com de fets, especialment quan no hi ha cap dona observant la teva conducta.

Els aliats masculins legítims involucren conscientment d'altres homes, primer mostrant respecte per les dones i després fent que altres homes també ho facin.

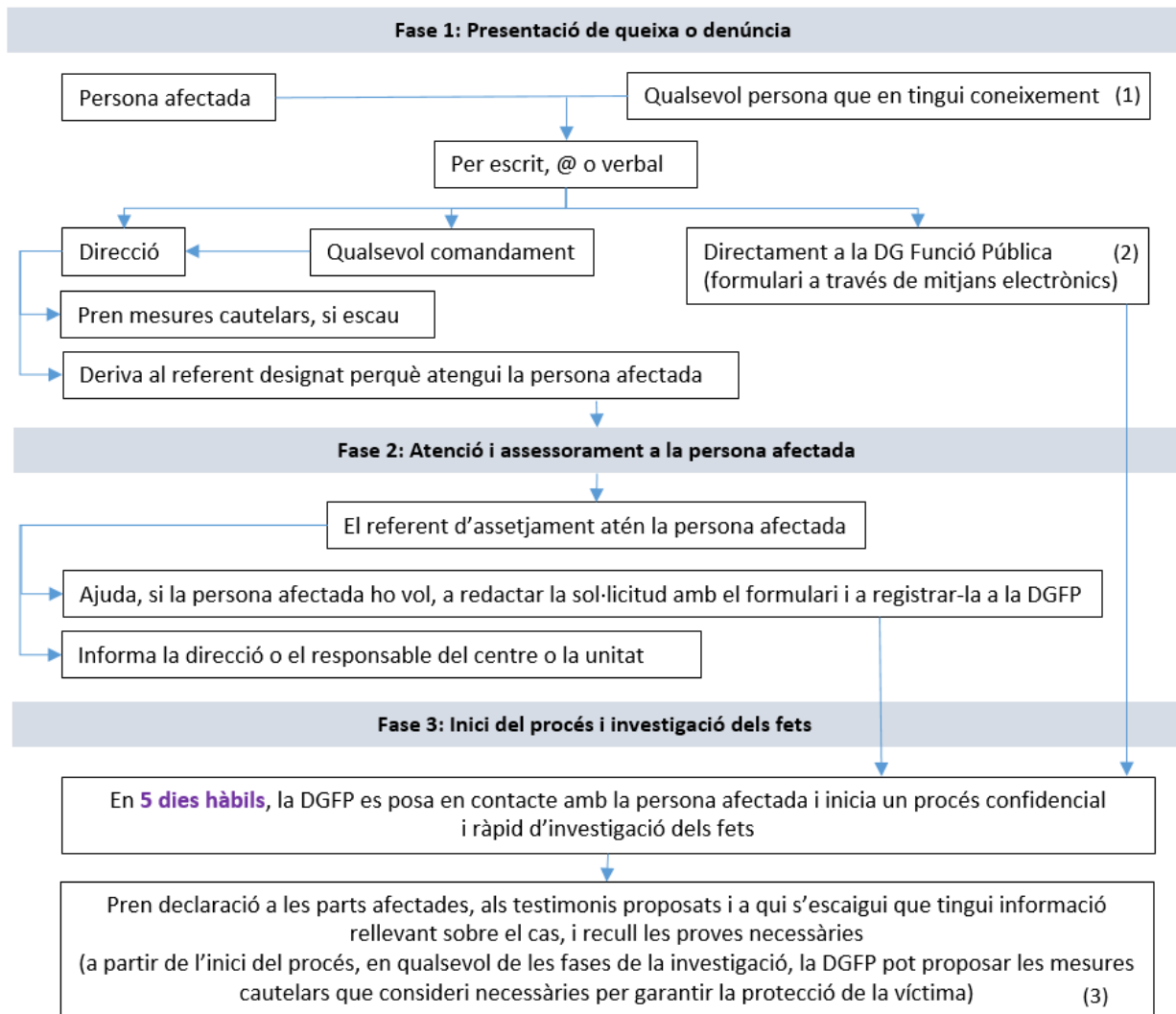
<sup>2</sup> W. Brad Johnson i David G. Smith (professors a The United States Naval Academy). [How to Mentor a Perfectionist](#). *Harvard Business Review*, 2017.





## Davant una queixa o denúncia d'assetjament en l'àmbit laboral: apliquem el protocol vigent

**Aplica el 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 a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, seguint el procediment següent:



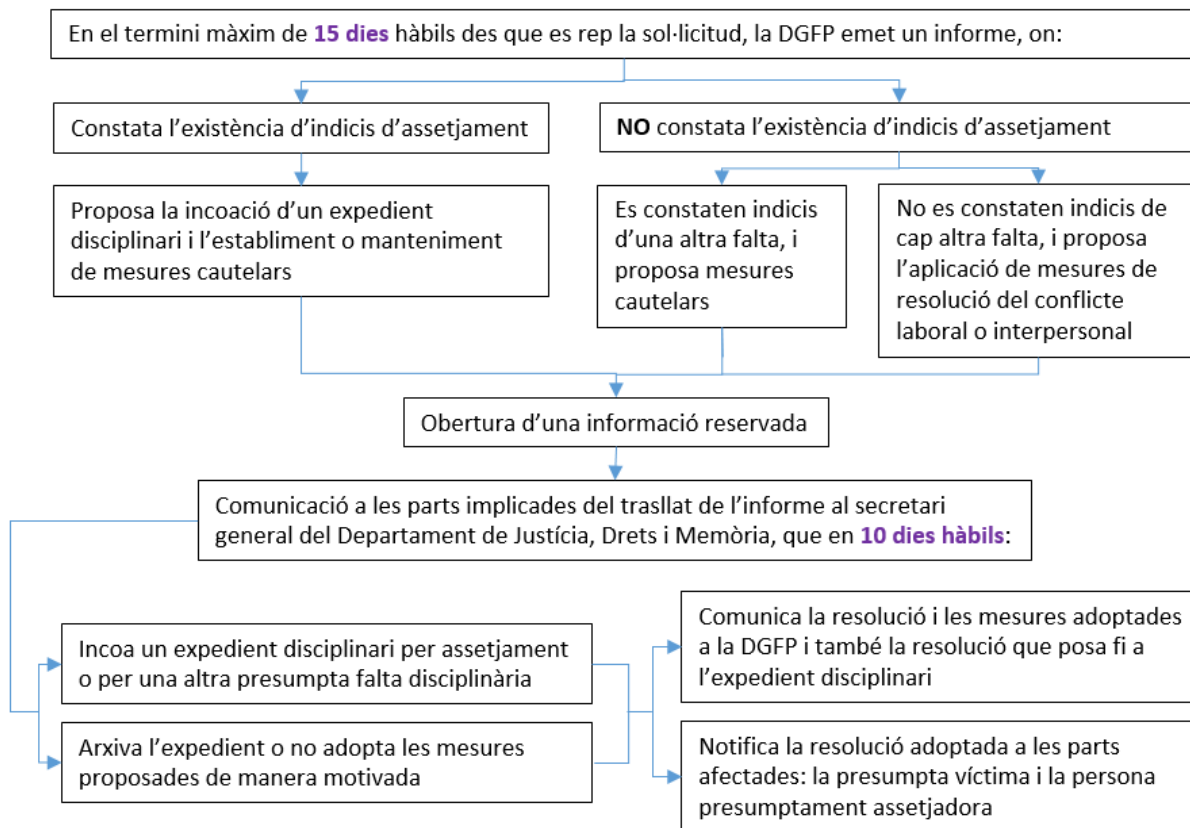
(1) Qualsevol professional té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual dels quals tingui coneixement. Però, quan la queixa o denúncia no és presentada per la persona afectada, la sol·licitud d'intervenció haurà d'incloure el consentiment exprés i informat de la persona afectada.

(2) Adreçat a la Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal, mitjançant el formulari que es pot trobar al tràmit [Assetjament sexual en l'àmbit laboral](#).

(3) En cas que de la investigació en resulti que les dades aportades o els testimonis són falsos, el secretari general del Departament de Justícia, Drets i Memòria podrà incoar un expedient disciplinari a les persones responsables.



#### Fase 4: Resolució



**L'aplicació del 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 a la Generalitat...**

**NO EXCLOU** que la persona afectada pugui presentar denúncia per la via penal o laboral.

**EXCLOU** l'aplicació inicial de la mediació **entre** les parts.



## La persona referent en matèria de violència masclista<sup>3</sup>

Cada centre o unitat orgànica d'execució penal haurà de designar, com a mínim, una persona com a referent per a l'atenció de professionals que hagin patit violència masclista en l'àmbit laboral, ja tingui com a presumpte agressor un altre professional o un usuari. Aquesta persona ha de ser visible i accessible per a tota la plantilla.

“La persona referent en violència masclista és la persona formada en la matèria, encarregada d'informar, d'assessorar i d'acompanyar la persona afectada durant tot el procés”

### Funcions

- a. Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, l'aplicació del protocol així com els recursos de suport i recuperació disponibles.
- b. Oferir acompanyament i suport durant totes les fases del procés en què sigui requerida.
- c. Fer propostes, si escau i sempre en coordinació amb els tècnics de prevenció de riscos, de mesures cautelars específiques a cada cas.
- d. Gestionar i custodiar la documentació que derivi de les seves actuacions, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen.
- e. Fer propostes als seus superiors sobre accions preventives, de sensibilització i/o formació en aquesta matèria.
- f. Participar en el seguiment i l'avaluació dels protocols i en els procediments relacionats amb assetjament i altres violències masclistes.
- g. Col·laborar en l'elaboració, la difusió i l'actualització del document “Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament masclista i altres discriminacions sexistes a l'àmbit laboral”.

### Competències

**Raonament verbal i analític** Especialment rellevant és la capacitat de gestionar els prejudicis dels altres i els propis així com saber identificar els elements clau per poder resoldre problemes.

**Comunicació** Capacitat de captar senyals emocionals, comprendre el missatge que cal transmetre i cercar comprensió mútua.

**Empatia** Capacitat per escoltar la persona afectada, captar i comprendre les seves preocupacions, interessos i sentiments.  
Tracte pròxim i capacitat de resposta que generi un clima de tranquil·litat, confiança i seguretat.

**Gestió de la informació** Capacitat per obtenir informació rellevant i ordenar-la. Ha de saber entendre discursos i discernir entre la informació que és pertinent i la que no ho és.

**Formació** Coneixements i interès en assumptes vinculats amb la perspectiva de gènere i la prevenció de les violències masclistes, especialment dins del context laboral.

<sup>3</sup> Basat en documentació del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball, 2018.



## Principis i garanties que s'han de respectar durant la gestió del protocol

---

### ● **Garantia de tramitació i dret a la informació durant el procés**

Qualsevol responsable públic està obligat a atendre i tramitar les denúncies que rebí sobre supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual, en l'àmbit de la seva competència.

Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, sobre els drets i deures, i sobre els resultats de cada fase del procediment.

### ● **Principi d'indemnitat**

Cal garantir la indemnitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, i garantir-los el suport en les diferents fases del procediment.

A l'efecte, a cada centre o unitat hi ha d'haver, com a mínim, una **persona com a referent del protocol**, amb formació especialitzada, que assessorarà i acompanyarà la persona denunciant sempre que ho necessiti.

### ● **Protecció de la intimitat i la dignitat**

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les que descriu aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, així com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes.

### ● **Principi de voluntarietat**

En l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol, i per tal d'evitar la revictimització, s'ha de respectar el dret de la víctima a no presentar finalment cap denúncia, a no declarar o a demorar la decisió el temps que necessiti, i se li ha de garantir l'atenció en els espais adients i la derivació als recursos que necessiti per a la seva recuperació.

### ● **Principi de no-discriminació** per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

### ● **Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació**

Tothom ha de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament. Les intervencions derivades d'aquest protocol s'han de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició i la no revictimització.

### ● **Principi de confidencialitat i tracte just**

L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació.

La **informació mèdica personal o de caràcter sensible** està subjecta al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.



## PMF en l'aplicació del protocol

### El Protocol contra l'assetjament sexual, per raó del sexe, l'orientació i/o la identitat sexual de la Generalitat és aplicable a tots els professionals de l'execució penal?

Sí. Afecta tots els treballadors públics (funcionaris, interins o personal laboral), amb independència del seu nivell jeràrquic.

### Què s'ha de fer quan una de les persones (ja sigui l'afectada o la presumpta assetjadora) no és funcionària de la Generalitat?

Si una de les persones pertany al personal funcionari d'altres administracions (estatal, autonòmic o local), o que treballi en empreses públiques, contractades o col·laboradores de la Generalitat, abans de trametre la denúncia a la Direcció General de Funció Pública, hi haurà comunicació recíproca del cas entre els òrgans competents d'ambdues organitzacions, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores cautelars que es considerin adients.

### I si la víctima finalment no vol presentar denúncia?

Si no hi ha consentiment de la víctima no es produeix la investigació per part de la Direcció General de Funció Pública però el Departament de Justícia, Drets i Memòria pot adoptar mesures per abordar la situació (suport psicològic, mesures cautelars, etc.).

### En quins tipus d'assetjament o agressions no es pot aplicar aquest protocol?

- Quan les conductes denunciades corresponen a assetjament o a d'altres discriminacions a la feina per motius diferents als inclosos en aquest protocol. Aquests casos s'han de gestionar segons el seu propi protocol.
- Quan les conductes d'assetjament o agressió patides per les persones treballadores provenen de les persones usuàries o penades a mesures.
- Quan la conducta no pot ser considerada assetjament sinó un mal clima laboral, irregularitats que afectin el col·lectiu, supervisions i controls laborals exercits amb el degut respecte interpersonal o conductes en l'esfera de la vida privada.

### Qui acompanyarà la persona que presenta la queixa o denúncia?

Cada centre o unitat directiva ha de designar una persona referent per atendre les denúncies i queixes que es presentin en aquesta matèria, la qual haurà de:

- Escoltar la persona i assessorar-la sobre el procediment que cal seguir, així com acompanyar-la durant el procés, sempre que ho demani.
- Detectar situacions de risc i, si escau, informar-ne de manera urgent els seus superiors per si cal prendre mesures preventives.
- Gestionar i custodiar la documentació, si n'hi ha, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

A més, durant totes les actuacions, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un representant dels treballadors o d'un tècnic de prevenció i salut laboral.



## Quines mesures provisionals pot prendre la persona responsable de la unitat on es presenta la denúncia?

Els directius i comandaments de les unitats afectades que siguin coneixedors d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual, prendran les mesures cautelars que considerin necessàries –després de valorar la idoneïtat de fer canvis de grup, horaris o d'altres accions–, amb l'autorització prèvia de la Direcció General corresponent de la SMPRAV.

Com a criteri general, s'ha d'evitar que la víctima hagi de ser la que pateixi les mesures de mobilitat però també cal tenir en compte que no es podran aplicar mesures que comportin indefensió per a la persona contra la qual es dirigeix la queixa.

En el cas que una de les persones afectades (denunciant o possible assetjador/a) estigui vinculada a alguna empresa, organització, associació o institució externa que col·labora amb l'execució penal, la direcció del centre o de la unitat (en coordinació amb els responsables de l'empresa) i amb la comunicació prèvia al Servei de Recursos Humans de la Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima, pot adoptar mesures cautelars que impedeixin, provisionalment, l'accés de l'esmentada persona al centre o unitat, tot a l'espera de la resolució de la Direcció General de Funció Pública sobre aquest procediment.

## La persona denunciant pot demanar que constin com a elements de prova les imatges registrades pel sistema de videovigilància dels centres o unitats de treball?

Es recorda que, als equipaments d'execució penal on hi ha sistema de videovigilància, la persona afectada o la persona responsable de la gestió del protocol pot demanar a la direcció del centre o al responsable de la unitat que guardi i custodiï les imatges que consideri que poden servir de prova per investigar la situació d'assetjament. Aquestes imatges estaran a disposició de la Direcció General de Funció Pública o de l'autoritat judicial corresponent en cas que es presenti la denúncia, i, en tot cas, fins que l'expedient s'hagi tancat.

## Quines actuacions realitza la Direcció General de Funció Pública quan rep la denúncia?

La Direcció General de Funció Pública, mitjançant la Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal, en rebre la sol·licitud, iniciarà un procés confidencial i ràpid de constatació d'indicis d'assetjament.

Per això, recollirà les declaracions de qui consideri necessari –en tot cas, ha d'incloure les entrevistes a la persona presumptament assetjadora i a la persona presumptament assetjada– i farà les proves que calgui per aclarir els fets.

La investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades.

## Es pot resoldre el conflicte d'assetjament laboral a través de la mediació?

**No.** Iniciat el protocol de prevenció d'assetjament masclista i discriminació sexual a la feina, s'exclou aplicar inicialment la mediació entre les parts. Només posteriorment, si l'informe de la DGFP no constata que hi ha indicis d'aquest assetjament, pot indicar de manera expressa mesures de resolució alternatives del conflicte.







## Aquest document ha estat elaborat pel següent equip de professionals

---

Xantal Gabarro, referent de gènere àmbit penitenciari

Antonia Gallego, referent de gènere àmbit penitenciari

Clemente Ortega, referent de gènere àmbit de justícia juvenil

Montse Riverola, referent de gènere i membre del CISIP, àmbit penitenciari

M. Carmen Sánchez, membre del CISIP, àmbit penitenciari

Marc Ceron, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada

Paula Montero, membre de la Comissió Tècnica per a la igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes a l'execució penal