



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

**Febrer 2012**

**1<sup>a</sup> revisió maig 2015**

**2<sup>a</sup> revisió març 2021**

## INDEX

1. Introducció	3
2. Principis rectors i declaració institucional.	3
3. Àmbit d'aplicació	5
4. Conceptes i mesures de prevenció	5
5. Protocol d'actuació	11
6. Resolucions i sancions	17
7. Protecció de la salut dels membres d'ATRA	18
8. Confidencialitat i responsabilitats	18
9. Disposicions finals	19
Annex 1	
Document de Consentiment per a la investigació de casos d'assetjament	19
Annex 2	
Model de presentació de denúncia a la Comissió per a la prevenció i l'assessorament de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	20
Annex 3	
Legislació aplicable	21
Annex 4	
Documentació, guies i recomanacions.	22
Annex 5	
Adreces de recursos i a on dirigir-se.	23

## 1. INTRODUCCIÓ

ATRA associació ha aprovat el present *“Protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i/o per raó de sexe en el si de l’entitat (en endavant “Protocol”)* amb el compromís d’evitar que es produeixin situacions d’assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, al ser aquests atemptatoris de la dignitat, perjudicials per a l’entorn laboral i generadors d’efectes indesitjables en la salut física i/o psíquica, moral, de confiança i autoestima de les persones.

Amb aquesta finalitat, el present Protocol defineix les conductes a prevenir, així com arbitra les mesures específiques per a aquesta prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que, si escau, poguessin formular les persones qui hagin estat objecte de les esmentades conductes. Per a això, s’ha establert un procediment d’investigació eficaç i àgil que es posarà en marxa quan es denunciï un d’aquests tipus de comportaments; en aquest procediment es garantirà la confidencialitat i la protecció de la identitat de les persones afectades, així com de totes aquelles que intervinguin al llarg del procés.

## 2. PRINCIPIS RECTORS I DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

---

ATRA és una entitat sense ànim de lucre que atén a persones amb problemes d’addicció, salut mental, i risc d’exclusió social.

Des de la seva fundació a l’any 1986, ATRA centra els seus objectius en oferir la màxima qualitat en els seus programes d’atenció i tractament, oferint una atenció centrada en la persona, per facilitar el seu canvi d’estil de vida, i la reinserció social. L’equip humà de l’entitat el formen professionals dels àmbits de l’educació i de la salut.

Grup ATRA vol garantir un entorn de treball just, segur, respectuós i productiu per a totes les persones i això comporta:

Que compleix amb el que es disposa en la legislació per a la igualtat efectiva de dones i homes que resulti d’aplicació a cada moment (actualment, Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes i/o Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març).

Que es compromet a:

- Impulsar les mesures recollides en les citades lleis, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
- Regint-se segons els principis d’igualtat de tracte, d’igualtat d’oportunitats, de respecte a la diversitat i a la diferència pel que fa a les seves treballadores i treballadors.
- Integrant la perspectiva de gènere, l’acció positiva, l’eliminació de rols i estereotips en funció del sexe, en les seves actuacions.

- Procurant una representació equilibrada de dones i homes amb capacitat, competència, i preparació adequada en els seus òrgans de direcció.
- Elaborant els seus indicadors i estudis amb perspectiva de gènere, recollint i presentant les dades desagregades per sexe.
- Efectuant un ús no sexista del llenguatge i de les imatges en qualsevol tipus de suport.

A fi de garantir la protecció dels drets fonamentals de la persona, i en un rotund compromís de compliment de la normativa aplicable a l'efecte, esdevé necessari **prevenir conductes d'assetjament en l'àmbit del treball** i impedir l'aparició de tot comportament que es pugui considerar constitutiu d'assetjament en l'àmbit laboral i professional.

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe són conductes que estan totalment prohibides a ATRA i es consideren inacceptables en la nostra entitat, des del punt de vista legal i moral. Per això, ATRA es compromet a garantir que totes les persones que tinguin relació directa en l'àmbit laboral amb aquesta, gaudeixin d'un ambient de treball respectuós, en què el dret a la igualtat de tracte, a la no discriminació, a la dignitat, a la intimitat i integritat física i psicològica, entre els principis fonamentals, es respectin en tot moment, i a adoptar les mesures correctores i disciplinàries corresponents i de protecció a les persones afectades quan es produeixin aquestes conductes aquí reprovades.

Per aconseguir aquest propòsit, és essencial que cadascuna de les persones de l'organització, i en especial aquelles que tenen autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Adoptant les mesures pertinents per garantir la protecció i el dret a la salut física i psicològica, de tots els i les professionals d'ATRA.
- Evitant accions, comportaments i/o actituds d'assetjament.
- Actuant de manera adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin i/o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades i donant suport a les persones que els puguin estar patint.

GRUP ATRA es compromet a:

- Difondre aquest protocol entre tot el personal que presta serveis a ATRA.
- Facilitar informació a totes les persones sobre com actuar davant de possibles situacions d'assetjament per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cadascú.

- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractin rigorosament, es tramitin de conformitat amb el procediment establert en aquest protocol de manera àgil i a la normativa d'aplicació, respectant el deure de sigil i confidencialitat.
- Garantir la confidencialitat: ATRA vetllarà perquè les persones que intervenen en el procediment tinguin l'obligació de mantenir el sigil i la confidencialitat en el tractament de tots els fets i transmetin ni divulguin informacions a què tinguin accés amb motiu de la investigació amb la finalitat de protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències es duran a terme amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades podran ser assistides per una persona designada per ella mateixa, la qual actuarà com a representant o assessora en tot moment durant el procediment.
- Crear una Comissió per la prevenció de l'assetjament per atendre els presumptes casos d'assetjament que es puguin presentar, de la qual es nomenaran dues persones que formaran part de l'equip instructor que s'encarregarà de la instrucció dels expedients d'informació reservada que s'incoïn a l'efecte .
- Restituir les condicions laborals en les condicions anteriors a l'assetjament, si la presumpta víctima ho sol·licita i es prova que hagi estat conseqüència de l'assetjament.
- Prohibir expressament les represàlies i/o actes discriminatoris contra les persones denunciants, testimonis i participants en general de la investigació. S'adoptaran les mesures disciplinàries pertinents si es constata l'existència de represàlies d'aquest tipus i en aquells casos de denúncies de mala fe.

### **3. ÀMBIT D'APLICACIÓ**

---

El protocol serà d'aplicació en aquells casos en els quals tant el/la persona assetjat/da com el presumpte assetjador/a siguin personal d'ATRA i els fets denunciats s'hagin produït en el desenvolupament de les seves funcions i en el si de l'entitat

Les disposicions del protocol s'aplicaran a les persones que treballin a ATRA i també a les que no formin part d'ATRA però que es relacionin o col·laborin amb l'entitat per raó de la seva feina: persones en pràctiques, becaris/es, voluntaris/es, etc.

### **4. CONCEPTES I MESURES DE PREVENCIÓ**

---

#### **CONCEPTES**

#### **ASSETJAMENT SEXUAL**

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat

efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH), a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH) i a l'article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: "(...) es considera **assetjament sexual** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o **l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona**, especialment si li crea un **entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu**, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008". A més a més, per completar la definició, serà suficient que la conducta s'hagi produït en un sol episodi, no cal que el comportament sigui reiterat o continuat.

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals**

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

## **CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL**

### **Conductes verbals**

Insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per participar en activitats socials fora del lloc de treball, després que la persona objecte de la mateixa hagi deixat clar que aquesta insistència és molesta i inoportuna; flirtejos ofensius i sense correspondència; comentaris insinuants, indirectes o directes, comentaris obscens; trucades telefòniques no desitjades; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual o l'aparença física; proposicions sexuals o petició de favors sexuals

### **No verbals**

Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, xiulets o fer gestos obscens; cartes, missatges de correu electrònic o missatges per xarxes socials de caràcter ofensiu, de contingut sexual.

## **Físiques**

Contacte físic deliberat i no sol·licitat com per exemple: abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu o innecessari. Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos, etc.

## **TIPUS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE**

Es distingeixen els següents tipus d'assetjament sexual en funció de si les anteriors conductes impliquen o no un element de coacció:

### **Assetjament "quid pro quo"**

Consisteix en forçar la víctima a triar entre sotmetre als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, l'ocupació continuat, a la promoció, a la retribució o qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

### **Assetjament ambiental**

El subjecte actiu de la persecució crea un entorn de treball intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre d'ATRA, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en les instal·lacions de l'entitat Podrien ser persones voluntàries, de pràctiques o usuàries.

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la LOIEDH: "Constitueix **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb **el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu**", a l'article 2 apartat o) de la LIEDH i a l'article 5 àmbit tercer apartat a) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista".

També, l'article 7.4 de la LOIEDH recull que "(...) 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 també es considera acte de discriminació per raó de sexe."

### **CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona;
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
  - Per orientació sexual
  - Per expressió i identitat de gènere.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una **pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.**

Les accions han de ser realitzades **de forma contínua i sistemàtica.**

S'indiquen a continuació, a tall d'exemple, una sèrie de **conductes o comportaments que, portades a terme en funció del sexe o orientació sexual d'una persona i amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat**, podrien ser constitutives d'aquest tipus d'assetjament:

- ✓ Ignorar o excloure la persona.
- ✓ Avaluar el treball de la persona de manera inequitàtiva o de forma esbiaixada.
- ✓ Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- ✓ Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions sobre l'accés de la persona a la formació professional i l'ocupació, la continuïtat del mateix, la retribució, o qualssevol altres decisions relatives a aquesta matèria.
- ✓ Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.
- ✓ Actituds condescendents o paternalistes.
- ✓ Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora així com per la seva expressió i identitat de gènere..
- ✓ Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- ✓ Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- ✓ Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- ✓ Utilitzar humor sexista.
- ✓ Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.



## MESURES PREVENTIVES

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb polítiques i accions preventives, mitjançant l'establiment de polítiques dirigides a la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per eradicar la discriminació estructural dels sexes.

En l'àmbit de l'organització, una de les formes més efectives de materialitzar la prevenció és l'adquisició d'un compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament, així com la creació d'un marc de relacions laborals igualitàries.

En aquest sentit, és necessari definir i posar en marxa tres accions:

1. Iniciativa i compromís de l'Entitat.
2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
3. Compromís de les persones.

La sensibilització, la informació i la formació són estratègies bàsiques per tal que tothom assumeixi la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i identificant els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament. Aquestes estratègies permeten que tothom entengui que determinades actituds i comportaments –tot i que puguin estar fortament arrelats en la cultura social – són inapropiats perquè poden ser ofensius, sexistes o discriminatoris.

Les accions de sensibilització, informació i formació persegueixen els objectius següents:

- Facilitar que tothom prengui consciència del seu comportament i cada un assumeixi part de la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Fer tothom conscient de les seves responsabilitats en la construcció d'un entorn de treball respectuós, especialment les persones amb responsabilitats.
- Promoure un canvi en les actituds en relació amb el rol de les dones en el treball.
- Cal que tothom tingui clar que s'han d'evitar aquells comportaments que poden comportar que una persona es senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- Construir un llenguatge que transmeti idees d'equilibri i igualtat entre gèneres.
- Identificar una situació d'assetjament i conèixer-ne el protocol.

Per prevenir i evitar les situacions d'assetjament a la feina, ATRA divulgarà aquest Protocol a través de:

- ✓ Les direccions de programes i serveis.
- ✓ Les persones referents de violències de l'entitat creades en el marc del Pla d'Igualtat
- ✓ El portal Integrho a través del newsletter

- ✓ La reunió anual de l'entitat on estan totes les treballadores.
- ✓ Qualsevol altre mitjà que serveixi per a aquest objectiu (pagina web, xarxes socials, etc.).

Tanmateix, ATRA **propiciarà la formació específica** de tots els i les membres de la seva entitat sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe Especialment, ATRA proporcionarà la formació adequada a aquelles persones de la seva entitat que tinguin alguna competència en els procediments de denúncia d'aquestes conductes.

A més a més, ATRA es compromet a fomentar el respecte i la consideració entre totes les persones que col·laboren , promovent jornades i xerrades específiques en la matèria, elaborant material informatiu i realitzant qualsevol acció que consideri necessària per al compliment dels objectius d'aquest Protocol.

Els i les professionals d'ATRA tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Tothom pot contribuir a prevenir-lo a partir de la sensibilització envers aquest tema, així com a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius.

Totes les persones que treballen a Grup Atra tenen el dret a un entorn de treball saludable, segur i sense risc de patir cap tipus d' assetjament dels esmentats anteriorment.

- Són obligacions del personal: L'obligació de tractar els altres amb respecte i de no fer cap tipus de conductes de violència psicològica o d'assetjament.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- L'obligació d'informar de les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement.
- L'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament
- El deure de sigil i confidencialitat

Pel que fa a altres tipus de responsabilitat i/o obligacions , es detalla el següent:

### **1. Per part del personal que exerceix algun tipus de comandament sobre altres persones**

- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i dels principis que estableix el protocol.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Col·laborarà amb l'instructor/a, així com amb altres organismes encarregats d'atendre els presumptes casos d'assetjament com per exemple la Comissió d'assetjament de l'expedient que a l'efecte s'hagi incoat contra el presumpte assetjador/a amb tot el relacionat amb l'esmentat expedient.
- Manténir la confidencialitat dels casos.

### **2. El/la Cap del Servei de Recursos Humans.**

El/la Cap del Servei de Recursos Humans rebrà la denúncia i convocarà a la Comissió de Prevenció i Assessorament, en un termini màxim de cinc dies hàbils a comptar des del dia següent a rebre la corresponent denúncia, per tal que iniciï el procediment a seguir.

Aquest Protocol serà actualitzat amb la periodicitat que procedeixi, amb l'objectiu de que tots els membres d'ATRA es consciencïïn i es responsabilitzin en ajudar a garantir un entorn de treball en el qual es respecti la dignitat de totes les persones de l'entitat.

## **5. PROTOCOL D'ACTUACIÓ**

### **PROCEDIMENT DE DENUNCIA**

**La denúncia del cas detectat s'haurà de realitzar per escrit** per la persona afectada o per una tercera persona que tingui coneixement d'actes d'assetjament sexual, i/o assetjament per raó de sexe, els quals hauran identificar-se.

La denúncia escrita s'enviarà per correu electrònic a [prevencio.assetjament@grupatra.org](mailto:prevencio.assetjament@grupatra.org), o per qualsevol altre mitjà a través del qual quedi constància del seu lliurament, a l'atenció de qualsevol de les persones que integren el "Comitè de Prevenció de l'Assetjament" que l'estudiarà i investigarà. Per a aquells empleat/des que no disposin d'accés a correu electrònic d'ATRA, el responsable de Recursos Humans farà l'enviament del document escrit a la bústia de correu electrònic definit per a tals comunicacions.

Independentment de les dades facilitades en la denúncia, la investigació es realitzarà en tot cas, encara que cal destacar **que com més informació i detall contingui la denúncia, serà molt més àgil i eficaç la seva investigació**. Per tant, es suggereix que la denúncia contingui, almenys, el següent detall:

- ✓ Persones implicades
- ✓ Tipus de conducta o conductes
- ✓ Dates i llocs en què es van produir les conductes o la conducta
- ✓ Freqüència dels fets
- ✓ Possibles testimonis (presencials directes o de referència)
- ✓ Identificació de la potencial víctima de l'assetjament
- ✓ Possibles proves (cartes, missatges, correus electrònics, fotografies, etc)

### **CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ DE LES PERSONES AFECTADES**

**Es pretén que el procediment sigui el més àgil i eficaç possible, i que es protegeixi en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades**; així mateix, es procurarà la protecció suficient de la víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que puguin derivar-se de la situació, atenent molt especialment a les circumstàncies de treball en què es trobi el/la presumpte/a assetjat/a.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte just amb el degut respecte, tant al denunciant, a la víctima - qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu -, com al denunciat/a la culpabilitat del/la qual no es presumeix. **Totes les persones que intervinguin en el procés tindran obligació de confidencialitat, i quedaran identificades en l'expedient.**

En cas contrari, si alguna de les persones implicades o no a l'expedient esmentat, difon, rumoreja i/o fa ús de les dades de manera il·legítima podrà ser sancionat/da administrativament o inclús, per la via penal.

### **FUNCIONS DEL COMITÈ DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT**

**Aquest Comitè estarà format per membres de les següents Funcions: Direcció Executiva, Direcció de Servei, Responsable de RRHH i tècnic de prevenció de riscos laborals (extern).**

El Comitè que ha d'estudiar i valorar cada cas, tindrà dret d'accés a tota la informació i documentació per a la resolució de les denúncies i els seus acords s'adoptaran per majoria dels seus membres. El seu funcionament es regirà pel que disposa el seu reglament intern, que aprovarà el mateix Comitè en la seva primera reunió.

Les competències/responsabilitats d'aquest Comitè són:

- ✓ Rebre totes les denúncies, queixes, reclamacions, suggeriments o consultes en relació amb situacions d'assetjament.
- ✓ Realitzar la investigació dels supòsits d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es plantegin, practicant totes les proves de caràcter documental o entrevistes siguin necessàries, i garantir en tots els casos l'estricta confidencialitat de l'assumpte i de les persones implicades i la igualtat de tracte entre aquestes.
- ✓ Preparar un informe detallat en què es contingui la corresponent proposta de mesures a adoptar.
- ✓ Remetre l'esmentat informe en un termini màxim de 2 mesos, si bé s'aplicarà el principi de celeritat per a la seva resolució, des de la recepció de la denúncia a ATRA perquè s'adoptin les mesures que es considerin pertinents, a fi de solucionar el problema i determinar, si s'escau, les possibles actuacions disciplinàries. Així mateix, es remetrà còpia de l'informe a les parts involucrades.
- ✓ Donar seguiment periòdicament a cada denúncia plantejada, annexant a cada informe les accions empreses.

Els membres del Comitè rebran formació especialitzada sobre el tractament en matèria d'assetjament a la feina.

En el cas que qualsevol membre d'aquest Comitè es veiés involucrat en un procés d'assetjament o afectat per relació de parentiu o afectiva, amistat o enemistat manifesta, de superioritat o subordinació jeràrquica immediata, o per qualsevol altre

tipus de relació directa respecte a la persona afectada o la persona denunciada, que pugui fer dubtar de la seva objectivitat i imparcialitat en el procés, quedarà automàticament invalidat per formar part en aquest concret procés. Si fos la persona denunciada o el denunciant, quedarà invalidada per intervenir en qualsevol altre procediment fins a la resolució del seu cas.

A la via interna es recomana que s'identifiquin **tres fases per a la intervenció:**

#### **Fase 1: Comunicació i assessorament**

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

El procediment intern de l'entitat es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia. La comunicació, la pot fer la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament. La denúncia únicament la pot fer la persona afectada.

#### **Fase 2: Denúncia interna i investigació**

L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

#### **Fase 3: Resolució**

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.

#### **Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament**

Aplicables a qualsevol intervenció, tenen a veure amb aspectes com ara la prevenció, la coordinació, els procediments o els espais en els quals es du a terme aquesta atenció.

Segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009), existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

- Estàndards comuns

##### **1. Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:**

- o Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- o La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
- o En primer terme, fer una escolta activa i proactiva.
- o Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- o Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.

Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.

o Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.

o Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.

o Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos.

o Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

## **2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:**

o Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.

o Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.

o Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.

o Evitar interrupcions.

### **• Estàndards específics:**

o Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut.

o Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.

o Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, per tal com es treballa amb informació seva privada i íntima.

o Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.

o Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.

o Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.

o No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.

o Ser flexible i pacient.

o No utilitzar frases fetes.

o Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.

o Considerar la necessitat d'assessorament.

o Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.

## **MESURES CAUTELARS**

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden

orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. Però també, l'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

## **INVESTIGACIÓ**

**El Comitè tractarà cada cas de manera individualitzada, i vetllarà perquè les persones afectades siguin escoltades i recolzades en tot moment**, ja que podrien estar passant per moments delicats, fins i tot d'aïllament social/laboral/etc.

Per a això, el Comitè podrà dur a terme entrevistes o altres tècniques d'investigació amb qualsevol de les persones implicades: testimonis, o terceres persones que es consideri puguin aportar informació útil.

L'objectiu principal de l'entrevista és conèixer en quina situació es troben les persones afectades i, entre altres qüestions:

- ✓ Si existeix o ha existit assetjament a la feina, i de quines característiques, per quin motiu, fase en què es troba, etc.
- ✓ Qui o els qui es consideren que estan practicant aquesta situació d'assetjament i quina relació jeràrquica existeix.
- ✓ En quines situacions es materialitza l'assetjament. Si es porta a terme en presència d'altres companys o companyes i, si aquest és el cas, com han reaccionat.
- ✓ Si el cas ha estat posat en coneixement d'algun superior jeràrquic, de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.
- ✓ En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent-hi si ha necessitat ajuda d'un especialista o ha estat de baixa en els últims mesos i per quina causa.
- ✓ Si altres company/es tenen o han tingut problemes similars, demanant-los informació complementària.

Les entrevistes es regiran en tot cas per les següents normes:

- ✓ En el cas de decidir el Comitè la celebració d'una entrevista conjunta amb la persona assetjada i denunciada, aquesta només tindrà lloc amb el permís exprés de tots dos.
- ✓ Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li concedirà.
- ✓ Tots els implicats tindran dret a ser assistits en tot moment per representants o assessor/es.

### **ELABORACIÓ DE L'INFORME**

Per tal d'elaborar un informe el més complet possible del procés d'investigació, el Comitè demanarà les proves que consideri necessàries, incloent:

- ✓ Testimonis d'afectats, implicats, testimonis, etc.
- ✓ Declaracions per escrit (per al que poden servir correus electrònics corporatius)
- ✓ Informes dels especialistes que tracten a l'afectat (en aquest cas es demanarà l'autorització expressa i per escrit de l'interessat).
- ✓ Qualsevol altra evidència que aportï informació útil al procés.

L'informe inclourà, com a mínim, la següent informació:

- ✓ Antecedents del cas (resum d'arguments plantejats pels implicats).
- ✓ Resum de les intervencions realitzades pel Comitè i de les proves obtingudes.
- ✓ Resum dels fets principals.
- ✓ Conclusions i mesures proposades.

### **ELABORACIÓ DE PROPOSTES RESULTANTS DE L'INFORME DE VALORACIÓ INICIAL**

A la vista del resultat de la proposta de resolució emesa pels/per les instructors/es en l'expedient d'informació reservada, el/la Cap del Servei de Recursos Humans haurà d'actuar en conseqüència, havent d'optar per alguna de les següents alternatives:

- a) Arxiu de la denúncia, motivat per falta d'objecte o insuficiència d'indicis.
- b) Si de l'informe es dedueix que es tracta d'un conflicte laboral de caràcter interpersonal (s'arxiva) o altres situacions de risc psicosocial, però no d'assetjament, s'aplicaran les mesures que a l'efecte considerin els membres de la CPA (Comitè prevenció assetjament).
- c) Indicis d'assetjament sexual i/o per raó de sexe quan de l'esmentat informe es dedueix amb claredat l'existència d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, s'incoarà expedient disciplinari i s'aplicaran si procedeixen mesures cautelars. Així mateix, s'informarà a la víctima dels procediments legals al seu abast per tal de reclamar altres tipus de responsabilitats (civils i/o penals).



- d) Si de l'anàlisi del cas es dedueix la comissió d'alguna altra falta, diferent del assetjament sexual i/o per raó de sexe i tipificada en la normativa vigent, es proposarà la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.

**Òrgan competent per incoar expedient d'informació reservada i disciplinari** correspondrà al Responsable de RRHH, incoar un expedient informatiu i reservat o, si s'escau, un expedient disciplinari directe.

## 6. RESOLUCIONS I SANCIONS

---

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'entitat, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció). Aquestes mesures estan tipificades en el conveni laboral col·lectiu.

b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxiu de la denúncia.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de transmetre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons el TRLET i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència. L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu aplicable. És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes, tenint especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe, i és aconsellable que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb la representació de les persones treballadores.

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

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

## **7. PROTECCIÓ DE LA SALUT DELS MEMBRES D'ATRA**

---

ATRA adoptarà les mesures correctores que li semblin pertinents en relació amb les situacions d'assetjament, per garantir el dret a la protecció de la salut física o psicològica dels membres de la seva entitat. Algunes d'aquestes mesures poden ser:

- ✓ Suport psicològic per a la persona afectada fent derivació al servei o centre pertinent
- ✓ Suport a la persona afectada per al seu total restabliment al seu lloc de treball o en un altre diferent.
- ✓ Derivació a serveis especialitzats que requereixi la persona afectada (psiquiàtrics, laborals, econòmics, etc).

## **8. CONFIDENCIALITAT I RESPONSABILITATS**

---

Totes les persones que puguin tenir algun tipus de relació amb l'expedient hauran de tenir:

- El deure de sigil: de tota aquella persona que ha participat en qualsevol de les fases del procediment.
- La protecció del dret a la intimitat: en tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat i la protecció de la informació generada en el procediment, de qualsevol persona que hagi participat en aquest, d'acord amb la normativa vigent.
- La transparència i l'equitat: totes les persones implicades han de conèixer quan començarà la investigació, quant temps durarà i quan s'informarà dels resultats.
- La confidencialitat: la informació aportada i generada durant l'aplicació d'aquest procediment tindrà caràcter confidencial i només serà accessible a les persones que intervinguin en el cas.

## 9. DISPOSICIONS FINALS

---

Aquest protocol entrarà en vigor un cop aprovat per Direcció i consensuat per la Comissió d'Igualtat de Grup Atra. El seu contingut és de coneixement i compliment obligatori i se'n farà la distribució, informació i publicitat a tot el personal d'ATRA. Qualsevol de les parts podrà demanar la revisió i/o modificació d'aquest document quan ho consideri pertinent.

### Annex 1

#### Document de Consentiment per a la investigació de casos d'assetjament

En/na \_\_\_\_\_, amb DNI núm. \_\_\_\_\_, com a empleat/da, voluntari/a o col.laborador/a del Servei de \_\_\_\_\_, adscrit/a a \_\_\_\_\_, en relació a la denúncia presentada per una situació d'assetjament que m'afecta, autoritzo a l'Instructor/a de l'expedient incoat a l'efecte, a estudiar i analitzar l'origen del conflicte denunciat, valorar el risc en què em puc trobar i a fer les actuacions que consideri pertinents per tal de resoldre la denúncia presentada. Així mateix, manifesto que he estat informat/da que a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal i com preveu la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, i, si fos el cas per les dades mèdiques, la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica. Igualment, declaro que he estat informat/da dels meus drets i de les accions legals que puc emprendre davant aquesta situació.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de

Signatura,

## Annex 2

### Model de presentació de denúncia a la Comissió per a la prevenció i l'assessorament de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

#### DADES PERSONALS DE QUI PRESENTA LA DENÚNCIA

Nom i cognoms: .....  
Departament/Secció: .....  
Lloc on es desenvolupa la situació denunciada:.....  
Telèfon de contacte: .....  
Adreça electrònica: .....  
Domicili a efectes de notificació: .....

#### FETS

Descripció de la situació que genera la denúncia, indicant-hi:

El nom de la persona (o persones) que està patint la presumpta situació d'assetjament.

Descripció cronològica dels fets des dels seus inicis.

Persones implicades (agressor i/o col·laboradors).

Concreció de dates, hores, persones que hi eren presents, etc.

Actuacions i passos que s'han fet per solucionar el conflicte.

Aportació de proves documentals i testimonis (si se'n tenen).

A efectes de constatar els fets indicats, sol·licito que aquesta Comissió es posi en contacte

amb aquestes persones en qualitat de testimonis:

-  
-  
-

#### POSSIBLE SOLUCIÓ

Exposar la solució que proposa el demandant. En cas que el demandant no sigui la persona

que pateix la situació d'assetjament, indicar-hi també la solució proposada per la possible víctima.

Signatura del demandant: Rebut per: (segell i/o signatura)

\_\_\_\_\_  
Data: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

12

## Annex 3

### Legislació aplicable

#### Normativa espanyola

- **Constitució Espanyola de 1978**
  - art. 14:** Principi d'igualtat.
  - art. 15:** Dret a la vida i a la integritat física i moral.
  - art. 18:** Dret a l'honor, la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.**
  - art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball. Aquesta llei va ser modificada també per la Llei 39/1999, de 5 de novembre amb els següents articles que són rellevants:
    - Article 25: Deure de protecció especial a les treballadores especialment sensibles (a determinats riscos, dones en situació de maternitat i treballadors/es menors de 18 anys).
    - Article 26, amb relació a l'article 16 de la mateixa llei: Obligacions de l'empresa respecte la protecció de la maternitat i l'embaràs.
    - art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
    - art. 14 i ss :** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresari de protegir a les persones treballadores davant els riscos laborals.
    - art. 33 i ss:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en la presa de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.
    - art. 37:** Estableix les garanties i el sigil professional dels Delegats de Prevenció.
- **Llei de Règim Jurídic i Procediment Administratiu Comú.**
- **Art. 28 i 29:** L'art. 28 estableix les causes d'abstenció i l'art.29 la figura de la recusació, procediment i terminis.

#### Àmbit autonòmic

- **Estatut d'Autonomia de Catalunya**
  - art. 15 :** Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

A banda de tota aquesta normativa, també existeix un important volum de jurisprudència on poder documentar-se.

- **Informe Randstad.** Calidad del trabajo en la Europa de los 15. Madrid 2003
- **Publicació Generalitat de Catalunya.** Centre de Condicions de Seguretat i Salut en el Treball. Full monogràfic, núm. 23
- **Conveni Col·lectiu sobre prevenció i solució de reclamacions en matèria d'assetjament entre l'Oficina Internacional del Treball i el Sindicat de la**
- **OIT.** Ginebra, 26 de febrer de 2001

- Institut Nacional de Seguretat e Higiene en el Treball NTP núm. 854 i 476

Altres legislacions rellevants:

- Llei Integral contra les Violències de Gènere:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Estatut de la Víctima del delictes:  
<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Mediacion/Normativa-y-jurisprudencia/Normativa-estatal/Ley-4-2015--de-27-de-abril--del-Estatuto-de-la-victima-del-delito>
- Conveni d'Istanbul:  
<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/consejoeu/CAHVI O.pdf>
- Llei catalana del dret de les dones a eradicar les violències masclistes:  
<https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

#### **Annex 4**

##### **Documentació, guies i recomanacions**

- Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/orientació sexual de la Generalitat de Catalunya. Direcció General de Funció Pública. (2010)
- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2006)
- Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de les dones i els homes. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2008)
- Guia sindical sobre violència masclista a la feina. Comissions Obreres de Catalunya. (2014)
- La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball amb la col·laboració del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2009)
- Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2009)
- Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2013)
- Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2010)

- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- Estudi sobre l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Universitat de Granada, Universitat Autònoma de Barcelona i Universitat del País Basc-UPV amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat del Consell General del Poder Judicial i el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya. (2013)

## **Annex 5**

### **Adreces de recursos i a on dirigir-se**

- Oficina de Tràmits Virtuals per fets contra Lesbianes, Gais, Transgènere, Bisexuals i Intersexuals (LGTBI)
- Oficines d'atenció i informació de l'Institut Català de les Dones
- Organització Internacional del Treball
- Punts d'Assessorament Laboral
- Serveis i oficines d'informació i atenció a les dones
- Serveis d'Intervenció Especialitzada
- Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per Dones (SIAM)
- Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'Àmbit Laboral (SIAD-CCOO)
- Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral a les Dones que Pateixen Violència Masclista  
[https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia\\_masclista/recursos\\_atencio/](https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia_masclista/recursos_atencio/)
- Assessorament per a la Igualtat a les Empreses del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat
- Serveis d'Igualtat i Qualitat en el Treball per a Empreses, SIQ Registre de plans d'igualtat