

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

2019

OBLIGACIONS LEGALS  
I CONCEPTES BÀSICS

*El projecte "Les entitats, en català" es porta a terme gràcies al suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (El finançament de les actuacions subvencionades prové de la Junta d'Herències), a través de la Direcció General de Política Lingüística..*

 Generalitat de Catalunya  
**Departament de Cultura**

 **Fundesplai**  
Fundació Catalana de l'Esplai

# Fundesplai

## 1 Presentació de l'entitat

La Fundació Catalana de l'Esplai (Fundesplai) és una iniciativa sense ànim de lucre que des de fa prop de 50 anys, treballa a favor dels infants, les joves, les famílies i el Tercer Sector des dels àmbits educatiu, social i ambiental.

Fundesplai desenvolupa un ampli ventall de programes, campanyes i activitats orientades a educar els infants i joves, enfortir les entitats del Tercer Sector, millorar el medi ambient i promoure la ciutadania i la inclusió social.





L'actuació global de Fundesplai l'any 2018 ha arribat a 258.656 persones



*Visió*

*Fundesplai vol esdevenir una organització reconeguda i sostenible, que combina la lògica local i global amb la seva actuació amb presència territorial, caracteritzada per la qualitat i la innovació, i per establir aliances estratègiques amb administracions i entitats.*

Fundesplai orienta la seva tasca a través de quatre valors humans que inspiren la seva missió:

- 
**UTOPIA**  
 Volem avançar cap a un món més just, vers una societat inspirada en els valors de la pau, la democràcia i la fraternitat.
- 
**SOLIDARITAT**  
 Optem per la cultura de la solidaritat i la cooperació, basada en el respecte a la dignitat de les persones i dels pobles, a la diversitat i als drets humans.
- 
**INICIATIVA**  
 Volem fomentar la participació, l'autonomia personal i l'esforç individual i col·lectiu, per fer front als reptes amb creativitat i per desenvolupar una ciutadania activa i responsable.
- 
**FELICITAT**  
 Cerquem la formació de persones que aspirin a una vida feliç, que es fonamenti en l'autoconfiança i en l'obertura a l'altre, en l'honestedat, la generositat, l'expressió dels sentiments i el compromís amb la comunitat.

Així mateix, des del punt de vista organitzatiu, Fundesplai concreta cinc valors que impregnen la seva manera de fer:



#### INDEPENDÈNCIA

- Treballem sense subordinació econòmica, política ni institucional, ni submissió a cap altre interès que no siguin els valors que inspiren la nostra missió.



#### Transparència

- Treballem amb claredat en els objectius i transparència en la gestió dels recursos. Una transparència basada en la coherència i en la informació, portes endins i respecte a la societat.



#### Pluralisme

- Volem l'aportació de la pluralitat, de la diversitat i de la participació, tant en la vida interna de l'organització com en el treball en xarxa amb altres agents i en les relacions amb el nostre entorn.



#### Sostenibilitat

- Volem actuar amb austeritat i aplicant criteris d'eficiència en la gestió que ens permetin que la nostra acció social i educativa sigui el màxim d'eficient amb el mínim impacte ambiental.



#### Coherència

- Volem que la nostra activitat i el nostre funcionament siguin reflex dels valors que proclamem.

Fundesplai és el resultat i la suma d'un conjunt d'entitats i projectes, amb més de cinquanta anys d'història, que han fet pinya entorn uns mateixos objectius.

Més informació: [www.fundesplai.org](http://www.fundesplai.org)



# Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe

## 1 Quines entitats hi estan obligades?

La necessitat de fer front a les desigualtats existents entre els homes i les dones en totes les esferes de la societat i la constatació que el tracte igualitari no millora amb la rapidesa que seria esperada va portar al govern a modificar la normativa sobre l'obligatorietat de les organitzacions de tot tipus a confeccionar e implantar un pla d'igualtat. El Reial Decret Llei 6/2019 de 1 de març per mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitat entre homes i dones estableix que:

- En organitzacions de més de 250 treballadors/es ja és obligatori disposar d'un pla d'igualtat d'oportunitats tal i com estableix l'anterior normativa.
- En organitzacions d'entre 150 i 250 persones treballadores: tenen termini fins al 7-3-2020.
- En organitzacions d'entre 100 i 150 persones treballadores: tenen termini fins al 7-3-2021.
- En organitzacions d'entre 50 i 100 persones treballadores: tenen termini fins al 7-3-2022.

Independentment d'aquest fet, que moltes vegades es confon, l'article 48 de la LOI (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes) estableix l'obligatorietat de totes les entitats de tenir un protocol o procediments específics per prevenir l'assetjament sexual. En concret, al seu article 48.1 trobem el següent redactat: "Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

A més, el Reial Decret Legislatiu 5/2000 de 4 d'agost pel que s'aprova el text refós de la llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social estableix al seu article 8 que es consideren sancions molt greus en matèria de Relacions Laborals individuals i col·lectives l'assetjament sexual, així com per raó de sexe.

Per tant podem concloure que tota entitat, sigui quina sigui la seva mida, està obligada a disposar de mesures per promoure i prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, i per tant, a tots els efectes, a tenir un protocol de prevenció i abordatge d'aquests situacions.

## 2 Definicions

Per tal de poder fer front a la realització d'un protocol d'assetjament sexual, en primer lloc, hem de tenir clares una sèrie de definicions.

### **Assetjament sexual:**

El constitueix 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. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

*Font: Adaptació de protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya*

### **Assetjament per raó del sexe:**

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a 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.



*Font: Adaptació de protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya*

**Desigualtat de tracte:**

manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

*Font: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya*

**Abús Sexual:**

La utilització, la persuasió, la inducció, la seducció o la coerció d'un nen o nena per realitzar [o participar de] -inclosa l'ajuda a una altra persona per al mateix fi- qualsevol tipus de conducta sexual explícita, o la simulació d'aquesta conducta per tal de produir una representació visual d'aquesta, o la violació, el tocament, la prostitució o qualsevol altra forma d'explotació sexual d'un nen o nena.

*Font: Acta para la Prevención y el Tratamiento del Maltrato Infantil (U. S. Department of Health and Human Services). UNICEF*

**Discriminació per raó de sexe:**

Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

*Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya*

**Xantatge Sexual:**

També anomenat assetjament d'intercanvi o "quid pro quo" es produeix quan el subjecte actiu de l'assetjament sexual condiciona l'accés a una ocupació, una condició laboral o el cessament de qui treballa, a la realització d'un acte de contingut sexual.

*Font: Escola Virtual d'Igualtat. Institut de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats.*

**Assetjament Ambiental:**

Es produeix quan el subjecte actiu de l'assetjament sexual crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona treballadora, sense existir un condicionament per l'accés a l'ocupació, una condició laboral o el cessament.

*Font: Escola Virtual d'Igualtat. Institut de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats.*

**Gènere:**

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones. Exemple:

Tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de tenir cura dels fills i/o filles, però no hi ha cap raó biològica que expliqui per què han de ser les dones les que duguin a terme aquestes tasques de cura.

*Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya*

**Violència de gènere/violència masclista:**

Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008).

*Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya*