

Prevenció i actuació davant assetjament per causes de gènere

2026-2027

Per HappyPathLAB

1.Per a què serveix aquesta guia	3
2.Què entenem per assetjament	4
2.1 Assetjament sexual	4
2.2 Assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere	5
2.3 Violència sexual	6
2.4 Violència en l'àmbit digital	7
2.5 Qui pot exercir-lo	7
2.6 A qui pot afectar	8
2.7 Assetjament per raó de sexe en persones embarassades, lactants o que es dediquen a les cures	8
3. Quins deures té la meua empresa i quins drets tinc jo	10
3.1 Responsabilitat de l'empresa, estudi o organització	10
3.2 Responsabilitat dels comandaments de coordinació, lideratge i/o supervisió	11
3.3 Drets de la persona afectada	12
3.3.1 Drets a comptar amb suport	13
3.3.2 Drets a acudir a vies externes	13
3.3.3 Drets laborals si la situació s'acredita	15
4. Prevenció i actuació	17
4.1 Deixar clar què no es tolera	17
4.2 Deixar clar un la informació i canals	18
4.2.1 Quina informació ha d'estar visible	18
4.2.2 On compartir aquesta informació	18
4.2.3 Com fer-la més fàcil d'entendre	19
4.2.4 Persones de contacte o de referència	20
5. Què passa quan es comunica una situació d'assetjament.	21
5.1 El primer: la teua comunicació posa en marxa el procés	21
5.2 Què hauria d'incloure la comunicació o denúncia	22
5.3 Qui rebrà el teu cas	23
5.4 Quines garanties tens des de l'inici	24
5.5 Què pot passar mentre s'investiga	24
5.6 Què passarà a la investigació	24
5.7 Quan pot durar	25
5.8 Quina decisió pot sortir	25
5.9 Què passa després de la resolució	25
5.10 Si durant el procés apareixen indicis de delictes	26
Glossari	27
Normativa i jurisprudència	30
Guies i fonts institucionals	31
Enllaços d'interès	32



1. Per a què serveix aquesta guia

Aquesta guia està feta perquè qualsevol persona entengui de forma clara com prevenir, detectar i abordar situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes discriminatòries relacionades amb el gènere, la identitat o l'expressió de gènere.

La seva funció és deixar clar:

- Quines conductes no s'accepten.
- Com pot demanar ajuda una persona.
- Qui ha d'intervenir.
- Quins passos se segueixen.
- I com es protegeix qui comunica una situació d'assetjament.

El seu contingut està pensat per aplicar-se tant en espais presencials com en entorns digitals relacionats amb l'activitat professional o formativa, inclosos xats, videochamades, esdeveniments, viatges o activitats a la feina.



2. Què entenem per assetjament

Quan parlem d'assetjament, parlem de conductes que **atempten contra la dignitat d'una persona** i creen un entorn incòmode, hostil, humiliant, ofensiu o degradant per a la persona que el rep.

Pot donar-se de forma presencial o digital, dins o fora del centre de treball, sempre que tingui relació amb l'activitat professional, formativa o comunitària.

2.1 Assetjament sexual

L'assetjament sexual és qualsevol conducta verbal, no verbal o física de caràcter sexual que una persona no desitja i que atempta contra la seva dignitat o crea una situació intimidatòria, humiliant, degradant o ofensiva.

També existeix quan es pressiona una persona perquè accepti una situació sexual a canvi de no perdre oportunitats, condicions de feina o beneficis.

Pot incloure:

- Comentaris, bromes o insinuacions sexuals.
- Comentaris sobre el cos.
- Difusió de rumors o insinuacions sobre la vida sexual o preferències d'una persona.
- Preguntes íntimes no desitjades.
- Missatges, imatges o contingut sexual enviat per xat, correu o xarxes.
- Mirades, gestos o acostaments incòmodes.
- Contacte físic no consentit.
- Pressions o propostes sexuals no desitjades.

Per valorar si una conducta entra en aquest terreny, importa sobre tot si és no desitjada, si envaeix límits que l'altra persona no ha consentit i si atempta contra la seva dignitat. També importa si la conducta es repeteix, si existeix diferència de poder o si, després d'expressar



incomoditat o demanar que s'aturi, la situació continua.



Una broma només funciona com a broma si també ho és per a qui la rep. Si una conducta sexualitzada no és benvinguda, envaeix límits o genera incomoditat i, així i tot, continua, deixa de ser una simple broma i pot convertir-se en assetjament.



Aquestes conductes poden produir-se en canals interns, trucades, esdeveniments, fires, viatges, sopars d'equip o en qualsevol espai on es barregin feina i socialització. També poden donar-se fora de l'espai de treball quan existeixi una relació vinculada a l'entorn laboral o professional.

2.2 Assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere

L'assetjament per raó de sexe no exigeix contingut sexual. Es produeix **quan una persona rep un tracte ofensiu, humiliant, exclouent o discriminatori per raó de sexe, gènere, identitat de gènere o expressió de gènere.**

Aquí s'inclouen també les conductes adreçades contra **persones trans, no binàries i de gènere dissident.** En aquests casos, l'assetjament pot centrar-se en qui és la persona, en com s'anomena, en com s'expressa o en com altres persones reaccionen davant la seva identitat.

Pot incloure:

- ridiculitzar, menysprear o qüestionar una persona per ser dona o per no encaixar en expectatives de gènere;
- tractar de forma pejorativa una persona per embaràs, maternitat o conciliació;
- utilitzar de forma intencionada el **nom mort** d'una persona o revelar-lo sense el seu consentiment (vegeu outing);
- negar-se a usar el seu nom o els seus pronoms correctes;



- insistir en el misgendering després d'haver estat corregit;
- fer bromes o comentaris sobre el seu cos, la seva transició o la seva expressió de gènere;
- aïllar-la, ignorar-la o dificultar el seu accés a tasques, permisos, formació o activitats;
- difondre informació privada sobre la seva identitat sense el seu consentiment; excloure-la d'espais, decisions o dinàmiques de l'equip per perjudici.



Les conductes LGTBIfòbiques s'observen dins del marc de protecció de la [Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI](#).



Usar el *deadname* d'una persona trans no és un detall menor ni una simple confusió. El *nom mort* és el nom que aquesta persona ha deixat enrere perquè no es correspon amb la seva identitat. Tornar a usar-lo pot resultar dolorós, invalidant i, en molts casos, humiliant, perquè suposa negar qui és realment.

2.3 Violència sexual

La **violència sexual** inclou qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condiciona el lliure desenvolupament de la vida sexual d'una persona.

Pot incloure, per exemple:

- conductes sexuals sense consentiment;
- agressions sexuals;
- pressió per realitzar actes sexuals;
- contacte físic o tocaments no consentits;
- sol·licituds de favors sexuals que generen una situació intimidatòria, hostil o humiliant;



- pressió, coacció o intimidació per realitzar actes sexuals;
- situacions en les quals una persona s'aprofita d'una posició de superioritat.



El consentiment només existeix quan s'ha manifestat lliurement mitjançant actes que, tenint en compte les circumstàncies del cas, expressin de forma clara la voluntat de la persona. El silenci, la passivitat o la falta de resistència no equivalen a consentiment.



Assetjament sexual: conductes sexuals no desitjades que generen un entorn ofensiu, humiliant o intimidatori.

Violència sexual: actes sexuals sense consentiment o realitzats amb coacció, intimidació o abús de poder.

2.4 Violència en l'àmbit digital

En l'entorn digital, la violència sexual també pot aparèixer de formes que a vegades passen més desapercebudes, però que continuen sent greus. Aquí entren, per exemple, el **ciberflashing** (enviament no sol·licitat d'imatges sexuals), el **doxing** (difusió de dades personals per exposar o intimidar algú), l'**sortida** (revelar informació íntima o privada sense consentiment), l'ús de **programari espia** per vigilar una persona, la **difusió no consentida** d'imatges íntimes i la **creació o manipulació d'imatges sexuals** alterades digitalment.

En el sector dels videojocs això és important perquè part de l'activitat professional i comunitària passa per canals digitals **públics**, servidors, xarxes, missatgeria i espais en línia vinculats a la feina, la formació o la visibilitat professional.

2.5 Qui pot exercir-lo

L'assetjament pot venir de:

- una persona amb responsabilitat sobre una altra;
- algú del mateix equip o nivell;
- una persona subordinada;



- algú extern, com ara clients, proveïdors, *socis*, assistents a l'esdeveniment o membres de la comunitat.



No cal que existeixi una relació jeràrquica perquè existeixi assetjament. Tot i així, quan hi ha diferència de poder, la situació pot ser més difícil d'identificar, comunicar o frenar.

2.6 A qui pot afectar

Malgrat que l'assetjament pot ser patit i/ou exercit per qualsevol persona, algunes estan més exposades per la seva posició o per desigualtats prèvies. Cal tenir en compte aquestes situacions de major vulnerabilitat per poder prevenir millor.

Entre els perfils més vulnerables a l'assetjament trobem:

- dones joves o en etapes inicials de carrera;
- persones en pràctiques o formació;
- freelancers o persones amb vincles laborals inestables;
- persones trans, no binàries i de gènere dissident;
- persones LGTBIQ+;
- persones embarassades, en postpart o amb responsabilitats de cures.



No cal que existeixi contacte físic, una amenaça directa o una intenció reconeguda de fer mal perquè existeixi assetjament. N'hi ha prou que la conducta sigui no desitjada i generi un entorn ofensiu, hostil, humiliant o degradant.

2.7 Assetjament per raó de sexe en persones embarassades, lactants o que es dediquen a les cures

L'assetjament per raó de sexe també pot donar-se quan una persona



rep un **tracte desfavorable** per estar embarassada, haver estat mare recentment, estar en període de lactància o assumir tasques de cura.

Aquest assetjament apareix en forma de comentaris, decisions o actituds que fan que la persona se senti qüestionada, apartada o penalitzada per una situació vinculada al seu embaràs, la seva maternitat o les seves responsabilitats de cura.

Pot ocórrer, per exemple, quan:

- es posa en dubte el seu compromís professional per estar embarassada o tenir fills;
- se l'aparta de projectes, reunions, viatges o decisions sense haver-ho demanat; se li neguen oportunitats perquè es dona per fet que “ja no podrà amb tot”;
- es fan comentaris molestos o despectius sobre l'embaràs, la lactància, la baixa o la conciliació;
- es critica que demani permisos, adaptacions o mesures per cuidar; es penalitza de forma directa o indirecta el temps dedicat a les cures; es transmet la idea que maternar o cuidar resta valor professional.

També pot donar-se quan una persona és tractada de forma pejorativa per assumir tasques de cura que se segueixen veient com a **“pròpies de les dones”**. Això inclou, per exemple, burles, desvalorització o represàlies cap a homes que demanen mesures de conciliació o s'impliquen activament en la cura de menors o familiars.



3. Quins deures té la meva empresa i quins drets tinc jo

A les empreses, la [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#), obliga a promoure condicions de treball que evitin aquestes conductes i a arbitrar procediments específics per prevenir-los i canalitzar denúncies o reclamacions. A més, les mesures preventives s'han de negociar amb la representació legal de les persones treballadores quan existeixi¹.

Si a l'entitat hi ha representació legal de les persones treballadores, el recomanable és que aquestes mesures s'hi parlin i s'acordin amb ella. Si no es compta amb aquesta participació, el protocol pot quedar més feble des del punt de vista legal i generar problemes si més endavant hi ha una inspecció o conflicte laboral.

3.1 Responsabilitat de l'empresa, estudi o organització

L'organització ha de prevenir aquestes situacions i actuar quan apareixen.

De forma pràctica, això significa:

- oferir una via clara per comunicar una situació ([4.2, pàg. 18](#));
- activar la tramitació sense retards innecessaris;
- tractar la informació amb confidencialitat;
- analitzar els fets de manera seriosa i imparcial;
- adoptar mesures perquè la situació s'aturi;

¹ La participació de la representació legal de les persones treballadores és rellevant a les mesures de prevenció de l'assetjament, quan el procediment davant al·lòs i per raó de sexe s'integri en el pla d'igualtat, formarà part de la negociació. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, art. 48; Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, art. 12 i annex, apt. 7.2; Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, arts. 4 i 6.



- separar víctima d'agressor a l'espai de treball;
- i prendre decisions quan hi hagi prou indicis.



Entre les responsabilitats, també correspon cuidar que la persona afectada no surti perjudicada per haver parlat. La protecció davant de represàlies forma part de les garanties bàsiques del procés.

3.2 Responsabilitat dels comandaments de coordinació, lideratge i/o supervisió

Les persones que tenen responsabilitat sobre equips, alumnat, pràctiques, esdeveniments o comunitats també tenen la responsabilitat de reaccionar quan detecten senyals d'alarma o quan algú els comunica una situació.

Això implica:

- escoltar sense treure importància al que s'està explicant;
- no intentar tapar-ho, resoldre'l de manera improvisada o deixar-ho “per a un altre moment” amb excuses de producció o recursos;
- derivar la situació al canal que correspongui de manera urgent;
- col·laborar amb la investigació si se'ls requereix;
- i actuar amb respecte, cura i discreció.

En un estudi, una escola o un esdeveniment de videojocs, això és especialment important, perquè moltes vegades la persona a qui es recorre primer no és recursos humans, sinó una lead, una mentora, algú de producció, una professora o una persona responsable de l'organització.



Què passa si un membre de l'equip em comunica que viu una d'aquestes situacions i jo no tinc cap càrrec?



Encara que no tinguis cap càrrec, no has de treure importància ni deixar aquesta persona sola. Pots escoltar-la amb respecte, evitar judicis i animar-la a **utilitzar el canal previst** per comunicar el que ha passat. També la pots acompanyar durant el procés si així ho vol. Els protocols contemplen que **una denúncia o queixa la pot presentar no només la persona afectada, sinó també una altra persona que tingui coneixement de la situació**, i preveuen que la persona afectada pugui estar acompanyada per algú de la seva confiança.

3.3 Drets de la persona afectada

La persona que viu una situació d'assetjament té **dret a ser escoltada**, a **rebre informació clara** i que el procés s'emporti amb respecte. De la mateixa manera també té **dret que la seva intimitat es protegeixi** i al fet que no se la tracti pitjor per haver demanat ajuda.²

Entre els drets bàsics hi ha:

- comunicar el que ha passat per la via prevista de forma accessible;
- rebre una resposta sense demores innecessàries;
- explicar el que ha passat en un entorn confidencial i que en protegeixi la privadesa;
- ser escoltada abans que es prenguin decisions;
- estar acompanyada per una persona de confiança si així ho

² Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, arts. 7, 12.3 i 48; Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, art. 4.2.e), «BOE» núm. 255, de 24 d'octubre del 2015, referència BOE-A-2015-11430



requereix;

- demanar mesures de protecció si la situació continua activa;
- i acudir també a vies externes si ho considera necessari.

3.3.1 Drets a comptar amb suport

Durant la tramitació, les parts implicades poden estar acompanyades per una persona de la seva confiança, ja sigui col·lega o representant sindical o totes dues, sempre que aquesta o aquestes persones mantinguin la confidencialitat.

Aquesta possibilitat és important perquè moltes persones no se senten segures afrontant soles una situació així.

Aquest acompanyament ajuda a:

- entendre millor els passos del procés;
- reduir la sensació d'aïllament;
- preparar la informació necessària;
- i donar suport emocional o pràctic durant les entrevistes o comunicacions.



Per conèixer directament el protocol i condicions des que es realitza la comunicació de l'assetjament aneu a la [secció 5](#) - “Què passa quan es comunica una situació d'assetjament”

3.3.2 Drets a acudir a vies externes

La via interna no impedeix acudir a altres vies externes. Això és important perquè no totes serveixen pel mateix.

De vegades, la persona afectada necessita que l'empresa actuï millor i compleixi les obligacions. Altres vegades, el que cerca és protegir els seus



drets laborals. I, en els casos més greus, pot ser necessari anar també a la via penal.

Abans de decidir, pot ser útil demanar orientació a la representació legal de les persones treballadores o a un sindicat del sector, com ara [CSVl-CGT](#), per entendre millor les opcions i comptar amb suport.

Quines opcions hi ha

- **Inspecció de Treball i Seguretat Social**

Serveix per denunciar que, a l'entorn de treball, **no s'està prevenint ni gestionant bé una situació d'assetjament**. Pot ser útil si l'empresa no actua, no aplica mesures de protecció o no està complint la seva obligació de prevenir aquestes situacions. Aquesta via **se centra sobretot en l'actuació de l'empresa** i en les obligacions laborals i preventives.

- **Via judicial laboral**

Serveix quan l'assetjament passa a la feina i el que es vol és **protegir drets laborals, demanar mesures de protecció o reclamar pels danys causats**. És la via més lligada a l'àmbit del treball i la tutela de drets fonamentals dins de la relació laboral. Un exemple seria quan la mateixa empresa incompleix la normativa i decideixes denunciar l'empresa.

- **Via penal**

Es fa servir quan els fets poden encaixar en un delicte. No tot assetjament en sentit laboral o discriminatori és automàticament delicte, però algunes conductes sí que ho poden ser³. També poden entrar en joc altres delictes contra la llibertat sexual o contra la integritat moral, segons els fets.

- **Via civil**

També existeix, encara que en aquest tipus de situacions sol ser menys habitual que la via laboral o penal. Normalment requereix una

³Per entendre millor quan una conducta pot arribar a constituir delicte, es pot consultar l'article 184 de la [Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, article 184](#).



valoració jurídica més específica per veure si és l'opció adequada en el cas concret.



No cal saber per endavant si els fets són delictes. Si hi ha hagut conducta sexual sense consentiment, pressió sexual greu, humiliació reiterada o actes que t'hagin fet sentir intimidada, degradada o assetjada, cal buscar assessorament i valorar també la via penal.



A Espanya, el 016 ofereix informació i assessorament sobre violències sexuals i violència contra les dones, 24 hores al dia.

3.3.3 Drets laborals si la situació s'acredita

Si s'acredita la situació de violència sexual, la persona afectada pot tenir **drets laborals específics** de protecció⁴.

Entre ells poden estar:

- reduir la jornada, amb reducció proporcional del salari (Article 37.8 ET); reorganitzar el temps de treball, per exemple mitjançant adaptació horària o flexibilitat;
- treballar a distància, totalment o parcialment, si el lloc ho permet; canviar de centre de treball si cal allunyar-se de l'entorn on era (Article 40.4 ET);
- suspendre temporalment el contracte en determinats supòsits (Article 45.1.n ET i 48.8 ET);
- extingir voluntàriament el contracte amb dret a indemnització (Article 49.1.m ET);
- que un acomiadament es pugui considerar nul (Articles 53.4.b

⁴Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, BOE núm. 255, del 24 d'octubre del 2015, arts. 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.8, 49.1.m), 53.4.b) i 55.5.b).



i 55.5.b ET); i que determinades absències o faltes de puntualitat vinculades a la situació es considerin justificades (52.d ET).

3.4 Què correspon a l'entorn

La resta de l'equip, l'aula o la comunitat també tenen responsabilitats. Recorda que **no participar directament en l'assetjament no és suficient si després es tolera, es minimitza o es deixa passar**. La nostra participació inclou els xats, servidors, trucades, reunions, canals interns, esdeveniments i espais informals.

Com a companyes he de:

- tractar les altres amb respecte;
- no normalitzar bromes, comentaris o gestos ofensius;
- no ignorar situacions que puguin ser greus;
- donar suport a qui ho està passant;
- comunicar el que ha passat si en té coneixement;
- i col·laborar si se li demana informació dins del procés.



Si una persona t'explica que ha viscut una situació sexual no consentida, pressió sexual, humiliació greu o conductes repetides que la fan sentir intimidada, degradada o assetjada, l'important no és que tu qualifiquis la situació, sinó que l'escoltis, no la minimitzis i l'animis a buscar suport i activar el canal corresponent.



4. Prevenció i actuació

Prevenir l'assetjament consisteix a crear un entorn on les conductes s'identifiquin aviat, no es normalitzin i es tractin a temps. La **prevenció**, la **informació** i la **formació** són eines essencials davant de l'assetjament i haurien de ser accessibles per a tothom ja que totes en som responsables.



Hi ha empreses que centralitzen els canals d'atenció a través de tiquets automatitzats. Considereu l'opció d'assignar una cara visible com a punt de contacte per a aquestes situacions per evitar despersonalitzar els responsables d'atendre les víctimes d'assetjament i aquestes comunicacions.

Un canal automatitzat pot servir per registrar la comunicació, però no hauria de substituir el contacte humà en una situació d'assetjament.

4.1 Deixar clar què no es tolera

Comença la prevenció quan l'organització deixa clar **quines conductes no s'accepten** i quina és la seva posició davant seu. Aquesta idea ha de ser visible i coneguda per totes les persones que formen part de l'entorn. Perquè això funcioni, la informació ha d'estar accessible i comunicada de manera expressa.

Per això:

- l'organització ha de comunicar les conductes no tolerades de manera expressa encara que semblin obvietats;
- cal explicar exemples concrets de conductes no admeses;



- s'han de deixar clars els espais on poden ocórrer;
- l'organització s'ha de posicionar de manera clara i pública respecte a les situacions d'assetjament;

4.2 Deixar clara la informació i canals

La informació preventiva i d'actuació **ha d'estar disponible de manera clara**, no amagada en documents o compartida una única vegada en una formació exclusiva. La gent necessita saber què es considera assetjament, què fer si passa i a qui acudir.

4.2.1 Quina informació ha d'estar visible

Com a mínim, s'hauria de poder trobar fàcilment:

- quines conductes es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe;
- exemples senzills de situacions que es poden donar en el dia a dia;
- què fer si una persona viu una situació així o en presència una;
- a qui pot adreçar-se (“Persones de contacte o de referència”, [secció 4.2.4](#));
- quins canals hi ha per demanar ajuda o comunicar el que ha passat;
- i quines garanties bàsiques ofereix el procés, com a confidencialitat, respecte i protecció davant de represàlies (veure “Drets de la persona afectada”, [secció 3.3](#)).

4.2.2 On compartir aquesta informació

La informació hauria de ser als espais on les persones ja busquen referències o resolen dubtes. Aquesta informació funciona millor quan es combina amb explicacions breus, nom o formes de contacte concretes i recordatoris periòdics.

On es pot compartir aquesta informació:



- a la benvinguda o incorporació;
- al manual intern o guia de convivència;
- a la intranet o wiki interna;
- a Notion, Confluence o l'espai de documentació que utilitzeu l'equip;
- a Slack, Discord, Teams o la plataforma de comunicació interna;
- en materials per a alumnat, persones en pràctiques o participants de mentories;
- a la web o formulari d'inscripció d'esdeveniments, formacions o game jams;
- a correus de benvinguda, convocatòries i recordatoris previs a activitats presencials.

De la mateixa manera, **aquesta informació no hauria de limitar-se a un únic canal**, per la qual cosa podríem recomanar tenir-la fixada en un canal de normes o recursos, en la descripció de canals rellevants o en espais fixos i fàcils de localitzar de les principals plataformes internes.



LA PREVENCIÓ I LA SEGURETAT MAI SÓN REDUNDANTS

En entorns de comunicació digital això és especialment important perquè molta activitat, en passar precisament per canals digitals, comunitats, i espais compartits, la informació es pot perdre fàcilment si no està ben ubicada.

4.2.3 Com fer-la més fàcil d'entendre

Perquè la informació sigui útil, convé que s'entengui fàcilment per persones no familiaritzades amb el llenguatge jurídic o tècnic.

Per això, podem posar en pràctica el següent:



- utilitzar llenguatge clar;
- evitar tecnicismes innecessaris;
- incloure exemples concrets;
- explicar quins passos pot fer una persona sense assumir que ja coneix el sistema;
- i diferenciar bé entre demanar ajuda, comunicar una situació i presentar una denúncia interna, si la guia fa aquesta distinció.

També ajuda indicar de manera visible:

- si es pot acudir amb una persona de confiança;
- si el canal serveix també per a testimonis;
- i si es pot fer servir encara que la persona no estigui segura de voler denunciar formalment.

4.2.4 Persones de contacte o de referència

A més del canal formal, convé que hi hagi persones de referència identificables. La seva funció no és investigar ni decidir per si mateixes, sinó oferir una primera orientació i ajudar a activar el canal adequat.

Aquestes persones haurien de:

- ser fàcils de localitzar;
- estar sempre una persona disponible o alternatives disponibles i que permetin l'acció immediata;
- estar formades en prevenció i actuació;
- conèixer els passos del procediment i delegació en cas que sigui necessari.

Si l'estructura ho permet, també hi pot haver un petit grup o equip de referència amb rols ben definits, cosa que permetrà evitar bloquejos si hi ha absències i reduir la possibilitat de conflictes d'interès.



5. Què passa quan es comunica una situació d'assetjament.

En aquesta part de la guia us explicarem **què esperar quan es denuncia una situació d'assetjament**. Moltes vegades el desconeixement sobre aquest procés i la por de què esperar frena les persones que han viscut una situació d'assetjament d'anar als canals de denúncia per comunicar la seva situació.

El nostre objectiu amb els següents punts és donar-te la **calma** i la **força** que necessites per denunciar aquesta situació injusta que estàs vivint.



No estàs sola/ No estàs sola/ No estàs sol

5.1 El primer: la teva comunicació posa en marxa el procés

Una situació així es pot comunicar de diferents maneres:

- per la pròpia persona afectada;
- per algú que hagi presenciat els fets;
- o per una persona que tingui coneixement del que ha passat i vulgui posar-ho en coneixement de qui correspongui.

La comunicació no ha d'arribar sempre per la mateixa via. Es pot fer a través del canal intern previst (vegeu “Responsabilitats de l'empresa, estudi o organització”, [secció 3.1](#)), per correu, mitjançant un formulari o per escrit, segons com ho hagi organitzat cada entitat (vegeu “On compartir aquesta informació”, [secció 4.2.2](#)). L'important és que hi hagi una manera clara i segura d'activar el procés.

Quan comuniquis una situació, no s'espera que portis un cas “perfecte” ni



que ho tinguis tot ordenat (vegeu “Què hauria d'incloure la comunicació o denúncia, [secció 5.2](#)). L'important és que expliquis **què ha passat** de la manera més clara que puguis. A partir d'aquí, l'organització ha d'activar el procediment i començar-lo a tramitar.

5.2 Què hauria d'incloure la comunicació o denúncia

Perquè l'organització pugui actuar, cal que la comunicació reculli la informació bàsica del cas. No cal escriure-la amb llenguatge jurídic ni demostrar-ho tot des del primer moment, però sí **explicar el que ha passat de la manera més clara possible**. De vegades pot ser difícil donar detalls o comunicar la situació, per això, no dubtis a demanar ajuda o acompanyament d'algú de confiança que et pugui ajudar a trobar les paraules necessàries.

Quan comuniquem una situació d'assetjament, el més útil és incloure-hi:

- qui presenta la comunicació si no ho fem de manera directa i ho fem a través d'una bústia de correu o tiquet;
- qui és la persona afectada, si no coincideix;
- qui és la persona assenyalada, si es coneix;
- què ha passat;
- quan i on va passar;
- si hi va haver testimonis;
- i si hi ha missatges, correus, captures o altres proves.



Pots gravar i conservar converses en què participis directament. No constitueix delictes aportar aquesta informació pels canals protocol·laris, però sí compartir-los fora del canal de procediments.⁵

⁵Tribunal Constitucional, Sentència 114/1984, de 29 de novembre, FJ 7è-8è, especialment en afirmar que el secret de les comunicacions no es pot oposar davant de qui va prendre part en la comunicació i que qui grava una conversa amb un altre no incorre, per aquest sol fet, en conducta contrària a l'article 18.3 CE; Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, art. 197.



5.3 Qui rebrà el teu cas

El teu cas **el rebrà la persona o el grup encarregat** de tramitar aquest tipus de situacions. Pot ser una comissió instructora o persona instructora, segons com estigui organitzat el sistema intern. Aquesta persona o grup ha dactuar amb imparcialitat i apartar-se si hi ha conflicte d'interès, per exemple per amistat íntima, enemistat manifesta, parentiu o interès directe en el cas.



Si creieu que la intervenció d'una persona no és adequada per la possibilitat de conflictes d'interès o altres motius, podeu demanar que aquesta persona no intervingui en el cas.

Si hi ha conflictes d'interès, la persona que ha de rebre, valorar o investigar el cas no pot ser realment imparcial, per la qual cosa s'ha de canviar de responsable.

Un conflicte d'interès pot ser:



- ser amiga íntima d'una de les parts (la que exerceix la violència o qui la rep);
- relació de parella o familiar amb alguna de les parts;
- dependre jeràrquicament de la persona denunciada;
- que la seva posició es pugui veure afectada;
- participar directament en els fets o presenciar-los de manera rellevant;
- tenir un enfrontament previ amb alguna de les parts;
- sortir perjudicada o beneficiada segons la resolució.



5.4 Quines garanties tens des de l'inici

Des que s'activa el procediment, **l'organització ha de protegir la teva intimitat, la teva dignitat i la confidencialitat de la informació**. També cal evitar que pateixis represàlies, intimidació o un tracte pitjor per haver parlat. El procediment també ha de preveure protecció per als qui hi intervinguin, especialment quan la seva participació els pugui exposar a pressions, intimidació o conseqüències negatives.

5.5 Què pot passar mentre s'investiga

Si hi ha prou indicis o si la situació continua activa, l'organització pot adoptar mesures per protegir-te mentre s'investiga. El seu objectiu és que la situació cessi com més aviat millor i que no hakis de seguir exposada.

Aquestes mesures poden incloure, per exemple:

- separar la presumpta persona assetjadora de tu;
- canviar llocs o torns de treball;
- limitar el contacte;
- establir pautes de seguiment;
- o facilitar atenció mèdica si la sol·licites. Aquestes mesures no haurien de suposar un perjudici permanent per a tu.

5.6 Què passarà a la investigació

Després de rebre la vostra comunicació, s'obre una investigació interna. Aquesta investigació ha de ser ràpida, confidencial i feta amb respecte. Durant aquesta fase:

- primer se t'escoltarà a tu;
- després s'escoltarà la persona denunciada;
- també es podrà sentir testimonis;
- i es podran revisar documents, missatges o altres proves.

La idea és aclarir què ha passat, no fer-te repetir innecessàriament el mateix ni exposar-te més del compte.



5.7 Quan pot durar

Aquests terminis ajuden a fer que el procés no s'allargui sense motiu, encara que en alguns casos hi pot haver certa complexitat.⁶

- reunió inicial de la comissió: **3 dies laborables** des de la recepció;
- fase preliminar, si existeix: **7 dies laborables**;
- expedient informatiu: **10 dies laborables, prorrogables per 3 més**;
- resolució: **3 dies laborables**;
- seguiment: **30 dies naturals**.

5.8 Quina decisió pot sortir

Quan acaba la investigació, la comissió o la persona instructora deixa constància dels fets, els testimonis i les proves recollides, i conclou si hi ha indicis d'assetjament o no. Si aprecia indicis, instarà l'organització a adoptar les mesures que corresponguin. Si no els aprecia, també ho ha de deixar per escrit.

Si no s'aprecien indicis d'assetjament, el procediment es pot arxivar. Això no implica automàticament que la comunicació fos falsa, sinó que l'assetjament no s'ha confirmat en els termes del protocol. Tot i així, l'organització pot adoptar altres mesures si detecta conductes inadequades o riscos que s'hagin de corregir.

Després, la decisió final es comunica per escrit.

5.9 Què passa després de la resolució

El procés no s'hauria de tancar sense més ni més. Hi ha d'haver seguiment per comprovar si les mesures s'han complert, si han funcionat i si la situació ha cessat de debò.

Si la conducta no ha cessat, si reapareix o si les mesures adoptades no estan funcionant, l'organització no hauria de donar el cas per tancat sense més ni més. L'informe de seguiment ha de recollir propostes addicionals per si els fets continuen produint-se, per la qual cosa el seguiment serveix

⁶Terminis presos com a referència d'Institut de les Dones, *Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*(2023), seg. 2.2, 48-49.



precisament per detectar-ho i proposar noves mesures.

5.10 Si durant el procés apareixen indicis de delicte

Si durant la tramitació es veu que els fets podrien ser delicte, l'empresa ha d'adoptar immediatament mesures cautelars per protegir-te i traslladar el cas al Ministeri Fiscal. A més, la via interna no t'impedeix acudir també a la Inspecció de Treball oa la via judicial (vegeu “Drets a acudir a vies externes”, [secció 3.3.2](#)).



Glossari

- **Deadname:** "Deadname" o necrònim, és el nom que se li va assignar en néixer a una persona trans, que ja no utilitza després d'haver adoptat un de nou que sí que reflecteix la seva identitat. Dir al receptor pel seu *deadname* o desvetllar-lo a tercers que no ho sàpiguen és considerat un acte de transfòbia, ja que nega la identitat de gènere del receptor o dóna peu al fet que tercers utilitzin aquesta informació com a forma d'humiliar el receptor.
- **Outing:** Revelar sense permís la informació privada sobre l'orientació sexual, la identitat de gènere o determinades característiques personals d'algú.
- **Misgendering:** Referir-se a una persona amb gènere, nom o pronoms que no corresponen amb la seva identitat.
- **Doxing:** Difusió pública de dades personals o informació privada d'una persona sense el vostre consentiment, normalment amb la intenció d'exposar-la, intimidar-la o posar-la en risc.
- **Ciberflashing:** Enviament no sol·licitat d'imatges, vídeos o contingut sexual per mitjans digitals.
- **Spyware:** Programa o programari que serveix per espionar l'activitat d'una persona al vostre dispositiu, recopilar informació o vigilar-la sense el vostre coneixement.
- **Persones no binàries:** Persones la identitat de gènere de les quals no s'identifica només com a home o només com a dona.
- **Expressió de gènere:** Forma en què una persona expressa el seu gènere a través del seu aspecte, la roba, la manera de parlar, els gestos o la forma de presentar-se socialment.
- **Identitat de gènere:** Vivència interna i personal del propi gènere.
- **Conflicte d'interès:** Situació en què una persona no pot actuar amb la neutralitat necessària per la relació, la implicació o l'interès respecte d'alguna de les parts d'un cas.



- **Comissió instructora / Persona instructora:** Òrgan o persona encarregada de rebre, tramitar i investigar una comunicació o denúncia dins del procediment intern.
- **Via interna / Via externa:** La via interna és el procediment previst dins de la pròpia organització per comunicar i gestionar una situació. La via externa és qualsevol recurs fora de l'organització, com ara la Inspecció de Treball, un jutjat, la Policia o un servei públic de suport.
- **Mesures cautelars:** Mesures temporals que s'adopten mentre s'investiga un cas per protegir la persona afectada i evitar que la situació continuï o empitjori.
- **Represàlies:** Conseqüències negatives que pateix una persona per haver comunicat, denunciat, recolzat o participat en un procediment.
- **Onboarding:** Procés d'acolliment i d'incorporació d'una persona a una empresa, equip, comunitat o projecte.
- **Freelance:** Persona que treballa per compte propi i presta serveis de forma independent a diferents empreses o clients.
- **Partner:** Entitat, empresa o organització amb què es col·labora de forma professional en un projecte, activitat o relació de treball.
- **Lead:** Persona que coordina o lidera una àrea, equip o disciplina concreta dins un projecte.
- **Ticket / Tickets automàtics:** Sistema intern per registrar incidències, sol·licituds o comunicacions. Un tiquet és cada cas o sol·licitud individual, i els tiquets automatitzats són aquells que es generen o gestionen mitjançant una plataforma sense contacte humà immediat.
- **Espais en línia:** Entorns digitals en què les persones treballen, es comuniquen o hi participen, com ara xats, videotrucades, plataformes internes, xarxes o comunitats virtuals.
- **Wiki intern:** Espai digital intern on una organització reuneix documentació, normes, recursos, processos o informació útil per al vostre equip.



- **Servidors:** Espais digitals on s'allotgen i s'organitzen comunicacions, fitxers o activitats compartides, per exemple en plataformes com Discord.
- **Mentories:** Espais d'acompanyament i orientació en què una persona amb més experiència dóna suport a una altra en el desenvolupament professional o formatiu.



Normativa i jurisprudència

Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*. BOE núm. 71, de 23 de març de 2007. Referència BOE-A-2007-6115. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors*. BOE núm. 255, de 24 d'octubre del 2015. Referència BOE-A-2015-11430. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal*. BOE núm. 281, de 24 de novembre de 1995. Referència BOE-A-1995-25444. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual*. BOE núm. 215, de 7 de setembre de 2022. Referència BOE-A-2022-14630. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI*. BOE núm. 51, de 1 de març de 2023. Referència BOE-A-2023-5366. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció*. BOE núm. 44, de 21 de febrer de 2023. Referència BOE-A-2023-4513. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4513>

Agència Estatal Butlletí Oficial de l'Estat. *Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses*. BOE núm. 245, de 10 d'octubre del 2024. Referència BOE-A-2024-20402. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402>



Guies i fonts institucionals

Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC). *Protocol de prevenció i intervenció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CSIC..*

<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia/en-igualtat/comision-delegada-de-igualdad/protocolo-de-prevencion-e-intervencion-front-al-assetjament-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-el-csic>

DonesTech. *Kit para afrontar violencias machistas digitales*. 2019.

https://donestech.net/files/kitviolencias2019_cast_2.pdf

Instituto de las Mujeres. *Conoce tus derechos frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual en el ámbito laboral*.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Conoce_tus_derechos.pdf

Instituto de las Mujeres. *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la empresa*. 2023.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

Ministerio de Igualdad, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. *Guía de derechos para las víctimas de violencia de género y violencias sexuales*. 2024.

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/GUIA-DE-DERECHOS-PARA-VICTIMAS-DE-VIOLENCIA-DE-GENERO-Y-VIOLENCIAS-SEXUALES_espanol_2024.pdf

SocialTIC. *Guía de estrategias ciberseguras*. 2017. https://socialtic.org/wp-content/uploads/2017/12/GuiaEstrategias_Ciberseguras.pdf

Soria en Igualdad. *Manual de prevención del acoso sexual y por razón de sexo*. 2020.

https://soriaenigualdad.es/storage/2020/12/Manual_prevision_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex.pdf

Universidad de Salamanca. *Protocolo en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo*. 2025. <https://educacion.usal.es/wp-content/uploads/sites/62/2025/10/Protocolo-en-prevencion-del-acoso-sexual-y-o-por-razon-de-sexo.pdf>

<https://educacion.usal.es/wp-content/uploads/sites/62/2025/10/Protocolo-en-prevencion-del-acoso-sexual-y-o-por-razon-de-sexo.pdf>



Enllaços d'interès

Organisme Estatal Inspecció de Treball i Seguretat Social: portal general de la Inspecció, amb tràmits, informació i accés a denúncies.

<https://www.mites.gob.es/itss/web/>

Bústia de la Inspecció de Treball i Seguretat Social: útil per comunicar irregularitats observades a l'entorn laboral.

<https://oeitss.mites.gob.es/buzonitss/>

Institut de les Dones – Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: reuneix models de protocol, guia de drets i materials de suport.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

Servei 016: atenció gratuïta i confidencial sobre totes les formes de violència contra les dones, amb telèfon, WhatsApp, xat i correu electrònic.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacion-3/recursos/telefono016/>

Delegació del Govern contra la Violència de Gènere: informació institucional, recursos i materials sobre prevenció, detecció i atenció.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>

AEPD – Canal Prioritari: per sol·licitar la retirada urgent de fotos, vídeos o àudios de contingut sexual o violent difosos il·lícitament a internet.

<https://www.aepd.es/canalprioritario>

Seu electrònica del Ministeri de Treball: útil per a tràmits relacionats amb actuacions inspectores ja iniciades.

<https://sede.mites.gob.es/>

SEGAP-CSVI: <https://cgtcatalunya.cat/tag/segap/>

