



Amb el suport de:



## Dossier:

# ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A LA FEINA

### Definició i objectius

**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, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista”

Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals:

- Verbal (difondre rumors, preguntar sobre la vida sexual, bromes sexuals, comentaris grollers, pressionar per cites, demandes de favors sexuals, etc...).
- No verbal (mirades i gestos lascius, ús de imatges o fotografies o dibuixos de contingut sexual, correus amb contingut sexual, enregistrament difusió o publicació de vídeos i imatges de la vida sexual, etc...).
- Físic (apropament excessiu, buscar quedar-se a soles, contacte físic deliberat, etc...).

**Assetjament per raó de sexe:** 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.

Es relaciona amb el sexe de la persona:

- Una treballadora només pel fet de ser dona.
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- Una treballadora o treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe, poden afectar als homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

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

Entre moltes altres, es consideren comportament susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o la orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.



- Formes ofensives d'adreçar-se o tractar a la persona.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual per raó del seu sexe.

En cap dels dos casos aquests comportaments són desitjats per la persona que els rep, i la falta d'intencions no exonera a l'assetjador.

L'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina (incloent viatges, reunions, etc...) pot donar-se entre companys, supervisors o persones vinculades externament (clientela, proveïdors, usuaris, etc...)

#### Objectiu general:

Oferir un marc de prevenció i actuació davant casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

#### Objectius específics:

- **Prevenir** situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- **Detectar** situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- **Donar eines** i recolzament a la persona que pateix situacions d'assetjament per a que pugui acabar amb aquesta dinàmica de violència.

Imposar sancions a l'assetjador.

**Totes les empreses, sigui quina sigui la seva mida, estan obligades a tenir un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.** No hi ha l'obligació però de registrar aquests protocols a diferència dels plans d'igualtat.

En una situació d'assetjament en l'entorn laboral no s'entén com a tal el lloc físic en l'empresa, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

## Tipologia i subjectes implicats

### Assetjament d'intercanvi quid pro quo

- Vinculat a l'assetjament sexual.
- Obligació a sotmetre's o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- La negativa s'utilitza per negar accés a promoció, formació, augment de salari, etc...
- Solen ser subjectes actius que tenen poder per decidir sobre la relació laboral.

### Assetjament ambiental

- Vinculat al sexual i per raó de sexe.
- Ambient intimidatori i hostil (comentaris sexuals, bromes, etc...).
- Normalment requereix insistència i repetició de les accions.
- Pot ser produït per una persona externa a l'empresa (clientela, proveïdors, persones usuàries, etc...).

Assetjament horitzontal: entre companys/companyes

Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada

Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada - comandament

Els estudis realitzats mostren que la majoria de persones que pateixen assetjament són les dones i, encara que passa a totes les categories professionals, hi ha dones en situació de més vulnerabilitat:



- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals.
- Dones subcontractades.
- Dones LGTBI.
- Homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes quan són els seus superiors jeràrquics.

### Factors de risc

- Estil de gestió que tendeix a afavorir un comandament disciplinari, intolerant i discriminatori i crea un clima de por, desconfiança i competència excessiva.
- Estructures de poder jeràrquic i iniquitat en les promocions, contractació, salaris, etc.
- Entorns poc professionals o poc ètics (llocs de treball poc definits).
- Entorns d'inestabilitat organitzativa (moments de canvi de titularitat en l'empresa, canvis organitzatius, etc.).
- Entorns en els quals hi ha diferències importants en la proporció entre dones i homes (no paritat).
- Entorns en els quals hi ha grans diferències de poder formal (estatus) o informal (experiència) entre sexes (un gran nombre de dones està sota el comandament d'uns quants homes).
- Entorns molt "sexualitzats" o sexistes en els quals els símbols i imatges sexuals són utilitzats fora del seu context com a estratègia comercial o entorns on les bromes de caràcter sexual, pòsters amb imatges sexuals, etc., són comuns.
- Percepció de tolerància davant l'assetjament.
- Falta de recursos i mecanismes de suport.

### Drets, obligacions i responsabilitats

#### La direcció de l'empresa: obligacions legals i responsabilitats

##### Obligacions legals:

- Garantir el dret de les persones treballadores a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, a la integritat física i psíquica i a una política de seguretat i higiene, i al respecte a la intimitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu.
- Garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball (mesures preventives).
- Arbitrar protocols i procediments específics d'actuació i mesures per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.



### **Responsabilitats:**

L'incompliment de les obligacions dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

#### **1. Responsabilitat administrativa:**

S'exigeix després d'una investigació prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment empresarial.

D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals.

#### **2. Responsabilitat judicial penal:**

Pel que fa a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi penal tipifica l'assetjament sexual com a delictes contra la llibertat i indemnitat sexual.

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, cal fer referència a dos articles del Codi penal:

- Article 173 del Codi penal, preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

- Article 314 que estableix que aquelles persones que produeixin una greu discriminació en el treball, públic o privat, contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixi la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que se n'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos o multa de dotze a catorze mesos.

#### **3. Responsabilitat judicial laboral:**

D'acord amb l'article 50.1 a) i c) del TRLET, són causes justes perquè la persona treballadora de manera voluntària pugui sol·licitar la resolució del contracte quan:

- Les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-la professionalment o puguin menyscabar la seva dignitat.
- Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresariat, entre d'altres, les conductes empresarials que suposin una lesió dels drets fonamentals.

D'acord amb l'article 50.2 del TRLET, en aquests dos supòsits la persona treballadora té dret a les indemnitzacions previstes per a l'acomiadament improcedent que recull l'article 56 del TRLET:

- Una indemnització de trenta-tres dies de salari per any treballat, amb el prorrateig per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.
- En el supòsit que s'opti per la readmissió, la persona treballadora té dret als salaris de tramitació.

## **La representació legal de les persones treballadores: drets i obligacions**

La negociació col·lectiva és l'instrument idoni per articular els protocols, tant en l'àmbit de les mesures de prevenció, com dels procediments de resolució de denúncies. Els protocols d'empresa han de ser negociats i, preferiblement, acordats amb la representació de les persones treballadores. És necessària la participació en el conjunt de les fases: acord, posada en marxa, realització de les actuacions necessàries i seguiment.



La Llei orgànica d'igualtat LOIEDH estableix obligacions i recomanacions referents a la participació de la representació legal de les persones treballadores (drets, obligacions i responsabilitats de l'empresa, la representació legal de les persones treballadores i les persones treballadores).

a) Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores (article 48 de la LOIEDH).

L'article 45 de la LOIEDH assenyala que les actuacions enfront de l'assetjament són una de les accions que han de tenir en compte els plans o les mesures d'igualtat a les empreses, i es recomana que la participació de la representació de les persones treballadores en relació amb els protocols es realitzi en l'àmbit de l'empresa que treballa els plans o mesures d'igualtat (habitualment les comissions d'igualtat o el comitè d'empresa).

b) Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament La LOIEDH els assigna l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament mitjançant la sensibilització de les persones treballadores: "Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar." (art. 48.2).

## **Persones treballadores: drets i obligacions**

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 del TRLET, la LPRL, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Constitució espanyola.

**Drets.** Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament, i per tant tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

**Obligacions.** Tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

**Recomanacions.** Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament, i impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport als companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

## **Vies de resolució de les situacions d'assetjament**

La comunicació inicial davant d'un assetjament la pot fer qualsevol persona que vegi o percebi aquestes situacions. La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervinguin en el procediment han de guardar una estricta confidencialitat.

Qui fa la denúncia?

- La denúncia l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència.

Com es formula la denúncia?



- La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format de la denúncia sigui estandarditzat i que formi part del Protocol

Què ha d'incloure el contingut de la denúncia?

- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia
- Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora
- Noms i cognoms de possibles testimonis
- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...)

## Via interna: el procediment

En el marc de la mateixa empresa, té per objectiu la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries i la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament. Per fer-ho, cal que totes les empreses disposin d'un Protocol. En la via interna es recomana que s'identifiquin tres fases per a la intervenció:

Fase 1: Comunicació i assessorament

Fase 2: Denúncia interna i investigació

Fase 3: Resolució

El procediment es pot iniciar per comunicació (persona afectada o externa a l'assetjament) o per denúncia (persona afectada).

S'han d'assegurar una sèrie de principis i garanties com el respecte i la protecció necessàries, la confidencialitat, el dret a la informació sobre el procediment, comptar amb el suport de persones formades en la matèria, la investigació s'ha de realitzar amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, s'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades, no-discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia i col·laboració.

S'haurà de realitzar seguint unes determinades pautes d'actuació, i establir mesures cautelars durant tot el procediment per tal de protegir la persona assetjada.

## Vies externes: administrativa i judicial

### Via administrativa:

S'actua a través de la Inspecció del Treball. No fiscalitza la persona física a la que s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organisme encarregat de vetllar perquè l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament, hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos i s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

## Via judicial:

**Jurisdicció laboral:** Es procura la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques (article 177 en endavant de la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social).

**Jurisdicció penal:** L'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes (art. 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi penal).

Cal destacar la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral.

Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa.

## Sensibilització, informació i formació del protocol

Amb l'elaboració del protocol i la seva difusió, totes les persones de l'empresa han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

L'elaboració i l'acord del protocol és un instrument que permet:

- Fer emergir la situació d'assetjament a l'agenda i a les converses de l'empresa.
- Expressar clarament la desaprovació i la vigilància sobre aquestes conductes i actituds.
- Emfatitzar que totes les persones de l'organització, en tots els nivells, tenen dret que es respecti la seva dignitat i l'obligació de col·laborar perquè tothom sigui respectat.
- Definir uns procediments clars i precisos per abordar la situació una vegada s'hagi produït.

És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones: les persones amb responsabilitats directives i de comandament, les persones que integren el conjunt de la plantilla i les persones amb responsabilitats directes en el procés.

La difusió del protocol ha de ser una eina important de sensibilització.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser: fàcil d'entendre, accessible, adequada, coherent, negociada i acordada amb la representació de les persones treballadores i sostinguda en el temps.

## Seguiment i avaluació del protocol

El seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

Aquests processos permeten extreure aprenentatges del protocol que s'executa, ja que en valoren els encerts i els errors. A partir dels resultats d'aquest informe d'avaluació cal que es detectin aquells punts per millorar, modificar o incloure del protocol i fer-ne una revisió, si s'escau.

- És important incloure la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti el protocol.
- Els processos de seguiment i avaluació han de recollir la informació quantitativa i qualitativa amb perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.
- S'ha d'elaborar el sistema d'indicadors de seguiment i avaluació que s'estimin oportuns, garantint les dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere.
- El resultat de l'informe s'ha de difondre a la plantilla mitjançant la representació legal de les persones treballadores.

Els mecanismes poden ser les reunions d'operativització de la implementació del protocol entre els actors implicats que poden ser les persones amb responsabilitat tècnica i política a l'organització, la persona/es de referència, les persones que integren la comissió d'investigació, la representació legal de les persones treballadores i altres parts interessades (tercers que han col·laborat en el protocol, contractistes, destinataris dels resultats, etc).

L'avaluació la pot realitzar una persona/empresa experta externa o bé la mateixa empresa amb la participació dels actors implicats citats.

## Normativa

- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?lang=es&id=BOE-A-2020-12214>

- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació:

<https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=890227>

- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (Art. 5, 27, 29, 38):

<http://cido.diba.cat/legislacio/11081196/llei-172020-del-22-de-desembre-de-modificacio-de-la-llei-52008-del-dret-de-les-dones-a-erradicar-la-violencia-masclista-departament-de-la-presidencia>

- Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?lang=es&id=BOE-A-2019-3244>

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Art. 5, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 9, 10, 12.1, 12.2, 12.3, 13, 14.5, 43, 45.1, 46.2, 48.1, 48.2:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>





## On adreçar-se per més informació

Dins de la UGT de Catalunya:

- A la teva Unió o Federació de UGT de Catalunya
- [igualtat@catalunya.ugt.org](mailto:igualtat@catalunya.ugt.org)
- Més informació de contacte a: [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)

## Administració pública:

- Institut Català de les Dones <https://dones.gencat.cat/ca/inici/934951600/>

Contactes per a dones en situació de violència:

Telèfon gratuït i confidencial: 900 900 120

Adreça electrònica: [900900120@gencat.cat](mailto:900900120@gencat.cat)

Web:

[www.gencat.cat/icdonesdones.gencat.cat/ca/temes/violencia\\_masclista/recursos\\_a\\_tencio/telefon\\_900/](http://www.gencat.cat/icdonesdones.gencat.cat/ca/temes/violencia_masclista/recursos_a_tencio/telefon_900/)

## Enllaç a les Eines del Consell de Relacions Laborals de Catalunya consensuades entre les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i la Generalitat de Catalunya

[https://treball.gencat.cat/ca/consell\\_relacions\\_laborals/ci/eines-prevencio-assetjament-sexual-empresa/](https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/ci/eines-prevencio-assetjament-sexual-empresa/)

- Com fer un protocol per a la prevenció de l'assetjament

[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/protocol\\_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf)

- Guia d'elaboració del protocol

[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/Decaleg\\_i\\_guia\\_assetjament/Guia/Guia\\_Protocol\\_Assetjament\\_CAT\\_Interactiu\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf)

- Decàleg de tolerància zero amb l'assetjament

[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/Decaleg\\_i\\_guia\\_assetjament/Decaleg/Decaleg\\_Tolerancia\\_Zero\\_Assetjament\\_CAT\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament/Decaleg/Decaleg_Tolerancia_Zero_Assetjament_CAT_DEF.pdf)

- Persona de referència dels protocols

[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/Programa\\_Orientacions/ORIENTACIONS\\_cat.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Programa_Orientacions/ORIENTACIONS_cat.pdf)

- Programa formatiu de la persona de referència

[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/Programa\\_Orientacions/PROGRAMA\\_cat.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Programa_Orientacions/PROGRAMA_cat.pdf)

- Cicle formatiu sobre la persona de referència



## Enllaç a les Eines Direcció General d'Igualtat de Catalunya

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/>

Violència masclista en l'àmbit laboral:

- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Guia dels drets de les treballadores de la llar i cura

[https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Destacats\\_home/guia-treball.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Destacats_home/guia-treball.pdf)

- Glossari
- Preguntes freqüents
- Recursos

## Eines del *Ministerio de Igualdad*

<https://www.igualdad.gob.es/Paginas/index.aspx>

### - Enllaç a la *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*

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

- Informació útil per a la dona i el seu entorn: com detectar i què fer
- Sensibilització i conscienciació: la societat actua
- Professionals
- Estadístiques, enquestes, estudis i investigacions
- Altres formes de violència vers la dona