

**PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN, LA DETECCIÓN, LA ACTUACIÓN
Y LA RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE:**

**ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O
EXPRESIÓN DE GÉNERO**



Introducción y Declaración Institucional

La **Asociación Catnova** se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro, libre de acoso sexual y discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género. El protocolo ha sido elaborado por la comisión de igualdad y aprobado por la dirección y representación de las personas trabajadoras.

La **Asociación Catnova** manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y, consiguientemente, libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Por todo ello, se ha elaborado este protocolo, que prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación ante situaciones de acoso.

Mediante el presente protocolo, la organización tomará todas las medidas posibles para que se resuelva la situación que provoca su implementación.

ÍNDICE

1. Objetivos del Protocolo	1
2. Ámbito de Aplicación	2
3. Conceptualización del Acoso	3
3.1 Acoso Sexual	3
3.2 Acoso por Razón de Sexo, Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género	4
3.3 Factores de riesgo y/o aspectos de mayor vulnerabilidad	6
4. La comisión de investigación	7
4.1 Actuaciones Preventivas y Estrategias de Sensibilización	9
4.2 Medidas Cautelares	12
4.2.1 Condiciones para la Implementación de Medidas de Protección en Casos de Acoso	12
4.3 Medidas Sancionatorias	13
5. Principios y Garantías	17
6. Derechos y Obligaciones	17
7. Marco Legal	18



1. Objetivos del Protocolo

El protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género es un marco de actuación frente a estas situaciones con el fin de erradicar este tipo de conductas en el entorno laboral.

Todas las empresas y organizaciones, independientemente de su tamaño, están obligadas a adoptar las medidas específicas para prevenir y dar respuesta a las reclamaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

El protocolo de acoso sexual, por razón de género y/u orientación sexual en el trabajo se regula por la Ley 17/2015 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La definición y la implantación de una política contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de un protocolo de actuación acordado con la representación y participación de todas las personas trabajadoras, socias, voluntarias, etc., es un instrumento clave para el abordaje y el tratamiento de estas violencias en el entorno laboral. Tiene por objeto:

- Informar y sensibilizar a las personas miembros de la organización en materia de acoso sexual y discriminatorio.
- Disponer de procedimientos de intervención y acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
- Garantizar un entorno que propicie el respeto, la integridad y la dignidad de todas las personas.
- Establecer medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y confidencialidad para las personas afectadas.



2. Ámbito de Aplicación

En cuanto al acoso, cualquier lugar o momento en que las personas se encuentren por motivos profesionales y laborales se considera «entorno laboral», ya sea dentro de la oficina o, externamente, en el transcurso de actos o durante atención a personas usuarias en espacios privados.

Este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno profesional y de atención de la Asociación Catnova.

Es de aplicación a todas las personas de la Asociación Catnova, así como a cualquier persona que, aunque esté bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en la Asociación Catnova. Por eso, el protocolo es aplicable no sólo a las personas trabajadoras de la Asociación Catnova sino también a todas las personas con las que éstas interactúen: personas usuarias y beneficiarias de servicios, clientas y clientes, proveedores o proveedoras.

Las situaciones de acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad de género no serán toleradas dentro de la Asociación Catnova, y se velará por la protección y el acompañamiento de las personas afectadas por la situación en la máxima confidencialidad, implicando sólo a los órganos creados para su resolución.

En cumplimiento de lo que dispone el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Asociación Catnova dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, un procedimiento específico destinado a prevenir estas situaciones y, en su caso, que facilite dar vía a las denuncias que puedan formular las personas que hayan sido objeto de ellas.

3. Conceptualización del Acoso

El protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género es una herramienta útil de obligado cumplimiento que vela por garantizar espacios seguros y tontos para todas las personas que forman parte de un entorno laboral determinado. Es esencial y necesario disponer de ese tipo de protocolo.

3.1 Acoso Sexual

"Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

"Cualquier comportamiento, aunque no se haya producido de forma reiterada ni sistemática, que se convierta en un comportamiento no deseado por la persona a la que se dirige, es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante."

Se puede producir entre:

- Compañeros o compañeras (acoso horizontal)
- Un mando y un subordinado o subordinada (acoso vertical)

Estas son las tipologías de comportamiento físico, verbal y no verbal que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

1. Conductas verbales:

- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, bromas sexuales u obscenas.
- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.

2. Conductas no verbales:



- Hacer miradas lascivas y/o gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

3. Conductas de carácter físico:

- Hacer un acercamiento físico excesivo e Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (tocar, masajear no deseados), arrinconar o buscar deliberadamente, quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Forzar a la persona sitiada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).

3.2 Acoso por Razón de Sexo, Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Entre las situaciones que pueden considerarse como acoso por razón de sexo y/o diversidad sexual, podemos distinguir los siguientes atentados contra la dignidad:

- Uso de conductas discriminatorias por razón de género.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Utilización del humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.



- Evaluar el trabajo de las personas con desprecio, de forma injusta o sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Otorgar un trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

En definitiva, cualquier conducta explícita o implícita dirigida a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en la misma, a la formación profesional, a las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Dentro de este acoso, podemos encontrar distintos tipos vinculados al sexo de una persona, su orientación sexual, el género, la raza, etc.:

- Acoso ambiental: Puede existir un ambiente laboral hostil que esté impregnado de insinuaciones sexuales, insultos o comentarios abusivos dirigidos a una persona o grupo por motivos de género, origen, color de la piel, clase económica, nacionalidad u orientación sexual.

Conceptos Importantes sobre la LGTBIfobia

- Afecta tanto a personas heterosexuales como a personas LGTBI.
- Las personas LGTBI pueden sufrir problemas de autoestima y auto-invisibilización. La LGTBIfobia es el odio, rechazo o miedo hacia personas homosexuales, lesbianas, trans, bisexuales o intersexuales.

LGTBIfobia y puede expresarse de dos formas:

1. LGTBIfobia manifiesta:

- Es evidente y se detecta mediante violencias verbales o físicas
- Rechazo y exclusión familiar, la expulsión de una persona LGTBI de su hogar o la negación de apoyo y amor por parte de familiares.
- Negación de servicios o el trato discriminatorio en lugares públicos, restaurantes, tiendas o establecimientos de salud.

- Restricciones legales, leyes que criminalizan y que limitan los derechos y libertades de las personas LGTBI.

2. LGTBIfobia sutil:

- Menos visible y más inconsciente, a menudo normalizada en la sociedad
- Exclusión de personas LGTBI de eventos o actividades basándose en suposiciones o prejuicios.
- Comentarios despectivos encubiertos que intentan hacer daño, como el elogio condescendiente de ser "valiente" por ser abiertamente gay.

Otras formas de LGTBIfobia:

- Despido por orientación sexual, identidad de género o expresión de género, aunque se intente disimular.
- Restricciones de expresión de género mediante normas de vestimenta o apariencia que no permiten la libre expresión.
- Acoso psicológico para presionar a que la persona trabajadora abandone la empresa.
- Publicación de nombres en el censo del centro de trabajo asignando un sexo determinado, dato que no es vital.

3.3 Factores de riesgo y/o aspectos de mayor vulnerabilidad

El acoso puede darse en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional y en cualquier grupo de edad. Pero la mayoría de las personas que sufren acoso son mujeres.

Aunque es un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los de renta, los grupos de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad son los siguientes:

Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).



- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (donde las mujeres tienen poca presencia) o que desempeñan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente, de carácter temporal).
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o subcontratadas.
- Mujeres Trans

Se constata también la elevada incidencia de casos de multidiscriminación. Este hecho pone de nuevo en evidencia la dimensión del acoso como una conducta estrechamente vinculada a la dinámica y las relaciones de poder, real y cultural, es decir, a las desigualdades estructurales, como es el caso de las mujeres trans.

4. La comisión de investigación

La comisión de investigación es el grupo de personas encargadas de redactar el protocolo para su aprobación. Será el grupo de personas, o parte de ellas, designadas para acoger las denuncias en un primer término. Son el primer contacto, conducen y orientan a las personas afectadas durante la primera fase del proceso, antes de que se interponga ninguna denuncia.

La comisión de investigación (o parte) se encargará de conducir la fase central del procedimiento y tendrá la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. Siempre estará formada por al menos tres personas, preferiblemente contando con miembros que a su vez pertenezcan a la comisión de igualdad/negociadora de la empresa.



Las funciones de la comisión de investigación serán distintas en cada fase del procedimiento:

- Acogida y asesoramiento inicial.
- Informes Internos
- Recogida de información y resolución de casos. Garantizar la confidencialidad y reserva
- Tratar con respeto a todas las personas
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Associació Catnova los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas en el ámbito de la organización.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Estas funciones quedarán recogidas en la descripción de intervención por vía interna del protocolo.



Composición

La Comisión de Atención al acoso sexual y por razón de sexo estará formada por cuatro personas integrantes de la Comisión de Igualdad, de forma paritaria entre las autoridades y las personas trabajadoras.

Formación

Será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión de Investigación del protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Nombre y apellidos	Teléfono	Correo electrónico
Ana María Diquez		catnova@catnova.cat
Ricardo Diquez		admin@catnova.cat
Maria Elisa Pizutti		Insercion@catnova.cat
Nancy Nolazco		auxiliarlaboral@catnova.cat
Angee Hernandez		formacion@catnova.cat
Glenda Ribas		glenda.ribas@catnova.cat

Esta comisión tendrá una vigencia de 04 años desde el 2024 hasta al 2028

4.1 Actuaciones Preventivas y Estrategias de Sensibilización

Medidas negociadas para prevenir y sensibilizar sobre el acoso incluyen:

Medidas Información y Formación:

- Proporcionar información, material divulgativo y formaciones obligatorias.
- Hacer disponible la información en la web de la empresa.
- Implementar programas regulares de formación para todas las personas trabajadoras sobre el reconocimiento y la prevención del acoso.
- Ofrecer capacitación específica para gerentes y supervisores sobre cómo manejar las quejas y situaciones de acoso.
- Cuestionarios anónimos periódicos para detectar o prevenir situaciones de acoso.
- Establecer y comunicar claramente una política de cero tolerancias al acoso.



- Incluir definiciones claras de acoso laboral, sexual y cualquier otro tipo de acoso.
- Canales de Comunicación Abiertos:
- Crear y promocionar canales confidenciales, accesibles y confiables para que las personas trabajadoras puedan reportar incidentes de acoso.

Evaluaciones y Auditorías:

- Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral para detectar posibles problemas.
- Revisar las políticas y procedimientos de acoso para asegurar su efectividad y correcta aplicación.
- Procedimientos Claros para la Denuncia:
- Establecer un procedimiento claro y accesible para la denuncia de acoso.
- Garantizar la protección de la confidencialidad y la no represalia para las personas denunciantes.

Actuaciones de sensibilización

- **Campañas de Concienciación:**

Realizar campañas internas regulares para concienciar sobre los efectos del acoso y la importancia de un entorno de trabajo respetuoso.

- Utilizar diferentes medios como posters, correos electrónicos y talleres.

- **Charlas y Seminarios:**

- Organizar charlas y seminarios con expertos en acoso laboral y derechos laborales.
- Incluir testimonios y casos prácticos para ilustrar el impacto del acoso.

- **Materiales Informativos:**

- Distribuir folletos, guías y otros materiales educativos sobre la prevención del acoso.
- Incluir información sobre cómo identificar el acoso y qué hacer si se es víctima o testigo.



Cultura Organizacional Inclusiva:

- Promover una cultura de respeto, inclusión y diversidad en la empresa.
- Fomentar la colaboración y el respeto mutuo entre las personas trabajadoras.

Monitoreo y Evaluación Continua:

- Monitorear regularmente la efectividad de las medidas de prevención y sensibilización.
- Realizar encuestas y recoger feedback de las personas trabajadoras para mejorar continuamente el protocolo.
- Implementar estas actuaciones de prevención y sensibilización ayuda a crear un entorno laboral más seguro y respetuoso, disminuyendo la incidencia de situaciones de acoso y proporcionando un marco claro para su manejo.

Protocolo de actuación en casos de acoso en una empresa

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

Máx. 3 días laborables

- Testimonio
- Persona afectada
- Comunicación con persona de referencia
- Asesoramiento y acompañamiento
- Cierre del caso (si procede)

Fase 2: Denuncia Interna e Investigación

De 20 a 30 días laborables

- Denuncia
- Comisión de investigación
- Investigación
- Informe vinculante
- Dirección de la empresa

Fase 3: Resolución

No existen evidencias → Archivamiento

Existen evidencias → Resolución

- Revisión de la situación laboral de la persona denunciante
- Medidas correctoras



- Expediente sancionador

[Modelo de formulario de denuncia](#)

Vías Externas de Resolución

Proceso Externo de Gestión de Casos Vía Administrativa y Vía Judicial		
Vía de Mediación	Vía Administrativa	Vía Judicial
Acudir a la vía de mediación (Tribunal Laboral de conciliación, mediación y arbitraje de Cataluña)	Acudir a la Inspección de trabajo	Para la protección de sus derechos: la resolución judicial puede realizarse por el orden penal. Ésta última sólo se aconseja cuando se ha producido un acoso de carácter muy grave con intimidación o agresiones físicas

4.2 Medidas Cautelares

Objetivo: Proteger a la persona afectada.

Medidas cautelares que se contemplan:

- Cambio de puesto de trabajo
- Reordenación del tiempo de trabajo
- Permiso retribuido
- Baja laboral.

4.2.1 Condiciones para la Implementación de Medidas de Protección en Casos de Acoso

No Perjuicio Laboral o Salarial

- Las medidas implementadas no deben suponer ningún perjuicio en las condiciones laborales o salariales de la persona afectada.

Aceptación por Parte de la Persona Acosadora

- La implementación de estas medidas debe ser aceptada por la persona acosadora.

Atención Integral a la Persona Afectada



- La persona afectada debe ser el centro de las medidas, garantizando una atención integral que incluya asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada.
- Se debe evitar la victimización secundaria o revictimización.

Medidas Cautelares y Procedimiento

- Las medidas cautelares no deben predisponer el resultado final del procedimiento.
- Deben tomarse de forma motivada para garantizar la protección de todas las partes implicadas.

Adopción Personalizada y Coordinada de Medidas

- La adopción de estas medidas debe realizarse de forma personalizada.
- Deben coordinarse con todas las partes involucradas en el protocolo.

4.3 Medidas Sancionatorias

Categorías de faltas

- Faltas leves: En cuanto a la definición de falta leve como incorrección con los compañeros y compañeras, con los superiores y superiores y con los subordinados y subordinadas, se consideran, además de otros, los siguientes comportamientos y actitudes:
 1. Hacer gestos obscenos o miradas lascivas, siempre que no se dirijan directamente contra una persona en concreto. En este supuesto deberá considerarse falta grave.
 2. Ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo u orientación sexual, siempre que no sea dirigido directamente contra una persona en concreto. En este último supuesto deberá considerarse falta grave.
 3. Ridiculizar o menospreciar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo, siempre que no sea dirigido directamente contra una persona en concreto. En este supuesto deberá considerarse falta grave.
 4. Realizar comentarios homófobos e insultos basados en la orientación sexual.



5. Cualquier comportamiento no relacionado que pueda ser considerado ridiculizante o vejatorio dirigido a algún colectivo por razón de su sexo u orientación sexual.
 6. Realizar actos que comporten el aislamiento, rechazo o desprecio público, notorio y explícito de personas por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Faltas graves: Se consideran falta grave los siguientes comportamientos y actitudes:
1. Hacer comentarios sexuales obscenos sobre una persona.
 2. Realizar insinuaciones o indirectas sexuales.
 3. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
 4. Dirigirse a una persona de forma denigrante, obscena u ofensiva por su sexo o por su condición sexual.
 5. Escribir a una persona cartas, notas o mensajes con connotaciones sexuales de carácter ofensivo.
 6. Invitar persistentemente a una persona a participar en actividades sociales o lúdicas, aun cuando la persona haya dejado claro que resultan no deseadas, inoportunas y obsesivas.
 7. Usar gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito para decorar el puesto de trabajo.
 8. Ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de su sexo u orientación sexual.
 9. Hacer gesticulaciones ofensivas ridiculizando el modo de andar o de gesticular de una persona (gesticulaciones excesivamente femeninas refiriéndose a un hombre o excesivamente masculinas refiriéndose a una mujer), con el objetivo de ofender o provocar la risa de los compañeros y compañeras de trabajo.
 10. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de las personas por razón de su sexo o condición sexual.



11. Nombrar a alguien que está en proceso de reasignación sexual, o que ya ha finalizado este proceso, por el nombre que tenía antes de iniciarlo con la intención de ofender.
 12. Tratar a alguien que está en proceso de reasignación sexual, o que ya ha finalizado este proceso, como si fuera del género contrario al nuevo sexo.
 13. Hacer denuncia falsa de cualquier comportamiento sancionado en este régimen disciplinario.
 14. Vulnerar la confidencialidad exigida en este reglamento.
 15. Usar expresiones vejatorias que inciten a ejercer la violencia contra las personas, la identidad de género o la expresión de género de forma intencionada y reiterada.
- Faltas muy graves: En cuanto a la definición de falta muy grave como discriminación por razón de sexo y de condición u orientación sexual, acoso sexual y abusos y actos de violencia sexual, se consideran falta muy grave, entre otros, los siguientes comportamientos y actitudes:
1. Asignar a una mujer, por estar embarazada o ser madre, tareas sin sentido o imposibles de alcanzar (plazos irracionales).
 2. Denegar arbitrariamente a alguien los permisos o licencias a los que tiene derecho o tiene reconocidos por cualquier norma por razón de maternidad, paternidad o matrimonio.
 3. Mostrar conductas discriminatorias por la condición sexual de una persona.
 4. No dejar que alguien que está en proceso de reasignación sexual, o que ha finalizado este proceso, utilice los vestuarios, aseos e instalaciones propios del nuevo género.
 5. Convocar cualquier tipo de actividad pública que tenga por objeto la incitación al odio, la violencia o la discriminación de las personas LGBTI.



- Acoso y Abuso Sexual:

1. Prometer trato preferencial o mejoras laborales y/o académicas a cambio de favores sexuales.
2. Solicitar favores sexuales bajo amenaza y/o coacción.
3. Ofrecer citas comprometedoras o encuentros sexuales, o presionar para concretarlos.
4. Cualquier comportamiento destinado a obtener favores sexuales sin consentimiento.
5. Acoso o comportamiento agresivo hacia personas o sus familiares debido a orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
6. Agresión sexual.
7. Provocar contacto físico deliberado y no solicitado (tocar, acariciar, pellizcar, besar, masajear, coger).
8. Realizar acorralamientos, manoseos, rozamientos, tocamientos, agresiones, etc.
9. Tocar intencionadamente o de forma que parezca accidental las partes sexuales del cuerpo sin consentimiento.
10. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria.
11. Acercarse físicamente de manera excesiva, invadiendo el espacio personal reiteradamente.
12. Amenazar, coaccionar, intimidar o agredir para obtener actos sexuales.
13. Difundir imágenes con contenido sexual de una persona o cualquier comportamiento descrito en el presente protocolo.
14. Cualquier comportamiento que implique contacto físico o intimidación con fines sexuales.

“En los casos de faltas muy graves o de abuso o agresión sexual, la comisión debe informar a la persona afectada de todas las vías de apoyo externo a su alcance, así como que en cualquier momento puede recurrir a una vía externa de resolución del conflicto y denuncia”.



5. Principios y Garantías

Compromiso de la empresa con la igualdad y la prevención del acoso, asegurando la confidencialidad, respeto e integridad de todas las personas involucradas.

- Respeto y Protección
- Confidencialidad
- Derecho a la información
- Apoyo de personas formadas
- Diligencia y celeridad
- Trato justo
- Protección frente a posibles represalias
- Colaboración
- Medidas cautelares
- Vigilancia de la salud

6. Derechos y Obligaciones

El incumplimiento de las obligaciones por parte de la organización da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Responsabilidades de Associació Catnova.

- Proteger a las personas de la empresa y/u organización frente a conductas de acoso por parte de personas externas.
- Proteger a las personas externas vinculadas a la empresa y/u organización, aunque no tengan un vínculo laboral directo.
- En caso de acoso por parte de personas externas, y siempre que la persona afectada lo desee, se recomienda a la empresa y/u organización:
- Facilitar el acompañamiento ante los Mossos d'Esquadra (preferiblemente, mediante la persona de referencia del protocolo).
- Ofrecer, siempre que sea posible, apoyo jurídico y cualquier otro tipo de apoyo que la persona trabajadora necesite.

Obligaciones de Associació Catnova

- Garantizar los derechos de las personas que forman parte de la entidad: No ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo.
- A la integridad física y psíquica, a una adecuada política de seguridad e higiene, al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- Promover un entorno laboral que evite el acoso.
- Establecer procedimientos específicos para la prevención del acoso.
- Informar a las empresas proveedoras y a las personas usuarias.

Derechos y Obligaciones de las Personas:

- Derechos: Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
- Obligaciones: Todas las personas tienen la obligación de tratar con respeto cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

7. Marco Legal

El protocolo se rige por la Ley 17/2015 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, de Cataluña.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (preámbulo) de Cataluña.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI).



- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En relación con el acoso sexual, esta ley prescribe que las administraciones públicas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, al mismo tiempo, arbitrar procedimientos específicos para prevenir y dar rienda suelta a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto.
- Ley orgánica 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, de Cataluña. Esta ley pretende establecer los mecanismos para contribuir a la erradicación de la violencia machista que sufren las mujeres, y reconocer y avanzar en garantías respecto al derecho básico de las mujeres a vivir sin manifestación alguna de esta violencia.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
 - El objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI) y evitarles situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Cataluña se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad.
 - Esta ley engloba diferentes ámbitos, entre ellos el educativo y el laboral, y en este último se concreta en: «Cualquier discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género que tenga lugar en el ámbito laboral, tanto en la selección o la promoción de personal como en el desarrollo de las tareas, incluido el acoso., constituye una infracción y debe ser objeto de investigación y, en su caso, de sanción, de acuerdo con el procedimiento y la tipificación establecidos por la legislación laboral».
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (preámbulo) de Cataluña.
 - El derecho fundamental de la igualdad de mujeres y hombres constituye un valor primordial para la democracia y es una necesidad esencial en una sociedad democrática moderna que quiere erradicar

el sistema patriarcal androcéntrico y sexista. Para que se cumpla plenamente este derecho, no sólo debe ser legalmente reconocido, sino que, además, debe ejercerse de una manera efectiva implicando todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

- A pesar de los numerosos ejemplos de reconocimiento formal y de los progresos realizados hasta el momento, la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana todavía no es una realidad. En la práctica, mujeres y hombres no gozan de los mismos derechos, puesto que persisten desigualdades políticas, económicas y culturales –por ejemplo, diferencias salariales y una menor representación en la política–. Estas desigualdades son el resultado de estructuras sociales que se fundamentan en numerosos estereotipos presentes en la familia, la educación, la cultura, los medios de comunicación, el mundo laboral y la organización social, entre otros ámbitos.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI).
 - El texto establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas contra cualquier forma de discriminación.
 - La norma establece el derecho a la libre determinación de la identidad de género y su despatologización: «El Estado reconoce a las personas trans su derecho a ser quienes son, sin que intervengan testigos, sin que intervenga la obligación de hormonación durante dos años y sin informe médico alguno que deba decir que son personas enfermas».
 - Las mujeres lesbianas y bisexuales podrán filiar a sus hijos sin necesidad de estar casadas, como ocurre ahora. También se otorga rango legal al derecho de acceso a técnicas de reproducción asistida, que ya estaba reglamentariamente establecido, tanto para ellas como para personas trans con capacidad de gestar.



- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI).
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En relación con el acoso sexual, esta ley prescribe que las administraciones públicas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, al mismo tiempo, arbitrar procedimientos específicos para prevenir y dar rienda suelta a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto.
- Ley orgánica 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, de Cataluña. Esta ley pretende establecer los mecanismos para contribuir a la erradicación de la violencia machista que sufren las mujeres, y reconocer y avanzar en garantías respecto al derecho básico de las mujeres a vivir sin manifestación alguna de esta violencia.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
 - El objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI) y evitarles situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Cataluña se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad.
 - Esta ley engloba diferentes ámbitos, entre ellos el educativo y el laboral, y en este último se concreta en: «Cualquier discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género que tenga lugar en el ámbito laboral, tanto en la selección o la promoción de personal como en el desarrollo de las tareas, incluido el acoso., constituye una infracción y debe ser objeto de investigación y, en su caso, de sanción, de acuerdo con el procedimiento y la tipificación establecidos por la legislación laboral».
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (preámbulo) de Cataluña.



- El derecho fundamental de la igualdad de mujeres y hombres constituye un valor primordial para la democracia y es una necesidad esencial en una sociedad democrática moderna que quiere erradicar el sistema patriarcal androcéntrico y sexista. Para que se cumpla plenamente este derecho, no sólo debe ser legalmente reconocido, sino que, además, debe ejercerse de una manera efectiva implicando todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

A pesar de los numerosos ejemplos de reconocimiento formal y de los progresos realizados hasta el momento, la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana todavía no es una realidad. En la práctica, mujeres y hombres no gozan de los mismos derechos, puesto que persisten desigualdades políticas, económicas y culturales –por ejemplo, diferencias salariales y una menor representación en la política–. Estas desigualdades son el resultado de estructuras sociales que se fundamentan en numerosos estereotipos presentes en la familia, la educación, la cultura, los medios de comunicación, el mundo laboral y la organización social, entre otros ámbitos.

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI).
 - El texto establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas contra cualquier forma de discriminación.
 - La norma establece el derecho a la libre determinación de la identidad de género y su despatologización: «El Estado reconoce a las personas trans su derecho a ser quienes son, sin que intervengan testigos, sin que intervenga la obligación de hormonación durante dos años y sin ningún informe médico que deba decir que son personas enfermas».
 - Las mujeres lesbianas y bisexuales podrán afiliar a sus hijos sin necesidad de estar casadas, como ocurre ahora. También se otorga

rango legal al derecho de acceso a técnicas de reproducción asistida, que ya estaba reglamentariamente establecido, tanto para ellas como para las personas con capacidad de gestar.

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Promueve la igualdad efectiva de las personas LGTBI:
 - Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras tendrán que contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de estas medidas se desarrollarán reglamentariamente. La ley lo refuerza con "promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI".
 - Artículo 14. Igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, tendrán que tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley. A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto: (...) f) Velar por el efectivo cumplimiento de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.



- Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans:
 - Sección 2a. Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans.
 - Artículo 55. Integración sociolaboral de las personas trans.
- En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.