



CONCLUSIONS SUBSEU

AEBALL – Associació Empresarial de L'Hospitalet
i Baix Llobregat

Jornada: Violències masclistes i LGTBIfòbiques a l'empresa: saps com actuar?

08/05/2026

Consell Comarcal del Baix Llobregat, Sant Feliu de Llobregat

COMISSIÓ DE TREBALL DEL CONGRÉS ON S'EMMARCA L'ACTIVITAT

Comissió de Formació, Ocupació i Emprenedoria.

DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT (objectiu, què s'ha fet, participació, etc.)

En el marc del 7è Congrés de les Dones del Baix Llobregat, AEBALL va participar com a subseu desenvolupant la jornada "Prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIfòbiques en l'àmbit laboral", dirigida a empreses del territori amb l'objectiu de sensibilitzar, capacitar i proporcionar eines pràctiques per a la prevenció i la gestió de situacions de discriminació, assetjament i violència en l'entorn de treball.

La iniciativa s'emmarca en el compromís compartit de promoure entorns laborals segurs, respectuosos, igualitaris i inclusius, així com en la necessitat d'acompanyar les empreses en l'aplicació de la normativa vigent en matèria d'igualtat, diversitat i prevenció de les violències.

L'objectiu principal de la jornada va ser proporcionar a les empreses coneixements, recursos i eines pràctiques per prevenir, detectar i abordar situacions de violència masclista i LGTBIfòbica en l'àmbit laboral, fomentant una cultura organitzativa basada en la igualtat, el respecte i la tolerància zero davant qualsevol forma de discriminació o assetjament.

Van participar representants de **10 empreses del Baix Llobregat**, principalment responsables de direcció, recursos humans i persones amb responsabilitats en la gestió d'equips.

La sessió va tenir un enfocament eminentment pràctic i orientat a la realitat empresarial. Els continguts es van estructurar al voltant dels següents blocs:

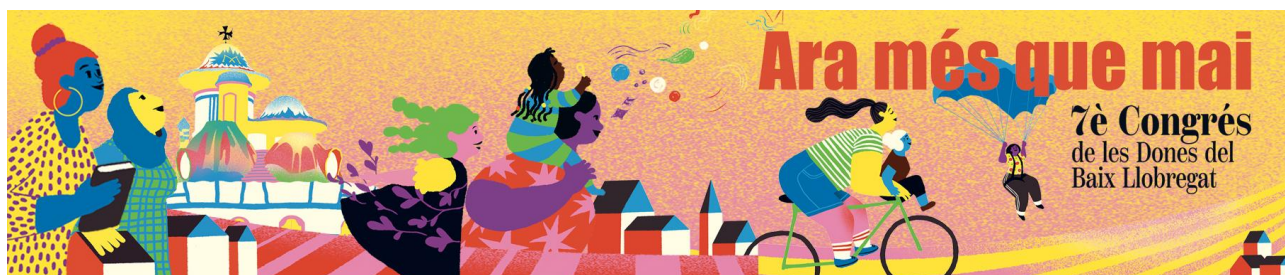
Marc legal i responsabilitats empresarials

Es van presentar les principals obligacions de les empreses derivades de la normativa vigent en matèria d'igualtat, prevenció de l'assetjament i protecció de les persones treballadores, destacant la necessitat d'implementar protocols, plans d'igualtat, canals interns d'informació i mesures específiques de prevenció de la discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Conceptualització i impacte de les violències

Es van definir conceptes clau relacionats amb les violències masclistes, la LGTBIfòbia i l'assetjament sexual o per raó de sexe, incidint en els impactes que aquestes situacions generen tant sobre les persones afectades com sobre les organitzacions i els resultats empresarials.

Prevenció i cultura organitzativa



Es va reflexionar sobre la importància del lideratge, els protocols interns, la formació continuada, la comunicació segura i la incorporació de la perspectiva d'igualtat i diversitat en la cultura corporativa.

Detecció precoç i actuació inicial

Les empreses participants van treballar la identificació de senyals d'alerta, els criteris d'actuació davant les primeres comunicacions i la necessitat de garantir la confidencialitat, la protecció de les persones afectades i la correcta activació dels protocols interns.

Protocols i rols interns

Es van analitzar les diferents fases dels procediments d'investigació i actuació, així com els rols específics de la direcció, recursos humans, comandaments, representació legal de les persones treballadores i serveis de prevenció.

Casos pràctics

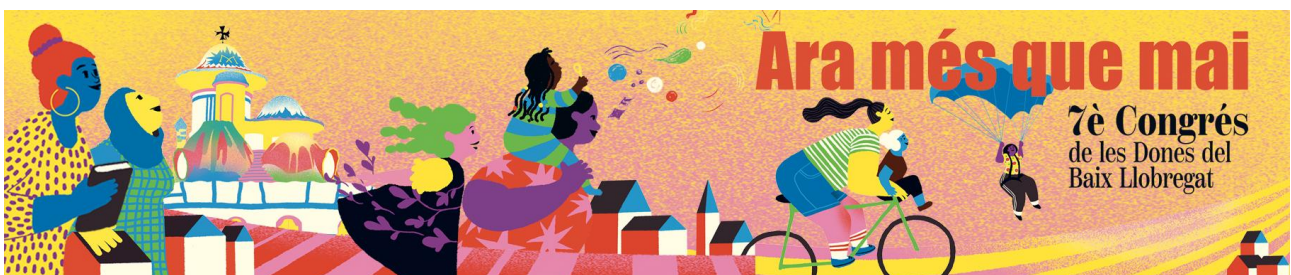
La jornada va incloure l'anàlisi i resolució guiada de casos reals relacionats amb:

- Comentaris sexualitzats reiterats en l'entorn laboral.
- Conductes LGTBIfòbiques procedents de clients o terceres persones.
- Situacions de control abusiu, humiliació o assetjament en relacions jeràrquiques.

Aquest exercici va permetre identificar bones pràctiques, errors habituals i criteris d'actuació adequats.

A les empreses participants se'ls va lliurar una guia pràctica elaborada específicament per a la sessió que incloïa:

- Marc normatiu actualitzat. Definicions i conceptes clau.
- Elements de prevenció i cultura organitzativa.
- Eines de detecció precoç.
- Protocols d'actuació i definició de responsabilitats.
- Casos pràctics i pautes de resolució.
- Estratègies de comunicació interna.
- Recomanacions per a la implicació de la direcció.
- Models de formació progressiva per a les plantilles.
- Bones pràctiques en canals de denúncia.
- Indicadors de seguiment i avaluació.
- Recursos i enllaços d'interès especialitzats.



OBJECTIUS DE L'ACTIVITAT

La jornada va contribuir a assolir els objectius següents:

Sensibilitzar el teixit empresarial

- Incrementar el coneixement sobre les diferents formes de violència masclista i LGTBIfòbia que poden produir-se en l'àmbit laboral.
- Visibilitzar l'impacte que aquestes situacions tenen sobre les persones, els equips i les organitzacions.

Capacitar les empreses

- Facilitar eines per identificar situacions de risc, discriminació o assetjament.
- Millorar la capacitat de resposta davant possibles casos.
- Clarificar les responsabilitats dels diferents agents implicats.

Promoure la prevenció

- Impulsar la implantació de mesures preventives i protocols efectius.
- Fomentar la formació continuada de direccions, comandaments i plantilles.
- Reforçar la cultura de tolerància zero davant qualsevol forma de violència.

Afavorir entorns laborals inclusius

- Incorporar la perspectiva de gènere i diversitat en les polítiques empresarials.
- Garantir espais laborals segurs i respectuosos amb totes les persones.
- Promoure la igualtat de tracte i oportunitats.

Facilitar el compliment normatiu

- Donar suport a les empreses en l'adaptació als requeriments legals vigents.
- Posar en valor la prevenció com una eina de millora organitzativa i de reducció de riscos.



CONCLUSIONS (principals idees i propostes)

Principals idees extretes de la jornada

1. La prevenció de les violències masclistes i LGTBIfòbiques ha de formar part de l'estratègia empresarial i no limitar-se al compliment formal de les obligacions legals.
2. La detecció precoç, la formació i l'existència de protocols clars constitueixen els elements més eficaços per reduir riscos i millorar el clima laboral.
3. El compromís visible de la direcció és un factor determinant per consolidar una cultura de tolerància zero davant les conductes discriminatòries.
4. Les empreses necessiten disposar de canals de comunicació i denúncia accessibles, confidencials i lliures de represàlies per generar confiança entre les persones treballadores.
5. La formació diferenciada per a direcció, comandaments i plantilla facilita una millor identificació dels riscos i una resposta més adequada davant les situacions de violència o assetjament.
6. La correcta gestió dels casos requereix processos rigorosos, documentats i centrats en la protecció de les persones afectades.
7. La participació activa dels agents socials i la coordinació entre recursos humans i prevenció de riscos laborals reforcen l'eficàcia de les actuacions.

Propostes de futur

- Continuar desenvolupant accions de sensibilització i capacitació dirigides a les empreses del territori.
- Impulsar espais d'intercanvi de bones pràctiques entre empreses.
- Facilitar eines pràctiques per a la implementació de protocols i plans d'acció.
- Reforçar la formació dels equips directius i comandaments intermedis.
- Promoure sistemes de seguiment basats en indicadors que permetin avaluar l'eficàcia de les mesures adoptades.
- Fomentar la integració de la perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió en la gestió estratègica de les organitzacions.

Valoració final

La jornada ha contribuït a reforçar el coneixement i el compromís de les empreses participants en la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIfòbiques en l'àmbit laboral, posant de manifest l'interès creixent del teixit empresarial del Baix Llobregat per avançar cap a entorns laborals més segurs, inclusivament i respectuosos amb la diversitat, alineats amb els objectius del 7è Congrés de les Dones del Baix Llobregat.

