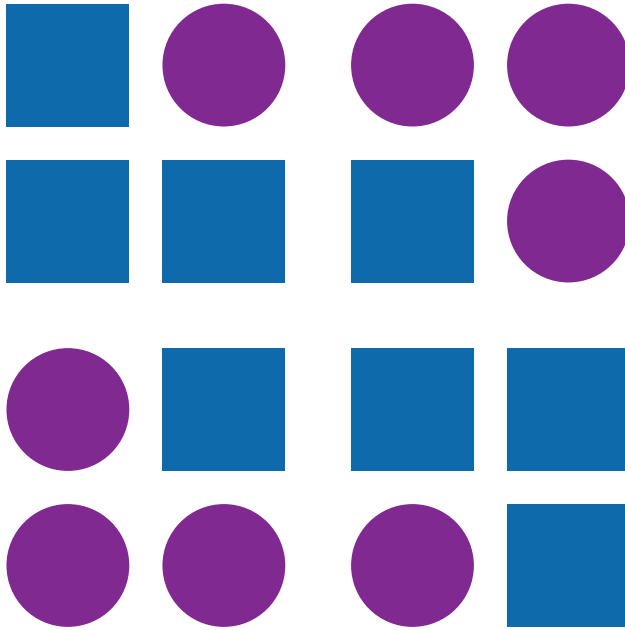


“
a la feina
iguals
”



La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa

Un instrument per definir, implementar i
comunicar un protocol contra l'assetjament
en el si de l'empresa

Presentació

Us presentem el document de treball *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa* elaborat amb la voluntat de facilitar una eina a les empreses i organitzacions catalanes per detectar i afrontar l'existència d'aquest tipus de conductes negatives en el si de les seves estructures, que poden malmetre el clima laboral i, sobretot, la salut física i mental de les persones treballadores.

L'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, de la igualtat efectiva de dones i homes, que recull l'obligació de les empreses d'implementar mesures concretes envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics que permetin donar curs i solució als possibles casos que es puguin donar en els diferents tipus d'organitzacions empresarials.

Combatre qualsevol tipus de discriminació envers les dones ha estat i és una prioritat i un compromís actiu tant per al Govern com per al Departament de Treball. En aquest sentit, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball té, com un dels seus objectius estratègics, l'eradicació de les conductes discriminatòries que es puguin donar en l'àmbit laboral i que impossibiliten a les dones l'assoliment de la igualtat efectiva en el treball.

Així mateix, cal destacar que la Comissió d'Igualtat i dels Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya ha aprovat unes recomanacions dirigides a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Aquestes recomanacions, sorgides del diàleg social, s'han tingut en compte a l'hora d'elaborar el document que ara us presentem.

Aquest instrument està estructurat en dues parts principals que es complementen. La primera part ofereix la informació necessària i concreta per elaborar i implementar un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, adequant-lo a cada empresa i realitat. La segona, a més, facilita models de referència i orientacions pràctiques com a ajuda en el procés de realització.

Una qüestió cabdal de la problemàtica de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és actuar abans que aquests comportaments es produeixin. Per això, en aquest document de treball, hem fet de la prevenció l'eix fonamental, no només dedicant-hi un capítol sencer sinó fent de la prevenció un element transversal i integrador de tot el document.

D'altra banda, i tenint en compte la realitat econòmica i empresarial del nostre país, hem volgut instrumentar una eina que es pugui adaptar a tot tipus d'organitzacions, independentment del seu sector, naturalesa o dimensió.

Esperem que aquesta eina sigui útil a les empreses i altres organitzacions per facilitar l'eradicació de l'assetjament i contribuir a millorar la qualitat en el treball i la salut, i no només de les dones, actualment les més afectades, sinó de totes les persones treballadores.

Hble. Sra. Mar Serna Calvo

Consellera de Treball

Generalitat de Catalunya

Introducció

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos nacionals i internacionals però la realitat mostra que la igualtat plena encara és només teòrica. La presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral és la manifestació més patent de la real desigualtat que encara existeix en la nostra societat. Des de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya es promouen accions perquè els avenços assolits fins a l'actualitat en matèria d'igualtat d'oportunitats de les dones en el món laboral es facin visibles i contribueixin a sensibilitzar els ciutadans i ciutadanes de la importància que té seguir treballant per arribar a la igualtat real.

El nostre objectiu és garantir la igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral. L'experiència mostra que només una implicació conscient i ferma de la direcció de les empreses i del conjunt d'agents sindicals permetrà avançar en aquest camí i és en aquest sentit que les nostres accions s'encaminen a incentivar la igualtat a les empreses.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha estat uns dels problemes que tradicionalment les dones han hagut d'afrontar en el mercat de treball i un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: a la intimitat i a la dignitat; a la llibertat sexual; a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat i a la integritat física i moral.

En la darrera dècada, en coherència amb una major consciència i sensibilitat envers la gravetat i abast del problema, s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir-los i abordar-los.

Així, juntament amb la protecció que atorguen les normes laborals, s'ha posat l'accent en la necessitat d'articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc de la pròpia empresa.

Les dificultats que comporta la protecció "a posteriori" vers els actes i conductes d'assetjament són tan greus i nombroses que, tant els estudis com les legislacions coincideixen a assenyalar que, l'instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions a l'interior de la pròpia empresa. Per tant, el paper de la prevenció de riscos laborals mitjançant l'avaluació de riscos i la planificació d'actuacions preventives, la definició del Pla de prevenció, i la integració d'aquest dins la gestió quotidiana de l'empresa són eines cabdals en el tractament d'aquests tipus d'assetjament.

En aquest sentit, totes les recomanacions internacionals i europees coincideixen a afirmar que la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores, és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

De forma coherent amb aquestes orientacions, el nombre d'empreses que han definit i implantat aquests protocols ha crescut de forma important en la darrera dècada a tots els països del nostre entorn¹.

També a Catalunya, en els darrers anys, un nombre creixent d'organitzacions de diferent tipologia i naturalesa (empreses, administracions públiques, universitats) han utilitzat la negociació col·lectiva com a marc per acordar aquestes polítiques.

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, Llei Orgànica 3/2007) suposa una fita important en aquest procés.

La Llei estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura. Així, l'article 48 recull expressament que *“les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”*.

En aquest sentit, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, ja que, menciona especialment, per primera vegada, la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

És en aquest context on s'inscriu aquesta iniciativa. Amb aquest instrument es vol posar a l'abast de les empreses, de les associacions patronals i dels sindicats una eina per facilitar l'acompliment d'aquesta obligació legal.

Des del convenciment que la definició i implementació d'un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueix un instrument clau per concretar i fer efectiva la tutela dels drets fonamentals –especialment el de no discriminació per raó de sexe– i l'obligació de protecció de la salut i la seguretat de les persones treballadores i, especialment, la de les dones treballadores, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (Departament de Treball) posa a la vostra disposició aquest document.

1 IRS Employment Trends Survey.

Objectius

El document que es presenta vol ser una eina per facilitar a les empreses, a les persones treballadores i als sindicats la definició i implementació d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el marc de l'empresa.

Aquest protocol ha estat elaborat amb un doble objectiu:

- Facilitar informació i orientacions per conèixer i entendre què és l'assetjament sexual i què és l'assetjament per raó de sexe; com prevenir-lo, i com articular vies efectives de protecció i resposta en el marc de l'empresa.
- Posar a disposició de les empreses, dels sindicats i altres agents socials i econòmics una eina informativa i un model de referència per definir i acordar aquests protocols a nivell intern.

Estructura de continguts

Aquest document s'estructura en tres apartats:

A) Instrument per elaborar, implementar i comunicar un protocol. Conceptes i orientacions Recull la informació necessària i d'interès per a qualsevol empresa per elaborar i implementar un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el si de la seva organització.

B) Instrument per elaborar, implementar i comunicar un protocol. Conceptes i orientacions: Model de referència i Orientacions pràctiques Per facilitar-ne el procés d'elaboració.

C) Annexes

- El marc legal
- Bibliografia i fonts de referència

Metodologia de treball

En el procés d'elaboració d'aquest document es distingeixen tres grans fases:

- **La sistematització d'una base de coneixement que fonamenta la proposta d'aquest marc de referència.**

El document segueix i concreta les Directrius que la pròpia Comissió Europea² va elaborar amb la finalitat de proporcionar una orientació pràctica a les empreses i organitzacions sindicals per prevenir i abordar les situacions d'assetjament sexual en el marc de l'empresa.

També s'han revisat les diferents iniciatives que, amb propòsits similars, s'han portat a terme recentment en el context internacional, espanyol i català, amb la voluntat d'aprendre de les diferents experiències i incorporar aquells aspectes que són de major interès.

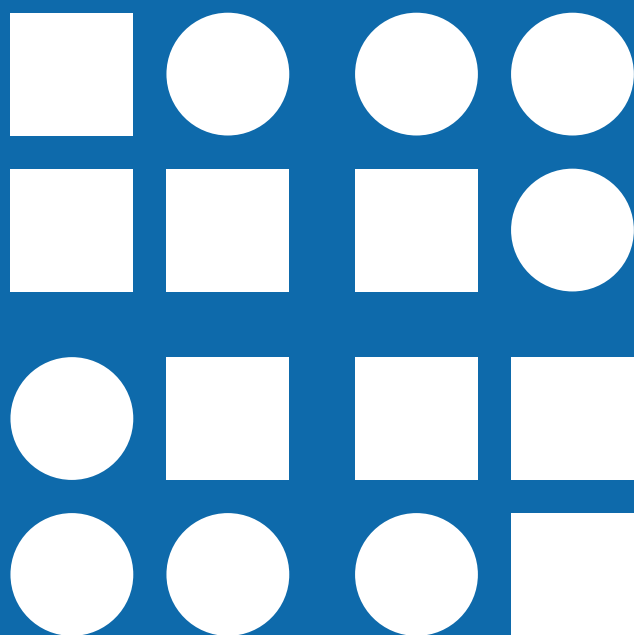
- **Un procés de debat tècnic entorn de les propostes inicials amb professionals i persones expertes**

Per garantir l'adaptació d'aquestes recomanacions al nostre context social i legislatiu s'ha constituït una comissió integrada per professionals de diferents disciplines: dret del treball, psicologia social, polítiques d'igualtat d'oportunitats en el món laboral, així com seguretat i salut laboral.

- **Un procés de diàleg amb persones representants de l'àmbit empresarial i sindical**

La proposta inicial s'ha sotmès a la consideració i consulta de la representació empresarial i sindical.

² Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].



Apartat A – Instrument per elaborar, implementar i comunicar un protocol. Conceptes i orientacions

Índex

Capítol 1

Què són l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe **12**

- 1.1. Assetjament sexual: definició, elements clau i exemples 13
- 1.2. Assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples 16
- 1.3. Tipologia 18
- 1.4. Grups d'especial atenció en relació a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe 19
- 1.5. L'entorn laboral i els vincles laborals a efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe 20

Capítol 2

Prevenició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: instruments i estratègies **21**

- 2.1. La prevenició de riscos laborals en relació a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe 22
- 2.2. Crear entorns de treball respectuosos amb totes les persones 24
- 2.3. Explicitar la política empresarial: Definició, comunicació i seguiment d'un protocol 29
- 2.4. Informació, sensibilització i formació 33

Capítol 3

La direcció de l'empresa; les persones treballadores i la seva representació: Drets, obligacions, responsabilitat i orientacions. **35**

- 3.1. La direcció de l'empresa: Obligacions, orientacions i responsabilitat 36
- 3.2. Representació de les persones treballadores: Obligacions i orientacions 41
- 3.3. Persones treballadores: Drets i obligacions 43

Capítol 4

L'abordatge de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a l'interior de l'empresa: Les vies de suport, resolució i resposta. Aproximació a les vies externes de resolució. **44**

- 4.1. Abordar les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a l'interior de l'empresa: una estratègia per complementar i millorar la protecció i la resposta legal contra l'assetjament 45
- 4.2. L'assistència i assessorament a les persones afectades: persona de referència 48
- 4.3. Les vies de resolució a l'interior de l'empresa: 50
 - A. Presentar una queixa i demanar assistència a la **persona de referència** per resoldre la situació. 50
 - B. Denúncia interna o queixa i investigació 52
 - C. Les vies de resolució a l'interior de l'empresa: Principis i garanties 56
- 4.4. Aproximació a les vies de resolució externes: Via administrativa i via judicial 58

Capítol 5

L'abordatge de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: Orientacions pràctiques **59**

- 5.1. Per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe 60
- 5.2. Per a les persones que adverteixen una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe 63
- 5.3. Per a persones externes a l'empresa 64

Capítol 1

Què són l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

- 1.1. Assetjament sexual: definició, elements clau i exemples
- 1.2. Assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples
- 1.3. Tipologia
- 1.4. Grups d'especial atenció en relació a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe
- 1.5. L'entorn laboral i els vincles laborals a efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són un fenomen social de múltiples i diferents dimensions: són una forma de discriminació que ve motivada pel sexe d'una persona, contrària al principi d'igualtat entre dones i homes; són un atemptat al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones; una manifestació de la violència de gènere i un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball.

En aquest capítol es donen alguns criteris per entendre què són l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: com es defineixen legalment, quin tipus de conductes els constitueixen i quins tipus de persones són més susceptibles de patir-los.

1.1. L'assetjament sexual: definició, elements clau i exemples

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu³ es recull en la Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones.

Assetjament sexual: la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. (Directiva 2006/54/CE)

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes elles incorporen els mateixos elements clau:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep.

Així, s'entén per no desitjat quan:

- la persona no demana o inicia aquesta acció
- aquesta persona considera aquest fet indesitjable i ofensiu.

S'assenyala la concurrència de tres conductes que han de donar-se necessàriament: **sol·licitud o requeriment** de qualsevol comportament d'índole sexual; **persistència** en aquest requeriment i **refús** per part de la persona que el rep.

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals**

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innoqües (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc).

La Directiva assenyala explícitament que aquestes conductes poden ser verbals, no verbals o físiques.

³ Proposem utilitzar aquesta definició perquè és la més ampla i la que millor recull tota la doctrina i la jurisprudència sobre aquest tema des dels anys 70.

- **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.**

És important assenyalar que la inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).

Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives.

Però cal tenir molt en compte que, comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual. En altres casos serà necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.

A títol **d'exemple**, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, tenint en compte la pauta d'insistència o repetició que mencionàvem, poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual**⁴:

- **Verbal**

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals

⁴ Elaboració pròpia a partir de: Oficina Internacional de Treball. Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual

- **No verbal**

- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

- **Físic**

- Apropament físic excessiu
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos

1.2. L'assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples

La Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones defineix:

Assetjament per raó de sexe: la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Destaquem els elements clau d'aquesta definició:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**

- **Es relaciona amb el sexe d'una persona**

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- d'una treballadora només pel fet de ser dona
- d'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat
- d'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

- **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.**

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones
- Utilitzar humor sexista
- Menystenir la feina feta per les dones
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes)

- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre **exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives**. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de **l'embaràs i la maternitat** de les dones en totes les escales professionals.

L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada; quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal o sol·licita alguns dels drets laborals previstos en aquest supòsit.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, s'assenyalen també alguns dels comportaments més habituals en què es manifesta l'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Sabotejar la seva feina o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.

Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per atenció als fills/es) o induir-la a renunciar-hi.

1.3. Tipologia

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

- **Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo):**

Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina.

Implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui l'empresari o empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

- **Assetjament ambiental:**

És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada,

- **Assetjament horitzontal: entre companys/es**
- **Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/da**
- **Assetjament vertical ascendent: subordinat/da – comandament**

1.4. Grups d'especial atenció en relació a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Els estudis realitzats⁵ mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament sexual o assetjament per raó de sexe són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables⁶ són⁷:

- dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades)
- dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes
- dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal o atípic)
- dones amb discapacitats
- dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques
- dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades
- Un altre grup vulnerable –a menor escala– és el de persones homosexuals i homes joves (persones assetjades per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics)

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació.⁸ Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural.

5 Recomanació de la Comissió Europea de 27 de Novembre 1991: Protecció de la dignitat de les dones i homes en el treball, 1992 O.J. (L49) / Sexual Harrassment at Work: Nacional and Internacional Responses. Deirdre Mc Cann. Internacional Labor Office

6 D. Chappell and V. Martino: violence at work Preventing violence and harassment in the workplace European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions–

7 Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

8 R. Sandler. Trends in sexual harassment

1.5. L'entorn i els vincles laborals a efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

A efectes de qualificar com a “laboral” una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no venen determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'empresa.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera “entorn laboral” a efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l' empresa, etc.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

Així, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden produir entre companys/es, supervisors/es, subordinats/des, però també es considera assetjament laboral el que es produeix per part d'una persona vinculada d'alguna forma a l'empresa externament: clientela, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/es, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- la protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe per part de persones externes.
- la protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb ella.

Aquesta consideració és rellevant atès que cada vegada és més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment a diferents empreses (com a resultat de formes diverses de col·laboració empresarial).

En la definició del protocol és important que s'expliciti i es tingui en compte aquesta realitat, especialment en el moment d'abordar els mecanismes d'informació sobre la política de l'empresa.

Capítol 2

Prevenió de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: estratègies i instruments

- 2.1. La prevenió de riscos laborals en relació a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe
- 2.2. Crear entorns de treball respectuosos amb totes les persones
- 2.3. Explicitar la política empresarial: Definició, comunicació i seguiment d'un protocol
- 2.4. Informació, sensibilització i formació

La forma més efectiva d'evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és promovent unes relacions respectuoses amb totes i cadascuna de les persones amb les que ens relacionem per motius professionals.

Una prevenió eficaç ha d'incidir tant en les actituds i comportaments de les persones com en els mètodes i estils de gestió.

La informació, la sensibilització i la formació són també estratègies bàsiques per tal que tothom assumeixi la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Al mateix temps, és fonamental que tothom sigui conscient que en el cas que es produeixin, aquests comportaments no es toleraran i que les persones que els pateixin comptaran, des del primer moment, amb tot el suport i el compromís de l'empresa, que actuarà amb contundència i diligència per resoldre aquesta situació.

La definició, implementació i comunicació de la política empresarial a través d'un protocol és des d'aquesta perspectiva un instrument clau per prevenir aquestes situacions i per garantir efectivament la tutela dels drets fonamentals i la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores.

2.1. La prevenció de riscos de riscos laborals en relació a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe

La prevenció és cabdal per al tractament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, ja que aquests es generen i desenvolupen en consonància amb la presència dels riscos psicosocials existents a la feina. Aquests riscos es deriven d'elements com les característiques estructurals de l'organització, les particularitats de les tasques assignades i en el temps i l'entorn de treball en que es fan.

La direcció de l'empresa és l'encarregada de prendre cura d'aquests aspectes; té l'obligació d'adoptar les mesures preventives oportunes i de integrar-les dins les seves activitats i decisions amb la finalitat de protegir eficaçment a les persones treballadores enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquesta obligació es desprèn del deure general de l'empresariat, que es recull als articles 4.1 d) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ara endavant, TRLET) i 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (d'ara endavant LPRL), segons el qual, la direcció de l'empresa ha de garantir el dret a la integritat física i psíquica de la persona treballadora en *"tots els aspectes relacionats amb el treball"*.

Aquest deure general inclou totes les mesures que siguin necessàries per assegurar la protecció de la persona treballadora. La consideració dels factors psicosocials en l'avaluació i gestió dels riscos laborals, es deriva doncs sense dificultat d'aquest concepte ampli del deure de seguretat de l'empresari.

Al mateix temps, tal i com es desprèn de l'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, que determina que *"la integració de la prevenció en el conjunt de les activitats de l'empresa implica que s'ha de veure reflectida en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en que aquest es desenvolupa"*, la prevenció s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, afectant el conjunt de les seves activitats i a tots els nivells jeràrquics.

L'eina més important⁹ que permet integrar la prevenció dels riscos laborals a l'empresa és el **Pla de prevenció** que, entre d'altres aspectes, es fonamenta en:

- **L'avaluació dels riscos**

És el procés a través del qual es fa una estimació de la magnitud dels riscos que no s'han pogut eliminar dins el context de l'activitat laboral de l'empresa. Aquesta avaluació es fa seguint els procediments i normes establertes per a cadascun dels aspectes a valorar: riscos de seguretat, hi-

9 Article 16 de la LPRL

gènics, ergonòmics i psicosocials. En el cas de l'assetjament s'ha de tenir cura de ser especialment sensibles envers els riscos psicosocials i els seus indicadors rellevants.

- **La planificació de l'activitat preventiva**

Quan l'avaluació conclou i es demostra l'existència de qualsevol tipus de situació de risc, es fa necessari incorporar-lo a la planificació de l'activitat preventiva per tal de eliminar, reduir i/o controlar la possible exposició dels treballadors i treballadores. Aquesta planificació es fa en funció de la magnitud del risc i del nombre de persones susceptibles de ser afectades i ha de definir els mitjans humans i materials, així com els recursos econòmics necessaris per ser eficaçment enllestida.

Els **delegats i delegades de prevenció**, com a representants dels treballadors amb tasques específiques en matèria de prevenció, col·laboren amb l'empresa per promoure, fomentar i vigilar el millor compliment de la normativa de prevenció i la implementació de les mesures preventives. Al mateix temps, la direcció de l'empresa ha de consultar aquests representants per a la planificació, organització i desenvolupament de totes aquelles actuacions que tinguin a veure amb la seguretat i la salut de les persones treballadores en tots els seus aspectes. Quan es tracta de petites empreses, sense aquests representants, la direcció ha de consultar directament als treballadors i treballadores.

La filosofia i la intenció d'aquest document és, en tot moment, desenvolupar i presentar els seus continguts des de la perspectiva de la integració de la prevenció. A continuació, destaquem algunes de les actuacions i mesures preventives fonamentals per garantir la protecció de la persona treballadora envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

2.2. Crear entorns de treball respectuosos amb totes les persones

a) Incidir en els comportaments i actituds de les persones

Totes i cadascuna de les persones que formen part de l'empresa tenen responsabilitats en la creació d'un clima de respecte en les relacions professionals.

El Codi de Conducta Europeu per a combatre l'assetjament sexual¹⁰ emfatitza que *“el procediment per a resoldre les queixes ha de ser contemplat només com un dels components d'una estratègia per abordar el problema. El principal objectiu ha de ser canviar els comportaments i les actituds”*.

En el mateix sentit, les recomanacions de l'Organització Internacional del Treball són:

- Facilitar que homes i dones prenguin consciència del seu comportament i cada un assumeixi part de la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Fer tothom conscient de les seves responsabilitats en la construcció d'un entorn de treball respectuós, especialment les persones amb responsabilitats.
- Promoure un canvi en les actituds en relació al rol de les dones en el treball.
- Cal que tothom tingui clar que s'han d'evitar aquells comportaments que poden comportar que una persona es senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- La **formació** i la **informació** són fonamentals per ajudar que tothom entengui que determinades actituds i comportaments –tot i que puguin estar fortament arrelats en la cultura social– són inapropiats perquè poden ser ofensius, sexistes o discriminatoris.

b) Promoure mètodes de gestió i context que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Diferents estudis¹¹ coincideixen a destacar que, més enllà de les actituds personals, la incidència de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe està molt vinculada a determinats aspectes del propi entorn i context laboral, i han identificat diferents factors de risc.

¹⁰ Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].

¹¹ Di Martino, V; Hoel, H; Cooper, C.L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Ireland Prevention, Support and Resolution: Guidelines on sex discrimination, sexual harassment, and harassment. Equal Employment Opportunity office, of human resource services, University of Florida, 2006.

- El primer grup de factors de risc el constitueixen aquells vinculats als **estils de gestió** i que afecten directament el clima organitzatiu:
 - Un estil de gestió que tendeix a afavorir un comandament disciplinari, intolerant i discriminatori que crea un clima de por, desconfiança i competència excessiva.
 - Estructures de poder jeràrquic i iniquitat en les promocions, contractació, salaris, etc.
 - Entorns laborals d'alta inestabilitat i situacions de precarietat (que generen una alta consciència de vulnerabilitat).
 - Entorns poc professionals o poc ètics (llocs de treball poc definits, molt nivell d'incertesa en relació als requeriments professionals).
 - Entorns d'inestabilitat organitzativa (moments de canvi de titularitat en l'empresa, canvis organitzatius, etc.).
- El segon grup de factors de risc està relacionat amb el **context**:
 - Entorns en els quals hi ha diferències importants en la proporció entre homes i dones (sector de la construcció, per exemple).
 - 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 laborals de cultura molt "masculina" (la banca d'inversió, reparació d'automòbils) o "femenina" (infermeria), professions i tasques en les quals, tradicionalment, un determinat sexe ha estat menys representat.
 - 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).

Cal emfatitzar la necessitat d'acompanyar les polítiques de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe amb mesures per garantir la plena integració de les dones en l'entorn laboral. Els plans d'igualtat són en aquest sentit, un instrument molt valuós de prevenció.

- Finalment, el tercer grup de factors de risc fa referència a **la resposta** que aquestes actituds o comportaments reben per part de l'organització; la percepció de tolerància davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
 - Percepció de tolerància davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
 - Falta de recursos i mecanismes de suport

Si les queixes no es prenen seriosament o si és poc probable que els autors d'aquest tipus de conducta siguin efectivament sancionats, es genera una cultura de tolerància a l'assetjament.

I al contrari: una organització en la qual hi ha una cultura d'intolerància a l'abús i a l'assetjament (de qualsevol tipus) afavoreix la contenció d'aquestes conductes. Es genera un clima en el qual les persones es senten confiades a confrontar-se amb l'assetjador i a comunicar a altres instàncies aquesta situació sense por a represàlies.

Conèixer i abordar els factors de risc: estratègies i instruments (quadre 1)

Factors de risc que fan referència a l'estil de gestió i clima organitzatiu	Estratègies i instruments
<ul style="list-style-type: none">• Un estil de gestió que tendeix a afavorir un comandament disciplinari, intolerant i discriminatori, que crea un clima de por, desconfiança i competència excessiva.• Estructures de poder jeràrquic i iniquitat en les promocions, contractació i salaris.• Entorns laborals d'alta inestabilitat i situacions de precarietat.• Entorns poc professionals / poc ètics (llocs de treball poc definits, molt nivell d'incertesa en relació als requeriments professionals)• Entorns d'inestabilitat organitzativa	<ul style="list-style-type: none">• Afavorir el flux d'informació entre les persones, promoure un lideratge flexible, la cohesió grupal, la col·laboració intraorganitzacional.• Establir mesures específiques per garantir la plena integració i igualtat efectiva de les dones en l'entorn laboral (plans d'igualtat).• Parar atenció als possibles indicis de situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i actuar proactivament en la seva detecció (incorporar qüestions relatives a aquests assetjaments en l'avaluació de riscos psicosocials).• Portar a terme accions formatives i de sensibilització sobre aquest tema.• Expressar clarament i rotunda la desaprovació de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.• Explicitar de forma clara el compromís de l'empresa (declaració institucional) contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
Factors de risc que fan referència al context i entorn laboral <ul style="list-style-type: none">• Una diferència important en la proporció entre dones i homes• Entorns en els quals hi ha grans diferències de poder formal (status) o informal (experiència) entre sexes	

- Entorns laborals de cultura molt “masculina” o “femenina”: professions i tasques molt vinculades a un determinat sexe
- Entorns molt “sexualitzats” (en els quals els símbols i imatges sexuals són utilitzats fora del seu context com a estratègia comercial)

Factors de risc que fan referència a **la resposta a aquestes situacions**

- Percepció de tolerància en relació a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Falta de recursos i mecanismes de suport

- Implantar un procediment efectiu per a la resolució d'aquells incidents que es puguin produir.
- Explicitar que s'aplicaran mesures disciplinàries severes en cas que es produeixin.
- Establir mecanismes de seguiment i de control del contingut del protocol i d'avaluació de la seva implementació.

c) Aprendre a identificar els senyals indirectes que poden actuar com a indicis

Tot i que, com s'ha exposat, la incidència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe està molt relacionada amb determinats aspectes del propi entorn i context laboral en qualsevol sector d'activitat i tipus d'empresa, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden adoptar formes molt subtils i, per tant, poden ser difícils de detectar.

En aquest sentit cal parar atenció a aquells aspectes que poden actuar com a indicis que s'està produint una situació d'assetjament a l'empresa:

- Els comportaments i actituds que es produeixen a la feina (a través de l'observació personal, de les converses amb les persones treballadores, la direcció i els comandaments).
- Resultats negatius en els estudis de clima organitzatiu –a partir d'estudis anònims, enquestes d'opinió, etc.
- Les entrevistes amb les persones treballadores que deixen la feina.
- Baixes reincidents o de llarga durada.
- L'augment de queixes en determinats llocs de treball.
- L'augment en els nivells d'absentisme i rotació de personal.
- Resultats negatius en els informes de satisfacció/ insatisfacció en les relacions o estudis de clima organitzacionals.

- Situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores, clientela o amb la direcció.

La detecció precoç pot fer-se també a través de la incorporació d'ítems concrets sobre aquest tema en l'avaluació de riscos psicosocials o amb la utilització de qüestionaris específics, per exemple.

Les empreses petites i amb menys recursos de gestió han d'aprofitar els avantatges que els dóna una relació més directa i propera amb les persones, en el dia a dia, per observar les dinàmiques i comportaments que es produeixen.

Eines útils

Algunes organitzacions han desenvolupat qüestionaris per tal de conèixer la incidència de les situacions d'assetjament.

2.3. Explicitar la política empresarial: Definició, comunicació i seguiment d'un 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, així mateix, un instrument que permet:

- Fer emergir el tema a l'agenda i a les converses de l'empresa (que se'n parli).
- Expressar clarament i rotunda 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.

a) La definició de la política de l'empresa i del protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

D'acord amb les recomanacions de la Unió Europea, de tots els organismes internacionals, i de la pròpia Llei Orgànica 3/2007, és important que la definició del protocol es faci comptant amb la implicació de la representació de les persones treballadores, utilitzant el marc de la negociació col·lectiva.

La cooperació entre l'empresa i la representació de les persones treballadores és clau també en la **definició de la política de l'empresa**, en l'establiment de programes de prevenció (accions de sensibilització, informació i formació) i en la detecció i l'abordatge (investigació, presa de decisions) de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que es puguin donar, així com pel que fa al seguiment del compliment d'aquesta política empresarial.

b) La comunicació i difusió del protocol

La definició del protocol és condició necessària però no suficient. La política de l'empresa només serà útil si tothom la coneix i l'entén.

En aquest sentit, la difusió del protocol pot ser, en ella mateixa, una eina important d'informació i formació.

La comunicació de la política de l'empresa en relació a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe ha de ser:

- Fàcil d'entendre: Un llenguatge planer i entenedor per a tothom.
- Accessible: Es difon i s'exposa en un lloc on totes les persones hi tinguin accés.
- Adequada: Adient al lloc de treball, a les necessitats i al nivell cultural de les persones de l'organització.
- Coherent amb el conjunt de polítiques i programes de salut i seguretat en el treball.
- Compartida: Ha de comptar –en la mesura que sigui possible– amb la col·laboració i implicació de la representació de les persones treballadores.
- Sostinguda al llarg del temps: Cal garantir la seva continuïtat en el temps (cal fer accions específiques per donar a conèixer el protocol a totes les persones que s'incorporen a l'empresa).

Hi ha moltes formes i canals que es poden utilitzar en aquesta comunicació. La taula següent en recull alguns exemples:

La comunicació del protocol. Instruments (quadre 2)

Mètode	Descripció
Distribució del protocol	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuir una còpia del protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa i del procediment de denúncia interna a totes les persones de l'empresa. • Si és necessari, traduir la documentació a altres llengües.
Sessions informatives	<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe al lloc de treball i el protocol de prevenció. • La comunicació verbal serà important en empreses amb persones amb problemes de comprensió lectora.
Cursos introductoris	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos introductoris per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a la feina i altres temes relacionats. • Incloure elements del protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe al contracte de treball.

Reunions de personal i informes d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> • La direcció/comandaments haurien de tractar regularment la política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a l'empresa i el procediment de denúncia interna en les reunions de personal.
Adjuntar informació a les nòmines / als nous contractes	<ul style="list-style-type: none"> • Adjuntar el protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la nòmina de les persones treballadores (en un mes determinat). • Entregar una còpia del protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el moment de formalitzar el contracte laboral, i demanar que es retorni signat.
Cartells informatius	<ul style="list-style-type: none"> • Penjar als taulers d'anuncis cartells informació de mesures de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. • Incloure una relació de les persones a qui es poden adreçar (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per resoldre una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
Fulletons	<ul style="list-style-type: none"> • Dissenyar fulletons informatius on s'expliqui el protocol i distribuir-los.
Notícies	<ul style="list-style-type: none"> • Incloure informació relativa a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe a les publicacions internes de l'empresa (butlletins).
Intranet	<ul style="list-style-type: none"> • Incloure a la xarxa informàtica de l'empresa el protocol i el procediment de denúncia interna en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Pot ser oportú preveure i contemplar en el protocol algun mecanisme d'informació i comunicació de la política empresarial per a les persones que no formen part de l'empresa però amb les que hi ha relacions per raó de treball:

- Elaborar i facilitar informació sobre la política de l'empresa en els processos de selecció de personal.
- Introduir en les clàusules dels contractes comercials alguna referència a la política de l'empresa en aquest aspecte.

c) Seguiment i avaluació de la política de l'empresa

El seguiment del contingut i de la implementació del protocol és fonamental per garantir la seva eficàcia com a instrument de prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En la majoria d'experiències analitzades,¹² és en la fase de seguiment on es constaten les principals febleses.

És per això que, més enllà d'incloure un compromís de seguiment i avaluació, cal explicitar i preveure mecanismes que concretin aquest compromís.

Alguns d'ells poden ser:

- Incloure el compromís de revisar i fer el seguiment de les queixes que s'hagin pogut realitzar i la seva resolució: aquest seguiment periòdic hauria de servir per avaluar l'eficàcia del protocol i introduir-hi els canvis necessaris (procediments, etc).
- Creació de comissions específiques.
- Definir mecanismes per garantir la receptivitat als comentaris o informació de retorn: incloure aquest aspecte en les entrevistes de sortida amb les persones que deixen l'organització.

12 Comissió Europea. Sexual harassment in European workplaces.

2.4. Informació, sensibilització i formació

Totes les persones de l'empresa –a diferents nivells– han de tenir l'oportunitat de rebre formació sobre aquest tema.

Una informació general sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral per a tota l'empresa és cabdal per començar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema.

És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones o grups diana:

- **Les persones que s'incorporen a l'organització**

Les persones de nova incorporació han de conèixer des d'un principi els seus drets i responsabilitats i també els circuits previstos. Cal preveure els mecanismes que hi poden ajudar (lliurar una còpia del protocol i demanar que es retorni signada).

- **Les persones amb responsabilitats directives i de comandament**

Tenen un rol molt important en la creació de la cultura de treball. Han de mostrar que no es tolera cap conducta ofensiva o molesta i que donen suport a la política i el procediment establert.

- **Les persones amb responsabilitats directes en el procés**

Aquestes persones han d'estar específicament formades i informades, ja que seran les encarregades de gestionar possibles denúncies internes o queixes i actuaran, si s'escau, com a mediadors.

Els continguts a abordar en la formació han d'adequar-se als diferents nivells.

Una proposta de temes a tractar, atenent l'especificitat dels grups esmentats, podria ser¹³:

¹³ Adaptat de Prevention of Workplace Harassment Code of Practice. (2008). Queensland Government. Department of Employment and Industrial Relations. Australia

Grups diana i continguts de la formació (quadre 3)

Grups diana	Temes a tractar
Bloc 1: Mòdul d'informació general	<ul style="list-style-type: none">• Què és i què no és assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. (La visió dels participants, els efectes, els factors de risc). Aprendre a identificar el problema.• La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.• Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.• Informació sobre els processos interns: sistema de gestió de queixes/ denúncies.• Informació sobre les vies externes de protecció i resposta (via administrativa i via judicial).
Bloc 2: Persones treballadores de nova incorporació	<ul style="list-style-type: none">• Els mateixos que en el bloc 1 (Mòdul d'informació general).+• Els rols i responsabilitats de les persones treballadores en la prevenció del assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.• Obligacions legals.
Bloc 3: Per a la direcció i supervisors/es i per a persones amb un rol específic en el procediment	<ul style="list-style-type: none">• Els mateixos que bloc 2 (Persones treballadores de nova incorporació)+• El rol dels comandaments i de la direcció en la implementació de la política de prevenció.<ul style="list-style-type: none">– Identificació d'indicis– Accions que cal emprendre– Eines pràctiques• Treballar les habilitats clau per actuar: comunicació, mediació i gestió de conflictes.

Capítol 3

La direcció de l'empresa, les persones treballadores i la seva representació: Drets, obligacions, responsabilitat i orientacions.

- 3.1. La direcció de l'empresa: Obligacions, orientacions i responsabilitat
- 3.2. Representació de les persones treballadores: Obligacions i orientacions
- 3.3. Persones treballadores: Drets i obligacions

D'acord amb el nostre marc legal, l'empresa té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i d'establir procediments per a la seva prevenció i sanció (art. Art. 48 Llei Orgànica 3/2007).

Per tal de protegir les persones treballadores enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei Orgànica 3/2007 estableix una sèrie d'obligacions tant per a l'empresariat com per a la representació de les persones treballadores.

En aquest sentit es fa ressò del Codi de Conducta Europeu, que recull com a recomanació incidir en les responsabilitats de cada una de les parts.

De forma coherent amb el sentit d'aquesta recomanació, és aconsellable incloure en el protocol orientacions que tradueixin aquestes obligacions legals en funcions concretes per a la direcció i comandaments, per a la representació de les persones treballadores i per als mateixos treballadors i treballadores.

3.1. La direcció de l'empresa: Obligacions, orientacions i responsabilitat

L'obligació de l'empresa de prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es fonamenta en un ventall ampli de normes que resulten d'aplicació directa i que fonamenten les possibles sancions i indemnitzacions que poden exigir-se (veure annex 1: Marc Legal)

- **Obligacions legals**

- Respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i no discriminar els seus treballadors i les seves treballadores.
- Adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, si escau, acordades amb la representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i per encausar les denúncies o reclamacions que pugui formular qui n'hagi estat objecte.
- Protegir les persones treballadores enfront dels riscos laborals.

La direcció de l'empresa és una peça essencial com a facilitadora o inhibidora de l'assetjament sexual o de l'assetjament per raó de sexe a les empreses. En aquest sentit, és especialment important que es faciliti la formació adequada per a entendre i implicar-se en la política de l'empresa.

En el text d'un protocol és recomanable incloure una sèrie d'obligacions i orientacions que concretin els mandats legals per a totes les persones de l'equip directiu i amb responsabilitats de comandament:

- L'obligació de tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar rigorosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Responsabilitat de l'empresariat

a) Responsabilitat Administrativa:

D'acord amb la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social¹⁴ (d'ara endavant LI-SOS), l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen una infracció tant en matèria de relacions laborals com en matèria de prevenció de riscos laborals.

• En matèria de relacions laborals:

Els articles 8.13 i 8.13 bis de la LISOS tipifiquen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a infracció molt greu¹⁵ quan es produeixin dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, amb independència de qui sigui el subjecte actiu de la conducta, sempre que, coneguda la conducta per la direcció de l'empresa, no s'haguessin adoptat les mesures necessàries per evitar-la.

És important destacar que el "coneixement" per part de l'empresariat no ha de ser entès en un sentit literal que requereixi la posada en coneixement dels fets per part de la persona assetjada, ja que l'esmentada comunicació no tindrà lloc en molts casos per les dificultats que això comporta.

Per això cal considerar que l'empresari o empresària únicament pot quedar exonerat/da de responsabilitat administrativa quan acreditat disposar d'una política antiassetjament raonablement eficaç, complint, per tant, amb els requeriments derivats de la seva posició de garant dels drets fonamentals de les persones treballadores en l'empresa.

• En matèria de prevenció de riscos laborals:

L'article 12.1 b) de la LISOS tipifica com a infracció greu¹⁶ el fet que l'empresari o empresària no hagi dut a terme les avaluacions de riscos psicosocials i, en el seu cas, les seves actualitzacions i revisions, així com els procedents controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat de les persones treballadores conforme a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Així mateix, l'article 12.6 de la LISOS considera infracció greu el fet que l'empresari o empresària hagi incomplert l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que es derivi com necessària de l'avaluació dels riscos.

14 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.

15 D'acord amb l'article 40.1c) de la LISOS la quantia de la sanció prevista per a una infracció molt greu en matèria de relacions laborals és de multa en el seu grau mínim, de 40986 a 163955 euros; en el seu grau mig, de 163956 a 409890 euros; i en el seu grau màxim, de 409891 a 819780 euros.

16 D'acord amb l'article 40.2b) de la LISOS, la quantia de la sanció prevista per a una infracció greu en matèria de prevenció de riscos laborals és de multa en el seu grau mínim de 2046 a 8195 euros; en el seu grau mig de 8196 a 20490 euros; i en el seu grau màxim, de 20491 a 40985 euros.

A continuació, l'article 12.8 de la LISOS tipifica com a infracció greu l'incompliment de les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada a les persones treballadores, i sobre les mesures preventives aplicables.

I per últim, l'article 12.16 de la LISOS tipifica com a infracció greu l'incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que l'incompliment esmentat creï un risc greu per a la integritat física o la salut dels treballadors i treballadores afectats.

b) Responsabilitat 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.

Aquest article estableix que:

“1. Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a deu mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos.

3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article.”

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

Per una banda, l'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.

Per l'altra, al Títol XV del Codi penal “Dels delictes contra els drets dels treballadors”, trobem l'article 314 que estableix que aquelles persones que produeixen una greu discriminació en el treball, públic o privat, contra alguna persona per raó

del seu sexe i no restableixin 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 anys o multa de 12 a 14 mesos.

c) Responsabilitat Laboral:

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

Les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-lo professionalment o puguin menyscabar la seva dignitat.

Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresariat, entre altres, aquelles conductes empresarials que suposin una lesió dels drets fonamentals de les persones treballadores.

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

- Una indemnització de 45 dies de salari per any treballat, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de 42 mensualitats.
- Una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que en declari la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si aquesta col·locació fos anterior a aquesta sentència i es provés per la direcció de l'empresa allò percebut pel seu descompte dels salaris de tramitació.

Per altra banda, sense perjudici d'allò establert anteriorment, l'article 181 de la Llei de Procediment Laboral¹⁷ estipula que el tractament discriminatori i l'assetjament són supòsits susceptibles d'iniciar el procediment de tutela dels drets fonamentals.

D'acord amb aquest article, quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge haurà de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, en el seu cas, correspongui a la persona treballadora per haver patit discriminació, si hi hagués discrepància entre les parts. Aquesta indemnització serà compatible, en el seu cas, amb la que pugui correspondre a la persona treballadora per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb allò establert al TRLET.

¹⁷ Reial Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Procediment Laboral.

d) Responsabilitat en termes de Seguretat Social:

- **L'article 123 de la Llei General de la Seguretat Social¹⁸ preveu la possibilitat d'establir un recàrrec en les prestacions econòmiques en cas d'accident de treball i malaltia professional¹⁹.**

En efecte, totes les prestacions econòmiques que derivin d'un accident de treball o malaltia professional s'incrementaran, segons la gravetat de la falta, d'un 30 a un 50%, quan la lesió es produeixi perquè, entre d'altres causes, no s'han observat les mesures generals o particulars de seguretat i salut en el treball.

La responsabilitat del pagament d'aquest recàrrec recaurà directament sobre l'empresari o empresària infractora.

18 Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social.

19 La jurisprudència i la doctrina més recent tracta l'assetjament com a accident de treball.

3.2. Representació de les persones treballadores: Obligacions i orientacions

La protecció de les persones treballadores enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueix una de les funcions²⁰ de la representació de les persones treballadores.

Un dels fonaments de la política preventiva en matèria de seguretat i salut laboral – en la que cal incloure els riscos psicosocials- és la participació plena i efectiva de les persones treballadores. El dret a la participació no és només individual, sinó sobretot un dret col·lectiu que s'exerceix mitjançant la representació de les persones treballadores.

- Els i les representants dels treballadors i treballadores són, segons el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual, s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, els delegats i delegades de personal o els comitès d'empresa, depenent del volum de la plantilla de l'empresa.
- La Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical també preveu la possibilitat que les persones afiliades a un sindicat puguin constituir seccions sindicals, representades per delegats i delegades sindicals.
- Els delegats i delegades de prevenció de riscos laborals assumeixen la representació de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de riscos laborals.

També la Directiva 2006/54/CE reconeix explícitament la necessitat del diàleg social entre els interlocutors socials.

Cal recordar, en aquest sentit, que segons l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, les empreses *“han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a la tramitació de les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte d'assetjament”*. Aquest article també preveu que la representació de les persones treballadores ha de contribuir a prevenir l'assetjament.

La negociació col·lectiva constitueix, per tant, l'instrument idoni per articular la prevenció.

En aquest sentit, cal indicar que la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, integrat per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives a Catalunya i per l'Administració de la Generalitat, va aprovar el 16 de setembre de 2008 unes *Recomanacions per a la negociació col-*

²⁰ Art. 48 Llei orgànica 3/2007

lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en les que s'inclouen concretament unes recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

La Llei orgànica 3/2007 els assigna també un rol important en la prevenció i la sensibilització:

“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)

Aquest mandat legal, i d'acord amb les orientacions de les pròpies organitzacions sindicals²¹, podria concretar-se en una sèrie de funcions com:

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; participar en l'elaboració del protocol (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts (la correcció dels procediments de investigació, per exemple).
- Garantir la inexistència de represàlies vers les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.

21 Afrontem l'assetjament sexual laboral. Guia Sindical.CCOO Martínez Iglesias, M; López Peral, C. (2008). Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones, Departament del Treball. Barcelona. / Guia Sindical Sobre Acoso Sexual en el Trabajo UGT. Departamento Confederal de la Mujer 1994 / Riscos laborals emergents: estrès, desgast professional i assetjament psicològic. (2005). Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral. Unió General de Treballadors de Catalunya. Barcelona.

3.3. Persones treballadores: Drets i obligacions

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és abundant.

La Constitució Espanyola tutela els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe.

En aquest sentit, les persones treballadores tenen dret al respecte de la seva intimitat, i a la consideració deguda de la seva dignitat enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe²² i a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball²³.

Com assenyala el Codi de Conducta Europeu *“els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sexual sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn el tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius.”*

Al mateix temps poden impedir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

En **matèria de prevenció de riscos**²⁴, les persones treballadores estan obligades a informar immediatament al superior jeràrquic directe i a les persones treballadores designades per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que al seu criteri comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

Així mateix, també estan obligats i obligades a cooperar amb la direcció de l'empresa perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin risc per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

Els drets i obligacions que podrien sintetitzar-se en un protocol són:

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- L'obligació d'informar de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe de les que es tingui coneixement.
- L'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- El deure de confidencialitat.

22 Art. 4.2 e) del TRLET

23 Art. 14 de la LPRL.

24 Art. 29.2 apartats 4 i 6 de la LPRL.

Capítol 4

L'abordatge de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a l'interior de l'empresa: Les vies de suport, resolució i resposta. Aproximació a les vies externes.

- 4.1. Abordar les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a l'interior de l'empresa: una estratègia per complementar i millorar la protecció i la resposta legal contra l'assetjament
- 4.2. L'assistència i assessorament a les persones afectades: persona de referència
- 4.3. Les vies de resolució a l'interior de l'empresa:
 - A. Presentar una queixa i demanar assistència a la **persona de referència** per resoldre la situació.
 - B. Denúncia interna o queixa i investigació
 - C. Les vies de resolució a l'interior de l'empresa: Principis i garanties
- 4.4. Aproximació a les vies de resolució externes: Via administrativa i via judicial

En els darrers anys s'ha posat èmfasi en la necessitat d'articular vies de prevenció, protecció i resposta contra conductes constitutives d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en el marc de la pròpia empresa, com a estratègia per a poder intervenir en els estadis més inicials d'aquestes situacions i millorar, d'aquesta forma, la protecció que atorguen les lleis.

Les vies de protecció i resposta en el marc de la pròpia empresa es fonamenten en dos grans eixos:

- D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- D'altra, la definició i establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint aquesta situació.

En aquest capítol es presenten les característiques i objectius dels sistemes i circuits de protecció, resolució i resposta que cal articular a l'interior de l'empresa i que constitueixen l'objecte del protocol.

4.1. Abordar les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a l'interior de l'empresa: una estratègia per complementar i millorar la protecció i la resposta legal contra l'assetjament

Hi ha diferents vies de resolució, protecció i resposta davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe (veure quadre núm. 4).

La persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té diferents vies per abordar i resoldre el problema:

- **Adreçar-se directament a la persona autora dels fets:** Acció directa.

El Codi de Conducta Europeu recomana a les persones que puguin estar patint aquesta situació que, en primer lloc, intentin resoldre la situació parlant directament amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives, verbalment o per escrit.

- **Utilitzar les vies internes de protecció i resolució a l'interior de l'empresa:**

La Comissió Europea recomana diferenciar, d'acord amb el seu propòsit, **dos tipus de processos** en el marc de l'empresa:

La persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe pot:

- 1) formular una **queixa** i demanar el suport de l'empresa per resoldre aquesta situació.
- 2) presentar una **denúncia interna** i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació per tal que, si és el cas, es sancioni la conducta

- **Acudir a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial per a la protecció dels seus drets** (vies externes)

L'oportunitat i conveniència de cada procés dependrà de diferents factors que cal considerar.

Entre altres:

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- La posició del presumpte assetjador en relació a la persona assetjada (si hi ha diferències importants de poder, d'estatus, etc.).
- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans.
- I sobretot, la voluntat de la persona que pateix la situació (desigs, expectatives, etc.).

Cal emfatitzar que utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra.

Les vies de resolució, protecció i resposta (quadre 4)

Vies de resolució protecció i resposta contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	A l'interior de l'empresa	Acció directa Adreçar-se directament a l'autor/a dels fets	
		Queixa: suport i assistència Formular una queixa: demanar assistència i suport a les persones de referència per resoldre aquesta situació	
		Denúncia interna: investigació Presentar una denúncia interna per tal que s'obri un procés d'investigació dels fets	
	Externes	Via administrativa	Inspecció de Treball Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball
		Via judicial	Ordre social Interposar una demanda
			Ordre penal Presentar una querella

(*) En blau assenyalarem aquells processos de protecció i resposta que són INTERNS (es produeixen en l'àmbit de l'empresa) i que per tant, constitueixen l'objecte del PROTOCOL

Opcions de resolució (Quadre 5)

Opcions de la persona que pateix la situació	Consisteix a:	L'empresa, a través del protocol ha de:
<p>→ Adreçar-se directament a la persona autora dels fets (acció directa)</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Adreçar-se directament a qui està provocant la situació per manifestar-li el seu rebuig a les previsions, situacions i actituds que es consideren ofensives, i demanar-li explícitament que no es repeteixin</p>	<p>Incloure orientacions pràctiques sobre com actuar i recomanar que, en un primer moment i si és possible (si els fets no són greus) s'intenti resoldre el problema directament</p>
<p>→ Comunicar aquesta situació i demanar assistència a l'empresa per resoldre el problema (vies de resolució internes)</p>	<p>→ Formular una queixa a l'empresa i demanar suport a les persones de referència per resoldre la situació</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Nomenar la persona de referència (una o varies).</p> <p>Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (queixa-suport)</p>
	<p>→ Presentar una denúncia interna a l'empresa per tal que s'obri un procés intern d'investigació dels fets i es sancioni la conducta, si s'escau.</p>	<p>Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (denúncia interna)</p>
<p>Acudir a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial (vies externes)</p>	<p>Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball</p> <hr/> <p>Interposar una demanda (ordre social)</p> <hr/> <p>Presentar una querrela (ordre penal)</p>	<p>Informar del caràcter no exclouent de les vies internes</p>

(*) En blau assenyalarem aquells processos de protecció i resposta que són INTERNS (es produeixen en l'àmbit de l'empresa) i que, per tant, constitueixen l'objecte del PROTOCOL

4.2. L'assistència i assessorament a les persones afectades: persona de referència

El Codi de Conducta Europeu recomana que l'empresa designi i formi una o més persones per tal de proporcionar assessorament a les persones que es senten assetjades i ajudar a resoldre la situació en aquells casos en què sigui possible.

Aquestes persones, que actuaran com a referents a l'empresa en aquests temes poden rebre diferents noms: “consellers/es”, “persones de confiança”, “assessors/es anti-assetjament” etc. En aquest document s'anomenen **“persona de referència”**.

El seu rol és clau per aconseguir una bona implementació del protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Una gran part de l'èxit dependrà de l'encert en la selecció de la persona (o persones, si es vol) que exerciran aquesta funció.

El protocol pot definir clarament els límits i obligacions de la seva missió i funcions.

A tall d'exemple:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar dels seus drets i obligacions com a “persona de referència”.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.

És clau que el nomenament de la “persona de referència” sigui resultat de l'acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores. Si més no, hauria de comptar amb el seu reconeixement per a l'exercici d'aquestes funcions.

Aquesta persona (o persones):

- Han de ser nomenades en el protocol de l'empresa. (s'aconsella incloure també les dades de contacte).
- Poden ser escollides dins de l'organització (Departament de Recursos Humans, delegats/des de personal, membres del Comitè d'empresa, Ser-

vei de prevenció, agent especialista en riscos psicosocials, altres) o poden ser externs (professionals del dret, de la psicologia, etc.).

- És recomanable que, en la mesura que sigui possible, hi hagi més d'una persona, de tots dos sexes, per tal d'evitar que es deixi de denunciar un cas o presentar una queixa pel fet que la persona no es trobi còmoda amb les persones de referència assignades.
- Altres recomanacions a tenir en compte en la seva designació són:
 - Han de comptar amb el respecte i la confiança de les persones de l'organització.
 - Han de ser discretes i entendre la necessitat de confidencialitat.
 - Han de tenir motivació i interès per aquesta tasca.
 - Han de rebre la formació necessària.
 - Han de poder representar la totalitat de les persones membres de l'organització.

També és important establir el termini per a l'exercici de les seves funcions.

4.3. Les vies de resolució a l'interior de l'empresa:

A. Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació.

La primera via de resolució que ha d'articular l'empresa requereix la intervenció de la **persona de referència** –designada i formada per realitzar aquesta funció– que intentarà resoldre la situació (quan les persones tenen dificultats per adreçar-se directament a la persona que està causant la situació). Com hem dit anteriorment, es poden nomenar varies persones per ser “persona de referència” en una mateixa empresa.

Algunes de les accions en les quals es concreta aquesta assistència (veure 4.2. suport i assistència a les persones afectades) són:

- Ajudar la persona que pateix la situació a comunicar-se amb la persona que l'està molestant (escriure una carta o iniciar i mantenir una conversa).
- Adreçar-se a la persona a qui s'acusa d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i fer-li saber que el seu comportament està molestant o que no és apropiat i:
 - Demanar-li que aturi immediatament la seva conducta.
 - Explicar-li l'impacte del seu comportament.
 - Advertir-lo que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i recordar-li les conseqüències si continua amb aquesta actitud.
 - Comunicar-li que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació (fer palès que la queixa s'està tractant amb rigor).

Aquest tipus d'intervenció pot facilitar una resolució molt ràpida del problema i respon a les expectatives i necessitats de moltes de les persones que poden veure's afectades per aquestes situacions i que el que volen és solucionar i posar fi a la situació d'assetjament sense excessives formalitats i sense ni tan sols haver de presentar una denúncia interna per escrit.

Es recomana que el protocol indiqui que cal formular la queixa una vegada succeïts els fets, tant aviat com sigui possible, encara que sense establir terminis concrets, donat l'impacte emocional que aquestes situacions comporten.

Cal tenir en compte, però, que aquest tipus d'intervenció, a vegades, no és adequat d'aplicar-la (en els casos en què, per la gravetat de les accions, sigui convenient una acció disciplinària, per exemple).

Principals passos i fites del procés de presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació

Aquest procediment, per la seva pròpia naturalesa, és molt flexible. Cal tenir en compte que sempre serà necessari:

- Clarificar els fets,
- Considerar si cal emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i el presumpte assetjador,
- Parlar amb possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat davant el procés).

El protocol pot establir els principals passos i fites a seguir:

a) Estadi inicial: Queixa

Comunicació dels fets a la persona de referència (o a alguna de les persones, si n'hi ha varies) que es designi en el protocol.

b) Anàlisi dels fets: Recollida d'informació

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència s'entrevistarà amb la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).
- Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pot emprendre.

c) Mediació informal

La persona de referència vetllarà per resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.
- Comunicar-li que malgrat que la conversa pugui ser informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

d) Resolució

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o per assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: adreçar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa la resolució del problema.
- Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- Ajudar la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Registrar els fets succeïts.
- Fer un seguiment de la persona afectada per garantir que no s'han pres represàlies i per determinar si s'ha de prendre algun altre tipus de mesures (un canvi de lloc per reduir el contacte entre les persones afectades per la situació, demanar assessorament extern, etc.).

B. Denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema de manera extraoficial s'han rebutjat, quan el resultat ha estat insatisfactori, o no són recomanables (per la gravetat de la situació), caldria iniciar un procés de denúncia interna i investigació.

En aquests processos el principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'empresa, i respondre de manera conseqüent.

Principals passos i fites del procés

El protocol ha d'establir els principals passos i fites del procés.

a) Estadi inicial / denúncia interna

El primer pas que es posa en marxa en el procés és la comunicació dels fets a l'òrgan o persona designada en el protocol, que pot ser o no la persona de referència. L'òrgan específic pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Recursos Humans i el Servei de Prevenció de Riscs Laborals.

Aquest **òrgan o aquesta persona que assumeixi la instrucció** ha de:

- Garantir que la persona que comunica els fets a l'empresa presenta formalment una denúncia interna (si encara no ho ha fet).

- El contingut de la denúncia inclourà:
 - Nom i cognoms
 - Nom i cognoms i posició de la presumpta persona assetjadora
 - Detall dels fets
 - Dates, durada, freqüència dels fets
 - Lloc dels fets
 - Noms i cognoms de possibles testimonis
- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la investigació (qui assumirà la instrucció del cas, etc.).
- Comunicar a la persona denunciant i a la persona denunciada com es portarà a terme la instrucció i qui la farà.
- En tot cas, si no formen part del òrgan designat, informar els serveis de Prevenció i els delegats o delegades de prevenció i els i les representants de les persones treballadores.

b) Instrucció del procediment

La persona o òrgan que assumeixi la instrucció dels fets pot o poden ser escollits de l'interior de l'organització o poden ser externs.

Però, en tot cas, és important que el seu nomenament sigui resultat de l'acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.

Les funcions d'aquesta persona o persones que assumeixin la instrucció seran:

- Entrevistar-se amb la persona que denuncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar-se amb la persona denunciada (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).

Si cal, poden assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

Els tècnics i tècniques del servei de prevenció de riscos laborals, així com el personal sanitari de vigilància de la salut han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure-hi una síntesi dels fets. L'informe ha d'incloure també una síntesi de les actuacions que s'han realitzat en la instrucció (a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, etc.) i a quines conclusions s'ha arribat.

c) Mesures cautelars de protecció

Durant el procés d'instrucció, caldrà considerar si cal emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i la persona presumptament assetjadora i/o facilitar suport i assessorament si és necessari.

d) Avaluar les proves i prendre decisions

El protocol ha de definir a qui s'adreçarà l'informe d'investigació i qui prendrà les decisions (la direcció de l'empresa, la direcció de personal o la persona que assumeix aquestes funcions, la vicepresidència, una comissió específica, etc.).

La persona que fa la denúncia interna només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona presumptament assetjadora provar l'absència de discriminació ²⁵.

Si en l'informe d'investigació els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de:

- Decidir sancions i altres mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora.
- Identificar les possibles vies de resolució per solucionar la situació.
- Preparar un informe escrit i comunicar el resultat a les parts.
- La decisió hauria d'incloure una síntesi dels fets.

e) Informar del resultat i del dret a recórrer si el resultat no és satisfactori

S'informarà a la persona que ha presentat la denúncia interna de les accions disciplinàries que es prendran (accions correctives, canvis, sancions). Per altra banda, també s'informarà del dret de recórrer en el cas que no s'aconsegui el resultat desitjat.

Les conseqüències: Sancions

Si la situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe queda demostrada, l'empresa haurà d'imposar les sancions corresponents.

És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes i és aconsellable que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb la representació de les persones treballadores.

Alguns paràmetres i criteris que les persones expertes consideren que pot ser oportú de tenir en compte són:

- Considerar l'assetjament sexual d'intercanvi o vertical com una falta molt greu (ja que hi ha una gran part d'indefensió de la persona assetjada i un abús de poder o autoritat per part de la persona assetjadora).

²⁵ Art. 13 de la Llei orgànica 3/2007. Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE.

- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe podran ser valorats com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- Sancionar explícitament les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, o contra una persona que ha col·laborat en la investigació, com una falta molt greu.

C. Principis i garanties

És important garantir que en l'abordatge i resolució dels processos es respecten els principis de:

- Confidencialitat i discreció (per protegir la dignitat de totes les persones implicades)
- Rapidesa
- Transparència i equitat

El protocol ha d'informar sobre els passos del procés i els seus terminis.

És convenient establir un temps límit per finalitzar la instrucció i per prendre les decisions. La durada de tot el procés no hauria de ser superior als 7 dies laborables²⁶.

Cal que totes les persones implicades coneguin quan començarà la investigació, quin temps durarà i quan s'informarà dels resultats.

Pot ser oportú o recomanable explicitar també els **drets de la persona que presenta una queixa o una denúncia interna a:**

- Presentar una queixa o una denúncia interna i que aquesta es gestioni amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de la denúncia interna en l'expedient personal.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia interna.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

I els drets de la **persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe a:**

- Estar informada de la denúncia interna
- Rebre una còpia de la denúncia interna
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia interna

²⁶ D'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

Recursos

Pot ser oportú considerar una via de recurs quan es consideri que els resultats obtinguts no són satisfactoris.

Represàlies

Per represàlia podem entendre qualsevol conducta destinada a: intimidar o a castigar la persona assetjada o els i les testimonis d'una denúncia interna en contra d'un altre membre de l'empresa com a mitjà per a disuadir-lo a no presentar-la, continuar-la, etc.

Cal que quedi clar que no s'admetran les represàlies (en contra de qui ha fet la denúncia interna o ha col·laborat amb la investigació) i es consideraran una falta molt greu, penalitzant-se tan severament com l'assetjament denunciat.

Denúncia interna no provada

Una denúncia interna no provada (les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o que no hi ha suficients evidències per provar que aquest s'ha produït), feta amb bona fe, no hauria de comportar conseqüències.

Denúncies fetes amb mala fe

Són aquelles denúncies que es fan coneixent que són falses. Normalment són molt infreqüents, però si es produeix hauria de comportar sancions importants.

4.4. Aproximació a les vies externes de protecció: via administrativa i judicial

L'objectiu del protocol és articular i definir el circuit de resposta i protecció a l'interior de l'empresa.

Però, en tot cas, cal que el propi protocol faci esment dels sistemes administratius i judicials de protecció (vies externes), afirmant el caràcter no exclouent dels circuits de protecció i resposta en el marc de l'empresa.

Així mateix, sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal, art. 184) s'ha d'acudir a la via penal.

El protocol ha de recollir aquesta indicació.

Capítol 5

L'abordatge de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: Orientacions pràctiques

- 5.1. Per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe
- 5.2. Per a les persones que adverteixin una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe
- 5.3. Per a persones externes a l'empresa

És aconsellable incloure en el protocol orientacions i recomanacions pràctiques de com actuar per abordar aquest problema adreçades específicament a les persones que puguin patir aquesta situació i a les persones que puguin ser-ne testimonis.

En aquest capítol es recullen les principals recomanacions de diversos organismes internacionals i nacionals.

Atès que el protocol incorpora mecanismes per garantir la seva difusió a totes les persones de l'empresa, en incorporar aquesta informació en el cos del protocol, s'ha de garantir que tothom hi tindrà accés.

En qualsevol cas, també s'aconsella distribuir i donar a conèixer aquestes orientacions a les persones treballadores en altres formats (fulletons, pòsters, etc.).

5.1. Per a les persones que poden estar patint una situació assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

La majoria dels codis de conducta²⁷ coincideixen en les orientacions i recomanacions que cal fer a les persones treballadores que poden estar patint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Aquestes es poden sintetitzar bàsicament en cinc:

- a) Comunicar el rebuig de les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives i demanar explícitament que no tornin a repetir-se.**
- b) Documentar l'assetjament: prendre nota i documentar els incidents.**
- c) Informar-se, valorar i considerar totes les opcions existents (internes de l'empresa i externes).**
- d) Utilitzar els serveis i processos disponibles a l'interior de l'empresa: formular la denúncia interna.**
- e) Cooperar amb la investigació o el procés.**

Hi ha una recomanació prèvia que pot semblar evident: és precisament la que fa referència a la necessitat d'afrontar la situació.

Alguns autors i algunes autores han assenyalat que davant d'una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe, les persones tenen dificultats per identificar què és el que els està passant, i, quan ho fan, en molts casos consideren preferible no fer-ho públic ni denunciar-ho (per por de les represàlies, per por de perjudicar la seva imatge i reputació, per manca de confiança en la resposta de la organització; etc.).

És per això que és especialment important que l'empresa emfatitzi la necessitat d'afrontar la situació, mostrant de nou la seva implicació i el seu recolzament a les persones que puguin estar patint assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

27 Prevention of Workplace Harassment Code of Practice. (2008). Queensland Government. Department of Employment and Industrial Relations. Australian./ Sexual Harassment and Harassment at Work. (2002). The Equality Authority, Dublin. / Anti-Harassment policies for the workplace: an employer's guide. (2006). Canadian Human Rights Commission, Canada/Sexual orientation and the workplace: a guide for employers and employees. (2005). Acas, London

27 Di Martino, V; Hoel, H; Cooper, C.L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

a) Comunicar el rebuig de les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives i demanar explícitament que no tornin a repetir-se.

Els diferents codis de conducta coincideixen a dir que cal aconsellar que, en un primer moment i si és possible, s'intenti resoldre el problema adreçant-se directament –o amb l'ajut d'una tercera persona– a la persona que està provocant la situació i deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives, verbalment o per escrit.

Es considera que aquesta acció pot ser efectiva per resoldre la situació, especialment en aquells casos més incipients (comentaris o bromes ofensives de contingut sexual...), en els estadis inicials, o especialment en aquells casos en què les persones no són conscients que el seu comportament molesta l'altre.

Eines útils

Posar a l'abast de les persones treballadores de l'empresa un model de carta per facilitar aquesta comunicació (en cap cas serà una condició necessària però pot ajudar en un procés posterior de denúncia interna)

Facilitar orientacions sobre com s'ha d'abordar aquesta comunicació. Per exemple, comunicar-se de forma clara i concreta, ser directe, responsabilitzar la persona de les seves accions, demanar explícitament que no ho faci més.

b) Documentar l'assetjament: prendre nota i registrar els incidents.

Es recomana que es mantingui un registre escrit de la conducta i dels diferents incidents.

Aquest registre hauria de ser detallat i hauria d'incloure la descripció de l'incident o incidents, la data, l'hora, i els noms de les persones que han pogut ser-ne testimonis.

Les notes també haurien d'incloure una descripció del comportament que es considera ofensiu; de les emocions i sentiments que ha provocat i de les reaccions.

Es destaca la utilitat d'aquest registre en el procés d'investigació posterior (tant en els processos interns de l'empresa com cares a les vies legals).

Una altra recomanació és la de parlar amb algú de confiança (amistats, familiars) sobre els fets i incidents.

c) Informar-se, valorar i considerar totes les opcions existents (internes de l'empresa i externes –administrativa i judicial)

El Codi de Conducta Europeu recomana que l'empresa designi i formi una o més persones (**"la persona de referència"**) per tal de proporcionar assessorament i assistència a les persones que es senten assetjades sexualment o per raó de sexe.

És important que, més enllà de les vies de resolució interna, en el propi protocol es deixi constància que si la persona assetjada considera que aquestes vies són inadequades (per la gravetat o naturalesa dels fets o per la posició de la persona

que està creant la situació), o si no està d'acord amb el resultat obtingut per aquesta via, pot exercir accions legals (via administrativa o via judicial).

També és important que es recomani recórrer a la via penal sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal, art. 184).

Eines útils

Difondre àmpliament els sistemes de suport que l'empresa posa a disposició de les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Es recomana distribuir i donar a conèixer les orientacions de tipus pràctic a les persones treballadores en altres formats (fulletons, pòsters, etc.).

d) Utilitzar els serveis i processos disponibles a l'interior de l'empresa: formular la denúncia interna

Si el comportament persisteix o si no és oportú o viable adreçar-se directament a la persona que està causant la situació, cal recomanar que la persona demani suport i assistència per resoldre la situació o formuli una queixa o denúncia interna a través dels processos establerts.

e) Cooperar amb la investigació (si és el cas)

Cal recomanar a la persona que presenta la queixa o la denúncia interna que col·labori amb la investigació (aportant informació, noms de testimonis, etc.), perquè la seva ajuda serà cabdal per l'eficiència del procés.

5.2. Orientacions pràctiques per a les persones que adverteixin una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

La reacció correcta i solidària de l'entorn és clau per tal d'evitar que determinades situacions es repeteixin o s'agreugin.

El Codi de Conducta Europeu assenyala un doble rol per a les persones que puguin tenir coneixement d'aquestes situacions:

- Impedir l'assetjament –en la mesura que es pugui deixant clar que el comportament es considera inacceptable
- Donar suport a aquells companys i companyes que estan patint aquesta situació

Cal recordar que, en matèria de prevenció de riscos laborals²⁸, les persones treballadores estan obligades a informar immediatament el seu superior jeràrquic directe i els treballadors i treballadores designats o designades per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que al seu criteri comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

D'aquestes consideracions es podrien derivar les següents recomanacions de tipus pràctic que podrien incloure's en el protocol:

a) Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació

Advertir la persona que ocasiona assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe que el seu comportament és inacceptable. Incitar-la que finalitzi amb les seves accions ofensives. Advertir la persona que causa l'assetjament que es denunciarà el seu comportament si no cessa immediatament.

b) Ajudar i donar suport a la persona que pateix aquesta situació

Es recomana aconsellar a la persona assetjada que s'adreci a la persona que està causant la situació com a primer pas.

Si l'assetjament continua, és important aconsellar-li que formuli una queixa o una denúncia interna o que recorri a les vies externes de resolució (via administrativa o via judicial).

c) Informar l'empresa utilitzant els serveis i processos disponibles a l'interior de l'empresa

Cal informar l'empresa dels comportaments no desitjats o dels incidents ocorreguts a través de les vies establertes.

²⁸ Art. 29.2 apartats 4 i 6 LPRL.

5.3. Orientacions pràctiques per a persones externes a l'empresa

Per la seva posició de vulnerabilitat, són grups d'especial risc: les persones que sol·liciten un lloc de treball, les persones en procés de formació (becaris/es, estudiants en pràctiques), les persones treballadores d'empreses de treball temporal i el personal d'empreses contractistes o subcontractistes.

Les orientacions són les mateixes que les del personal de l'empresa: informar la persona el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar que s'aturin, documentar l'assetjament, etc.

En tot cas, es pot valorar, d'acord amb el major nivell de vulnerabilitat, la possibilitat d'enfortir les garanties (informar directament la direcció de l'empresa quan es consideri convenient per a aquesta finalitat).



Apartat B – Instrument per elaborar, implementar i comunicar un protocol. Conceptes i orientacions: Model de referència i Orientacions pràctiques

Índex

Capítol 1

Model de referència	67
1.1. La Declaració Institucional	68
1.2. Continguts	70
A. Definicions i exemples	70
B. L'àmbit de la protecció	73
C. Obligacions i orientacions: La direcció de l'empresa	73
D. Obligacions i orientacions: La representació de les persones treballadores	74
E. Drets i obligacions: Les persones treballadores	74
F. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: per a persones que consideren que l'estant patint	75
G. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: Testimonis	77
H. Informació, sensibilització i formació	78
I. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència	79
J. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa (I): Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació	80
K. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa (II): Denúncia interna i investigació	82
L. Garanties del procés i terminis	84
M. Sancions i accions correctives	85
N. El seguiment del protocol	85

Capítol 2

El procés d'elaboració del protocol. Consideracions	86
2.1. Adaptar el model a cada organització	87
2.2. Acordar la definició, implantació i comunicació del protocol amb la representació de les persones treballadores	90

Capítol 1

Model de referència

- 1.1. La Declaració Institucional
- 1.2. Continguts
 - A. Definicions i exemples
 - B. L'àmbit de la protecció
 - C. Obligacions i orientacions: La direcció de l'empresa
 - D. Obligacions i orientacions: La representació de les persones treballadores
 - E. Drets i obligacions: Les persones treballadores
 - F. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: per a persones que consideren que l'estant patint
 - G. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: Testimonis
 - H. Informació, sensibilització i formació
 - I. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència
 - J. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa (I):
Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació
 - K. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa (II):
Denúncia interna i investigació
 - L. Garanties del procés i terminis
 - M. Sancions i accions correctives
 - N. El seguiment del protocol

1.1. La Declaració Institucional

(NOM DE L'EMPRESA) vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de (NOM DE L'EMPRESA) tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els homes i dones de (NOM DE L'EMPRESA) tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, (NOM DE L'EMPRESA,) declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

(NOM DE L'EMPRESA) demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

(NOM DE L'EMPRESA) es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.

- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat, a _____ (PRESIDENT/A de NOM DE l'EMPRESA) (+ Representació de les persones treballadores)

1.2 Els continguts:

A. Definicions i exemples

1) L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. **(B)**¹

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals

No verbal

- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

¹ Aquest document inclou indicacions i/o orientacions per tal d'elaborar i implementar el protocol envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Algunes d'aquestes aportacions són de contingut bàsic i elemental per la pròpia naturalesa i finalitat del protocol, d'altres, en canvi, són recomanables. Per tal de fer palesa aquesta distinció, hem marcat les indicacions amb les lletres B (de contingut bàsic) i R (de contingut recomanable).

Físic

- Apropament físic excessiu
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos

2) L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. **(B)**

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones
- Utilitzar humor sexista
- Menystenir la feina feta per les dones
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes)
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de **l'embaràs o maternitat** de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple: **(B)**

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament)
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Tipologies d'assetjament sexual i/ o per raó de sexe

3) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament. **(R)**

4) En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix: (R)

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- **Assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

5) Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe. (R)

6) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se (R)

- Entre companys/es (assetjament horitzontal)
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent)
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent)

7) També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc. (R)

8) En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable. **(R)**

B. L'àmbit de la protecció

9) Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de (NOM DE L'EMPRESA) però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió. **(B)**

10) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies. **(B)**

C. Obligacions i orientacions: La direcció de l'empresa

11) (NOM DE L'EMPRESA) té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa. (R)

12) Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són: (B)

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

D. Obligacions i orientacions: La representació de les persones treballadores

13) Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo. (R)

14) Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions: (R)

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

E. Drets i obligacions: Les persones treballadores

15) El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. (B)

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A l'**apartat G** d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

16) L'obligació de tractar els altres amb respecte. (R)

Totes les persones de (NOM DE L'EMPRESA) tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

17) L'obligació de no ignorar aquestes situacions (R)

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. A l'apartat H trobem les orientacions pràctiques per actuar.

18) L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat (B)

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

19) Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna (B)

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

F. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: per a persones que consideren que l'estant patint

(NOM DE L'EMPRESA) vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

20) Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin. (B)

La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius)
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. A l'annex d'aquest protocol hi ha un model que es pot utilitzar en aquests casos.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

21) Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: Prendre nota i registrar els incidents. (B)

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado).

També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

22) Demanar suport (B)

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

L'empresa (NOM DE L'EMPRESA) ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure apartat I: ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA) Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud (En el capítol I es dona més informació sobre aquest procés de resolució anomenat procés informal).
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

23) Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial) (B)

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una **"persona de referència"** per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En **els apartats J i K** d'aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. La persona de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

G. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: Testimonis

Si observes que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

24) Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat (R)

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

25) Donar suport a la persona que pateix aquesta situació (R)

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la PERSONA DE REFERÈNCIA i demani assistència.

26) Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o una denúncia interna (R)

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

H. Informació, sensibilització i formació

(NOM DE L'EMPRESA) es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

27) (NOM DE L'EMPRESA), d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que (B):

- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores (amb la nòmina del mes de març – dia de la dona treballadora/ abril –dia de la seguretat en el treball, etc.).
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb la proposta de contracte s'adjuntarà una còpia del protocol que caldrà retornar signada.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estarà disponible i accessible a tots els treballadors al tauler d'anuncis/ Intranet.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'empresa que farà esment a aquest protocol.

28) (NOM DE L'EMPRESA) d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació entorn de: (R)

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial)

29) Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones: (R)

- Les persones que s'incorporen a l'organització
- Les persones amb responsabilitats de direcció
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació)

I. Assessorament i assistència a les persones afectades: La persona de referència

L'empresa (NOM DE L'EMPRESA) es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

També a les persones que no formen part de (NOM DE L'EMPRESA) però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

30) (NOM DE L'EMPRESA), d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Són PERSONA DE REFERÈNCIA, (cal almenys concretar un nom per a aquesta figura). (B)

31) Les seves funcions són: (B)

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema

32) Les persones de referència de la nostra organització són (ASSENYALAR EL NOM DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA i la seva funció): (B)

- (Nom, cognoms, funció)(Departament de recursos humans/ forma de contacte –mail / telèfon)
- (Nom, cognoms, funció) (Tècnic del servei de prevenció)
- (Nom, cognoms, funció) (Delegats/des sindicals / representant del sindicat de treballadors/es)

- (Nom, cognoms, funció) (Agent especialista en riscos psicosocials)
- (Nom, cognoms, funció) (Altres: pot ser un membre del personal o una persona externa a l'empresa o institució, com ara un professional del dret, un psicòleg, etc.)

33) Els nomenaments es faran per X anys amb possibilitat de renovació (R)

J. Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa (I): Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions: Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

34) Característiques del procés: (R)

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

35) Estadi inicial: Formulació d'una queixa: (B)

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar-te suport en aquesta situació (veure punt 34).

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

36) Anàlisi dels fets: Recollida d'informació: (B)

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

37) Mediació informal: (B)

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

38) Resolució: (B)

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

39) La PERSONA DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que: (B)

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- Es guarden informes del que ha succeït

40) Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies² laborals. (B)

² D'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

K. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa: (II) Denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

41) Característiques del procés (R)

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'empresa, i respondre de manera conseqüent.

42) Estadi inicial: Presentar una denúncia interna (B)

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. *Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Recursos Humans, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'empresa.*

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.

43) Instrucció del procediment (B)

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés)
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya)

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

44) Mesures provisionals durant la instrucció (B)

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

45) Presa de decisions: Resolució (B)

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a *la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre* on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

46) Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori (B)

La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

L. Garanties del procés i terminis

47) Totes les queixes i denúncies internes seràn tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment (B)

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

48) La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a: (R)

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

49) La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a: (R)

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

50) La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables³. (B)

M. Sancions i accions correctives

51) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària. (B)

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considera com una falta molt greu
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

52) Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària. (R)

N. Seguiment del protocol

53) Creació d'una Comissió de Seguiment formada per: (B)

- Representant/s de les persones treballadores
- Representant/s de l'empresa
- Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals

54) Les funcions de la Comissió de Seguiment seran (B):

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes,
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

³ D'acord amb les "Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva en material d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

Capítol 2

El procés d'elaboració del protocol. Consideracions.

- 2.1. Adaptar el model a cada organització
- 2.2. Acordar la definició, implantació i comunicació del protocol amb la representació de les persones treballadores

2.1. Adaptar el model a cada organització

Es important adaptar el protocol a cada tipus d'empresa, adequant el llenguatge, els exemples i els processos, a les diferents organitzacions.

A continuació es detallen els principals elements que hauria de tenir aquest protocol, d'acord amb les recomanacions del Codi de Conducta Europeu. Pot utilitzar-se com a "llista de comprovació" per garantir que s'hi han inclòs tots els continguts rellevants.

A. La declaració institucional: Explicitar el compromís de l'empresa amb l'eradicació i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

- Expressar el compromís de l'empresa de garantir el respecte a la dignitat i la llibertat de totes les persones, així com a la seva salut i benestar.
- La prohibició explícita de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe: L'afirmació que l'assetjament va en contra de la política de l'empresa i que es prendran mesures disciplinaries si se'n té coneixement.
- Explicitar el sentit i la finalitat del propi protocol: És objectiu del protocol evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En el cas que es produeixin, les persones treballadores disposen dels mecanismes de denúncia pertinents.
- Mencionar les lleis que prohibeixen explícitament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Esmentar els compromisos de l'empresariat en la informació, formació, difusió, etc.
- Explicitar que tothom té l'obligació de facilitar-ne la implementació.

B. Definir assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: Definir-los i descriure alguns exemples de comportaments que els poden constituir (veure cap. 1)

- Descriure que s'entén per assetjament sexual i per assetjament per raó de sexe (utilitzar el concepte legal, cap. 1.2.).
- Incloure un llistat (explicitant que és a títol d'exemple i no excloent) de comportaments constitutius d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que siguin rellevants per a una determinada empresa / professió (veure capítol 1. 2.).

C. Explicitar l'àmbit de la protecció

- Afirmar que la protecció va més enllà dels membres estrictes de l'empresa: s'estén a persones proveïdores, clientela, persones becàries, consultors i consultores, i altres contactes professionals (veure cap 1.5).
- Explicitar l'àmbit de la protecció, explicant que, a efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, la protecció va més enllà del lloc de treball físic (abasta tot lloc o moment en el qual les persones es troben per raons professionals i laborals)

D. Responsabilitats i obligacions

- Obligacions de la direcció de l'empresa i dels comandaments (R)
- Obligacions de la representació de les persones treballadores
- Drets i obligacions de les persones treballadores

E. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

- Informar la persona del rebuig a unes pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar que s'aturin
- Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: prendre nota i documentar els incidents.
- Demanar suport, informar-se, valorar totes les opcions existents (internes i externes)
- Formular la queixa o la denúncia interna (informar de la situació utilitzant el procediment disponible)
- Cooperar amb la investigació o el procés

F. Informació i formació

- Mecanismes de difusió del protocol
- Objectius de les accions formatives
- Fer públics els objectius de les accions formatives (A qui)

G. Suport i assistència: Persona de referència

- Relació de la persona o persones de referència
- Funcions d'aquesta persona o persones

H. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa: Presentar una queixa i demanar assistència per resoldre la situació

- Característiques d'aquest procés
- Passos del procediment
- Terminis

I. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa: Formulació d'una denúncia interna. Investigació

- Característiques d'aquest procés
- Passos del procediment
- Terminis
- Definir qui és responsable de les decisions
- Informació sobre altres instàncies a què acudir

J. Garanties del procés i terminis: L'afirmació que totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat

- Principis del procediment
- Drets de la persona que fa la queixa o denúncia
- Drets de la persona denunciada
- Terminis

K. Sancions / accions correctives

- Sancions
- Represàlies
- Denúncies no provades

L. Sistemes de seguiment del protocol

- Comissions específiques
- Altres mecanismes

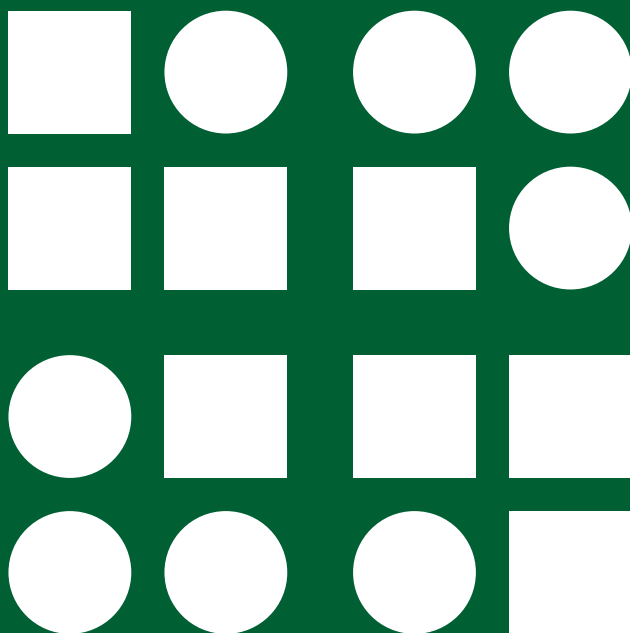
2.2. Acordar la definició, implantació i comunicació del protocol amb la representació de les persones treballadores

Quant més suport i legitimitat tingui el protocol, més efectiva serà la seva implantació.

L'experiència dels darrers anys ha mostrat que el marc de la negociació col·lectiva és un bon àmbit per acordar les polítiques i instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

La col·laboració i l'acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores és bàsica en la definició de la política de l'empresa, el protocol i, concretament, en:

- El règim de sancions / accions correctives
- L'assignació de persona o persones que assumiran les funcions clau del procés:
 - suport i assistència
 - instrucció
- Els procediments interns de resolució
- L'establiment de programes de prevenció (accions de sensibilització, informació i formació)
- La detecció i l'abordatge –investigació, presa de decisions– de les situacions que es puguin donar
- El seguiment del compliment.



Apartat C – Annex 1: Marc Legal
Annex 2: Bibliografia i fonts de referència

Annex 1: Marc Legal

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe són les següents:

1. Àmbit comunitari:

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

2. Àmbit estatal:

Constitució Espanyola:

- **art. 14:** Principi d'igualtat
- **art. 15:** Dret a la vida i a la integritat física i moral
- **art. 18:** Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- **art. 35:** Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- **art. 7:** Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminadors.
- **art 8:** Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
- **art. 45.1:** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- **art. 48:** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels Treballadors:

art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- **art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- **art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- **art. 14 i ss:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
- **art 33 i ss:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

- **art. 8.13:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- **art. 8.13. bis:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal

- **art 184:** tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

3. Àmbit autonòmic:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- **art.15:** Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- **art. 5 Tercer:** Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- **Capítol 7 (art. 27 a 29):** Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

4. La negociació col·lectiva

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, hem esmentat que el marc de la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o l'assetjament moral (que inclouen l'assetjament per raó de sexe).

Com a resultat destaquem la inclusió de clàusules específiques en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa.

Annex 2: Bibliografia i fonts de referència

1. Que és l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

- Canadian Human Rights Commission (1998). *Harassment: What It Is and What To Do About It*. Canadà.
- Chappell, D. And Martino, V. (2006): *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Irlanda.
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2009). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya. Espanya.
- Equal Employment Opportunity Commission (1999). *Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors* No. 915.002, 11-18. Estats Units.
- Equal Employment Opportunity Commission, British Columbia Human Rights Commission (2000) *Model Anti-Harassment Policies and Information Pamphlet for Employees*. Estats Units: Equal Employment Opportunity Commission.
- Equal Employment Opportunity Office of Human Resource Services (2006). *Prevention, Support and Resolution: Guidelines on sex discrimination, sexual harassment, and harassment*. University of Florida. Estats Units.
- Mc Cann (2005). *Sexual Harassment at work: national and international responses*. Organització Internacional del Treball. Suïssa.
- *Prevention of Harassment & Discrimination: A Guide to the Promotion of a Professional Working Environment in the OSCE*. (2003) Regne Unit.
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió Europea, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2 1992].
- Rodríguez-Carballeira, A. et al. (2008) *Un análisis psicosocial del mobbing y de sus comportamientos abusivos*. Revista d'Estudis de la Violència, Núm. 5. Institut Català d'Estudis de la Violència. Espanya
- Secretaría General de Políticas de Igualdad. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. INMARK Estudios y Estrategias S.A. (2006) *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Instituto de la Mujer*. Espanya.
- United Kingdom Equal Opportunity Commission (2001) *Sexual Harassment—don't put up with it*. Equal Opportunity Commission. Regne Unit.

Altres fonts consultades

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).
- RS Employment Trends Survey IRS Employment Review.

2 Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe: instruments i estratègies

- Belandia, R. (2004) *La prevención del acoso moral y sexual en el trabajo: La experiencia del acuerdo de la UPV/EHU*. Espanya: Salud Laboral del sindicato STEE-EILAS.
- Department of Justice US. (2002) *Civil Rights and Criminal Justice: Primer on Sexual Harassment*. Estats Units.
- Di Martino, V; Hoel, H; Cooper, C.L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Irlanda
- Direction générale Humanisation du travail (2007). *La prévention de la charge psychosociale au travail: stress, violences, harcèlement moral et sexuel*. Bèlgica.
- Equal Employment Opportunity Commission (1999) *Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors*. No. 915.002, June 18, 11-18. Estats Units.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2008) *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Espanya.
- Mc Cann, D. (2005) *Sexual Harassment at Work: National and International Responses, Conditions of Work and Employment Program*. Organització Internacional del Treball. Suïssa.
- Petrocelli, W; Repa, B.K. (2003). *Sexual Harassment on the Job: What It Is and How to stop it (4th Ed.)*. Minnesota Advocates for Human Rights. Estats Units.
- Schickman, M.L. (2005). *Sexual Harassment: The Employer's Role in Prevention*. American Bar Association. Estats Units.

3 Codis de pràctica / guies pràctiques

- ACT Workcover (2005). *ACT Sexual Service Industry: Code of Practice*. Austràlia: ACT Workcover.
- Brown, G. Sexual. (1990). *Harassment education: resource manual*. University of Maryland. Estats Units.
- Canadian Equal Opportunities Commission. (2006). *Sexual harassment: managers' questions answered. Detailed guidance from the Equal Opportunities Commission*. Canadà.
- Canadian Human Rights Commission. (2006). *Anti-Harassment policies for the workplace: an employer's guide*. Canadà.

- Comissió Europea (1998), *Sexual Harassment in the Workplace in the European Union*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5. Bèlgica.
- Comissions Obreres (2000). *Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo*. Espanya.
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2009) *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya. Espanya.
- Departamento Confederal de la Mujer. (1994) *Guía Sindical Sobre Acoso Sexual en el Trabajo*. Unió General de Treballadors. Espanya.
- Department of Justice, Equality and Law Reform. (2004). *Report on Sexual Harassment in the workplace in EU member States*. Irlanda.
- Equal Employment Opportunity Commission. (1999). *Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors*. Estats Units.
- Equal Employment Opportunity Office of Human Resource Services. *Prevention, Support and Resolution: Guidelines on sex discrimination, sexual harassment, and harassment*. (2006). University of Florida. Estats Units.
- Equal Opportunities Commission, ACAS. (2005). *Sexual orientation and the workplace: a guide for employers and employees*. Regne Unit.
- Equal Opportunities Commission, ACAS. (2006). *Sexual Harassment Guidance for Managers and Supervisors*. Regne Unit.
- Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones, Departament de Treball i Secretaria de la Dona de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. (2008) *Guía sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Espanya: Generalitat de Catalunya.
- Generalitat de Catalunya. Servei d'ocupació de Catalunya. *Guia Informativa sobre l'assetjament laboral*. Espanya: Generalitat de Catalunya.
- Human Rights and Equal Opportunity Commission (2004). *Sexual Harassment: a code of practice for employers*. Austràlia.
- Martínez Iglesias, M; López Peral, C. (2008). *Afrontem l'assetjament sexual laboral. Guia Sindical*. Espanya: Comissions Obreres.
- National Commission for the Promotion of Equality (2005). *Sexual Harassment: A code of practice*. Malta.
- Organització Internacional del Treball (2001) *Promoting Gender Equality-A Resource Kit for Trade Unions*, Gender Promotion. Suïssa
- Queensland Government. Department of Employment and Industrial Relations. (2008). *Prevention of Workplace Harassment Code of Practice*. Austràlia.
- Secretaría Confederal de la Mujer, CC.OO. (2003). *Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo*. Espanya.

- Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral. Unió General de Treballadors de Catalunya. (2005). *Riscos laborals emergents: estrès, desgast professional (burnout) i assetjament psicològic*. Espanya.
- The Equality Authority (2002) *Sexual Harassment and Harassment at Work*. Irlanda: The Equality Authority.
- U.S Equal Employment Opportunity (2000). *Sexual Harassment Charges: FY: 1992-2000*. Estats Units.
- US Department of Agriculture. (2002). *Sexual Harassment Prevention*. Estats Units.
- Witkowske, E. (2004). *Gender Harassment and Discrimination in Male Dominated Work and Education: old problem, new date*. National Institute for working life and Karolinska Institute. Suècia.