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

Consell de Relacions Laborals de Catalunya
Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball

Generalitat de Catalunya

CCOO comissió obrera nacional de Catalunya

UGT www.ugt.cat

Foment del Treball Nacional

pimec Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya

Elaboració[1]

[1] La primera edició d'aquest document va ser elaborada l'any 2015.

Membres de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Jordi Miró i Meix, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

• **Per CCOO:**

Alba Garcia Sánchez

Luisa Montes Pérez

• **Per UGT:**

David Papiol i Bernal

Pilar Castellà Orradre

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

• **Per FOMENT:**

Olga Figuerola i Giménez-Coral

Mireia Recio Ortega

• **Per PIMEC:**

Itziar Ruedas Retuerto

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Núria Cañellas Pascual

Rafael Gálvez Montilla

Raquel Saco Coya

Elaboració

Suport extern:

• **Per CCOO:**

Neus Moreno Saenz

• **Per FOMENT:**

Yésika Aguilar Granados

• **En representació de la Generalitat de Catalunya**:

Raquel Alsina Armengol

Àngels Cuadrada Basquens

M. Àngels Gensana Riera

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Cristina Gómez Rodríguez

Núria Gonzàlez Manzano

Membres del Grup Tècnic d'Assetjament

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

• **Per CCOO:**

Alba Garcia Sánchez / Neus Moreno Saenz

• **Per UGT:**

Pilar Castellà Orradre / Eva Gajardo Rodríguez

Elaboració

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

• **Per FOMENT:**

Yésika Aguilar Granados / Mireia Recio Ortega

• **Per PIMEC:**

Itziar Ruedas Retuerto

En representació de la Generalitat de Catalunya:

M. Àngels Gensana Riera

Carmen Ladona Calvo

Carmen Mañas Rodríguez / Cinta Farnós Brull

Raquel Saco Coya

Telma Vega Felgueroso

Suport extern:

Carolina Gala Durán

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Cristina Gómez Rodríguez

Núria Gonzàlez Manzano

Actualització 2021

Membres del Grup Tècnic d'Assetjament

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:
M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:
• **Per CCOO:**
Alba Garcia Sánchez / Neus Moreno Saenz

• **Per UGT:**
Eva Gajardo Rodríguez / Emma González Llamas

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:
• **Per FOMENT:**
Beatriz Fernández-Tubau Rodés / Mireia Recio Ortega

• **Per PIMEC:**
Itziar Ruedas Retuerto

En representació de la Generalitat de Catalunya:
M. Àngels Gensana Riera
Alicia Dalmau Contreras
Carmen Mañas Rodríguez / Rosa Sánchez Gonzalez
Raquel Saco Coya
Sandra Pérez Ruiz

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:
Núria Gonzàlez Manzano
Laura Moreno Ortís

Índex

Presentació 8

1. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe 15

1.1. L'assetjament sexual: definició, elements clau i exemples 15

1.2. L'assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples 17

1.3. L'àmbit d'aplicació 19

1.4. Tipologia i subjectes implicats 21

1.5. Grups d'especial atenció 22

2. Drets, obligacions i responsabilitats de la direcció de l'empresa, la representació legal de les persones treballadores i les persones treballadores 24

2.1. La direcció de l'empresa: obligacions legals i responsabilitats 25

2.2. Representació legal de les persones treballadores: drets i obligacions 32

2.3. Persones treballadores: drets i obligacions 35

3. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: estratègies i instruments 36

3.1. Iniciativa i compromís de l'empresa 36

3.2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe 38

3.3. Compromís de les persones 41

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

Índex

4. Vies de resolució de les situacions d'assetjament 43

4.1. La via interna: el procediment 45

4.1.1. Principis i garanties 45

4.1.2. Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament 48

4.1.3. Mesures cautelars 50

4.1.4. Mesures preventives 51

4.1.5. Fase 1: Comunicació i assessorament 52

4.1.6. Fase 2: Denúncia interna i investigació 55

4.1.7. Fase 3: Resolució 60

4.2. Les vies externes: administrativa i judicial 61

5. Sensibilització, informació i formació del protocol 65

6. Seguiment i avaluació del protocol 69

7. Documents de referència 71

8. Enllaços d'interès 73

9. Glossari de termes 75

Annex: 80

1. Model de denúncia interna 80

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

Presentació

El Consell de Relacions Laborals de Catalunya

El Consell de Relacions Laborals (CRL) és l'espai català de relacions laborals, de diàleg i concertació social i l'òrgan de participació institucional, constituït per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya i l'Administració de la Generalitat. Creat per la Llei 1/2007, de 5 de juny, es va constituir formalment el 12 desembre de 2007.

La missió principal del CRL és facilitar la participació dels agents socials en el disseny i la posada en pràctica de les polítiques laborals per mitjà del diàleg i la concertació social, i també donar suport a la millora dels continguts i l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, mitjançant l'organització de la seva activitat en comissions de diferents temàtiques laborals.

Un d'aquests òrgans és la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball (CITT), amb competències, entre d'altres, en matèria d'anàlisi del tractament de la igualtat entre homes i dones per part de la negociació col·lectiva, amb especial atenció als grans convenis, per fixar les recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva a nivell sectorial i empresarial, especialment a les petites i mitjanes empreses (PIMES) i també d'anàlisi dels plans d'igualtat de les empreses, a més de contribuir al disseny de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

La Comissió, com tots els òrgans del CRL, està formada per la Generalitat de Catalunya; Comissions Obreres de Catalunya (CCOO); Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT); Foment del Treball Nacional (FOMENT), i la Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC).

En aquest marc, el CRL va elaborar el 2008 les *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*, que pretenen millorar els continguts dels convenis col·lectius en aquesta matèria i mitjançant el capítol III, incidir en la prevenció i l'abordatge dels ca-

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

Presentació

sos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest capítol conté, d'una banda, mesures per a la prevenció i detecció dels casos i, de l'altra, un procediment per a la tramitació de queixes o denúncies en supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Aquestes recomanacions, sorgides del diàleg social, es van tenir en compte a l'hora de redactar el document que el 2009 el Departament de Treball va editar *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.* Aquest document es va presentar com un instrument per elaborar i implementar un protocol per prevenir l'assetjament i, alhora, per donar resposta a la legislació.

Amb aquests antecedents, al cap de cinc anys la CITT del Consell de Relacions Laborals es va plantejar, d'una banda, redactar un nou document de consens que contingués, tota la informació que es considerava necessària i concreta per elaborar i implementar un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (en endavant, protocol), i, de l'altra, facilitar models de referència i orientacions pràctiques que permetessin adequar-lo a cada empresa i realitat.

Així doncs, la primera versió d'aquest document es va elaborar el 2015 de manera participativa. Al llarg d'un any, la CITT va coordinar el procés d'elaboració i contrast. Aquest procés es va iniciar amb la posada en marxa del grup tècnic format per persones expertes en la matèria de CCOO, la UGT, FOMENT, i la PIMEC, de la Direcció General d'Igualtat, de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral, de la Inspecció de Treball de Catalunya i de l'Institut Català de les Dones, i amb el suport del personal tècnic de la Secretaria General del CRL.

La publicació que teniu a les mans és una versió actualitzada que inclou, entre d'altres, les darreres novetats del marc legal, fruit de l'aprovació de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aquesta modificació normativa incorpora conceptes com la violència digital i amplia la definició de violència masclista

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

—

Presentació

en l'àmbit laboral, que es pot manifestar de tres maneres: assetjament per raó de sexe, assetjament sexual i discriminació per embaràs o maternitat.

A més, recull les novetats relacionades amb la necessitat d'aplicar un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit del treball, a fi d'adaptar-lo al context actual de les relacions laborals, que han canviat dràsticament a causa dels nous usos de les tecnologies de la informació i la major presència del teletreball.

El compromís per la igualtat

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació ha estat i és una prioritat i un compromís actiu i explícit tant del CRL com de totes les organitzacions que l'integren.

En l'elaboració del document que es presenta, s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents, com ara la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides de 1995, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones de 1979, va afirmar —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats perquè apliquessin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra les dones.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

Presentació

El Conveni 190 de l'Organització Internacional del Treball sobre la violència i l'assetjament del 2019 suposa un avenç pel que fa a la definició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit del treball i la concreció dels àmbits en què es poden manifestar.

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la llibertat i la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE). L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar un seguit de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i erradicar la violència de gènere. En aquest sentit, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, pretén establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones, i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

En relació amb l'assetjament sexual, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, prescriuen que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

Presentació

prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada i article 5 de la Llei 17/2015).

La Llei orgànica 3/2007 recorda en l'apartat III de l'exposició de motius que "la novetat més important d'aquesta Llei radica, en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Aquesta opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què es pugui generar o perpetuar la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental d'aquest text".

Aplicar de forma efectiva la "dimensió transversal de la igualtat", que exigeix la Llei orgànica en l'àmbit de l'assetjament sexual i per raó de sexe, significa que tota la normativa vigent s'ha de llegir a l'empara dels drets constitucionals que es pretenen protegir i que aquestes normes no han de ser àmbits estancs, sinó que s'han d'interrelacionar i col·laborar entre si, perseguint objectius comuns.

Perquè aquesta dimensió transversal de la igualtat sigui útil és fonamental comptar amb el suport i el compromís de l'empresa, que ha d'actuar amb contundència i diligència en la resolució d'aquests casos. Atès que la realitat del teixit empresarial català el constitueixen majoritàriament pimes, les especials dificultats per perseguir i eliminar les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe en les empreses fan que s'hagin de tenir en compte totes les opcions legals i socials, i que tots els agents socials col·laborin amb la finalitat de prevenir i eliminar aquestes conductes, habilitant tots els mecanismes de col·laboració que siguin possibles.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

Presentació

Objectiu i contingut

La filosofia i la intenció d'aquest document és, en tot moment, desenvolupar i presentar els continguts d'un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe des de la perspectiva de la integració de la prevenció.

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 dins de la mateixa empresa, ja que les dificultats que comporta la protecció *a posteriori* davant els actes i les conductes d'assetjament són greus i nombroses, i sobretot els efectes que tenen per a la salut de les persones que les pateixen.

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.

Concretament, aquest protocol possibilita que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament, i que es diferenciïn del concepte de procediment en tant que aquest últim consisteix en les mesures, regles o actes concrets, establerts formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

En primer lloc, aquest document defineix el concepte d'assetjament sexual i per raó de sexe. A continuació presenta els drets, les obligacions i les responsabilitats de totes les persones que hi participen.

Tot seguit, s'aprofundeix en l'àmbit de la prevenció, i en aquest sentit es presenten dues tipologies d'actuacions: les proactives, abans de l'existència d'un cas

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

Presentació

d'assetjament sexual o per raó de sexe, i les reactives, que apareixen quan ja s'ha produït un cas d'assetjament. Per evitar haver de reaccionar quan el cas ja s'ha produït, es posa l'èmfasi en les actuacions proactives.

S'ha volgut fer de la prevenció l'eix fonamental del text, transversal i integrador, i s'ha intentat instrumentalitzar-lo en forma d'eina molt pràctica, sistemàtica i entenedora i, alhora, molt completa i rigorosa que en permeti l'adaptació a tot tipus d'organitzacions, independentment del sector, naturalesa o dimensió.

Finalment, el document preveu un procés de seguiment i avaluació que en permetrà la millora contínua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

Per assolir-ho ha estat clau l'experiència de les persones expertes de les diferents organitzacions empresarials i sindicals i dels organismes administratius que han col·laborat en l'elaboració.

Es posa, per tant, a la vostra disposició aquest document, amb el convenciment que es tracta d'una eina útil a les empreses i altres organitzacions per facilitar l'erradicació de l'assetjament i contribuir a millorar la qualitat en el treball i la salut de les persones treballadores.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 1 L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

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

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH); a l'article 2, apartat p), de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH), i a l'article 5, àmbit tercer apartat b), de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: *"(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal"* .

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que aquest no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes 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 i conseqüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

— 1 L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

• 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 innòcues, o que són una vulneració de la privacitat, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delicte penal[2].

A tall d'exemple, i sense excloure ni limitar, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

• Difondre rumors[3], preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
• Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
• Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
• Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
• Fer demandes de favors sexuals.

No verbal

• Mirades lascives al cos.
• Gestos obscens.
• Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
• Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
• Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

[2] Caldrà prestar una atenció especial a l'ús inadequat de les tecnologies.

[3] També cal tenir present els mitjans digitals (xarxes socials, correu electrònic, etc.).

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

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 no desitjats).

•Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

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

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la LOIEDH: *"Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu". També es recull, a l'article 2, apartat o), de la LIEDH, i a l'article 5, àmbit tercer, apartat a), de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista".*

També, l'article 7.4 de la LOIEDH recull que "(...) el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe."

Els elements clau d'aquesta definició:

— 1 L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

• Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

L'assetjament per raó de sexe es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i conseqüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

• Es relaciona amb el sexe d'una persona

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

– Una treballadora només pel fet de ser dona;
– Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat[4];
– 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 diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de manera contínua i sistemàtica.

A tall d'exemple, i sense excloure ni limitar, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:
• Actituds condescendents o paternalistes.
• Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
• Conductes discriminatòries per raó de sexe.
• Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

[4] L'article 5 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, incorpora una tercera tipologia de violència masclista en l'àmbit laboral que es refereix a la discriminació per embaràs o maternitat.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d´una persona per raó del seu sexe.
• Utilitzar humor sexista.
• Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
• Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Aquesta classe d’assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l´embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l´exercici d´algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Són especialment 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 o quan s’incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal.

1.3. L’àmbit d’aplicació

En línia amb el Conveni 190 de l’OIT[5] i d’acord amb les definicions anteriors, a l’efecte de qualificar com a “laboral” una situació d’assetjament[6] cal tenir en compte que els límits de l’entorn laboral no són 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.

[5] “Art. 3 del Conveni 190 de l’OIT sobre la violència i l’assetjament, 2019:
El present Conveni s’aplica a la violència i l’assetjament en l’àmbit laboral que tenen lloc durant el treball, en relació amb la feina o com a resultat d’aquesta:
a) en el lloc de treball, fins i tot en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
b) en els llocs on es paga el treballador, on fa el seu descans o menja, o en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloent-hi les que es fan per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació;
e) en l’allotjament proporcionat per l’empresari, i
f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.”

[6] Totes les referències a assetjament incloses en aquest procediment es refereixen a assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

— 1 L’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera “entorn laboral” pel que fa a l’assetjament.

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 es pot produir entre companys/companyes, supervisors/ores, subordinats/ades, però també es considera assetjament quan és produït per una persona externa vinculada d’alguna forma a l’empresa: clientela, proveïdors/ores, persones usuàries de serveis, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, persones d’altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l’empresa abasta:

- La protecció a les persones de l’empresa davant conductes d’assetjament per part de persones externes;
- La protecció a persones externes vinculades a l’empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.
- En el supòsit que l’assetjament provingui de la clientela, i sempre que la persona afectada ho desitgi, es recomana a l’empresa:
  - Faciliti l’acompanyament davant dels Mossos d’Esquadra (si pot ser, mitjançant la persona de referència del protocol).
  - Oferir-li, sempre que sigui possible, suport jurídic i qualsevol tipus de suport que la persona treballadora necessiti.

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 diverses formes 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.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

En formalitzar contractes amb les empreses proveïdores o usuàries, es recomana establir-hi clàusules específiques, i concretar que estan incloses en el protocol de l’empresa i que les han de complir mentre interactuen amb els treballadors i treballadores de l’organització.

En aquest sentit, el fet de difondre el protocol a les empreses externes perquè en tinguin coneixement es considera una bona pràctica, a fi que compleixin el compromís que tenen en relació amb la prevenció de l’assetjament.

De la mateixa manera, quan se sol·liciti un servei sociosanitari a domicili, cal informar les persones usuàries per la via que es consideri pertinent (per exemple, mitjançant una clàusula en les condicions de la prestació) que aquest servei es portarà a terme en condicions lliures de tot tipus d’assetjament sexual o per raó de sexe.

1.4. Tipologia i subjectes implicats

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

- **Assetjament d’intercanvi quid pro quo**

Vinculat expressament a l’assetjament sexual, l’assetjament d’intercanvi es produeix quan 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 l’ocupació, la formació, la promoció, l’augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, cosa que 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**

Vinculat tant a l'assetjament sexual com a l'assetjament per raó de sexe, l'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, segons la gravetat del comportament.

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

• **Assetjament horitzontal: entre companys/companyes**
• **Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada**
• **Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament**

Però cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/ores, persones d'altres empreses que presten serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

1.5 Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Els estudis[7] realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

[7] Entre d'altres, es destaca l'estudi sobre Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses, que és el resultat del treball de tres equips acadèmics: Universitat de Granada, Universitat del País Basc i Universitat Autònoma de Barcelona.

— 1 L’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

• Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, 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).
• Dones amb discapacitat.
• Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
• Dones amb contractes eventuals i temporals; dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l’assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI[8]) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

Es constata també l’elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l’assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

[8] Segons la Llei 11/2014 de 10 d’octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trangèneres i intersexuals i per erradicar l’homofòbia, la fòbia i la transfòbia, tota persona té el dret a no ser discriminada per raó d’orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i és per aquesta raó que les empreses han d’adoptar mesures adreçades a la no-discriminació del col·lectiu de LGBTI en l’àmbit laboral. Aquestes mesures han de ser negociades i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. D’altra banda, el Govern ha de dotar de suport tècnic les petites i mitjanes empreses per tal de poder adoptar plans d’igualtat i no-discriminació.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 2

Drets, obligacions i responsabilitats de la direcció de l'empresa, la representació legal de les persones treballadores i les persones treballadores

Segons el nostre marc legal, totes les persones tenen dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut, d'acord amb els articles 15, 17 y 43 de la Constitució espanyola, així com a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació en l'àmbit laboral, d'acord amb els articles 9.2, 14 i 35 de la Constitució espanyola. L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

Davant l'assetjament existeixen obligacions legals imposades a l'empresa, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores de plantilla.

A més, hi ha orientacions adreçades a les empreses i a la representació legal de les persones treballadores que pretenen concretar les obligacions legals i solucionar els problemes pràctics que es plantegen en l'aplicació del protocol.

Es recomana incidir en les responsabilitats legals de cada una de les parts. De manera coherent amb el sentit d'aquesta recomanació, és aconsellable incloure en el protocol orientacions que tradueixin aquestes obligacions legals en funcions concretes.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

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

A fi de protegir les persones treballadores enfront de l'assetjament, la LOIEDH, 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 (en endavant, TRLET); la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, (en endavant, LPRL), i la resta de normativa aplicable (que inclou el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació) estableixen un seguit d'obligacions per a l'empresariat. L'incompliment d'aquestes obligacions implica l'exigència de responsabilitats a les empreses i poden donar lloc a la imposició de sancions i indemnitzacions (vegeu l'apartat 4.2 relatiu a vies externes).

• Obligacions legals

Les obligacions de l'empresa davant l'assetjament es fonamenten en un ventall ampli de normes que són d'aplicació i que bàsicament són les següents.

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:[9]
    a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe;
    b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
    c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.

L'empresa també està obligada a adoptar mesures que garanteixin els drets anteriors. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores de la manera que determini la legislació laboral.

[9] D'acord amb els articles 4.2.c) d) i e) i 18 del TRLET, així com l'article 7 de la LOIEDH.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:

a) D'una banda, ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.

b) D'altra banda, ha de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores.

Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 i 16 de la Llei, entre d'altres).

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.

a) Mesures preventives: es pretén aconseguir la prevenció de l'assetjament a través de les mesures indicades en el capítol tres.

b) Procediments d'investigació de les denúncies: l'empresa ha de tenir procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixin i aplicar-los quan en tingui coneixement.

• Responsabilitats

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon,

en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

a) Responsabilitat administrativa

La responsabilitat administrativa s'exigeix després d'una investigació prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment empresarial.
D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (en endavant TRLISOS), l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals.

o En matèria de relacions laborals

Els incompliments en matèria de relacions laborals poden ser:
• No disposar de procediments i mesures específiques per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores: suposa l'incompliment de l'article 48 de la LOIEDH tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.
• Disposar dels procediments que s'indiquen en el paràgraf anterior, però no aplicar-los davant d'una denúncia, suposa l'incompliment de l'article 48 de la LOIEDH tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.
• Constatació de l'assetjament: suposa l'incompliment de l'article 4.2.e) del TRLET en relació amb l'article 7 de la LOIEDH i l'article 2 de la LIEDH. Els articles 8.13 i 8.13 bis de la TRLISOS tipifiquen, respectivament, l'assetjament com a infracció administrativa molt greu quan es produeixi dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, amb independència de qui sigui el subjecte actiu de la conducta, sempre que, un cop coneguda la conducta per la direcció de l'empresa, no s'hagin adoptat les mesures necessàries per evitar-la.

És important destacar que el "coneixement" per part de l'empresariat no ha de ser entès com a comunicació formal dels fets de part de la persona assetjada, ja que en molts casos aquesta comunicació no es realitzarà per les dificultats que això comporta.

Per això, cal considerar que l'empresa, davant de la constatació d'un assetjament, únicament pot quedar exonerada de responsabilitat administrativa quan acrediti disposar d'una política anti-assetjament raonablement eficaç, que compleixi els requeriments legals. Això vol dir que la responsabilitat exigida a l'empresa no és pel fet que s'hagi produït un assetjament en la seva organització, sinó que coneixent l'existència d'un possible cas d'assetjament no hagi fet res per investigar-lo i impedir-lo.

Per això la tasca preventiva de l'empresa és essencial. Qualsevol actuació per part de l'empresa, l'haurà de dur a terme tenint en compte el respecte a la intimitat de les persones afectades i, especialment, el risc que suposa la doble-victimització de la persona afectada que ha optat per no denunciar el cas.

o En matèria de prevenció de riscos laborals

Els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals poden ser:

• Detecció, en la investigació dels casos d'assetjament, de deficiències organitzatives en les condicions de treball de la persona presumptament assetjada o altres persones treballadores. Hi ha diverses possibilitats:

- Que no hi hagi avaluació de riscos psicosocials. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.1.b) del TRLISOS.
- Que hi hagi avaluació de riscos psicosocials que detecta la deficiència, però l'empresa no adopta mesures preventives o correctores. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.6 del TRLISOS.

• Així mateix poden donar-se altres incompliments vinculats amb la falta de recerca dels danys per a la salut de la persona treballadora (accidents de treball derivats de situacions d'assetjament), la falta de mesures de coordinació i cooperació (d'acord amb l'article 24 de la LPRL i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, en matèria de coordinació d'activitats empresarials) o la falta de protecció de les persones especialment sensibles (de conformitat amb l'article 25 de la LPRL).

o Altres responsabilitats administratives

Al costat d'aquestes opcions, és necessari recordar que l'assetjament pot donar lloc a un dany per a la salut. Si aquest dany per a la salut genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, sorgeixen les conseqüències següents:

• S'ha de qualificar la baixa mèdica com a accident de treball. Si l'empresa no qualifica la baixa mèdica com a accident de treball, la Inspecció de Treball pot proposar que es qualifiqui com a accident de treball i enviar l'informe a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (en endavant, INSS). L'INSS decideix sobre aquesta qualificació (en un procediment anomenat *procediment de determinació de contingència*), d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995, de 21 de juliol, pel qual es desenvolupa, en matèria d'incapacitats laborals del sistema de la Seguretat Social i la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

• Si a més del nexe causal entre baixa mèdica i assetjament, la Inspecció de Treball detecta en la investigació administrativa que l'empresa ha permès la conducta d'assetjament i no ha realitzat cap acció davant d'aquesta conducta, pot proposar un recàrrec d'entre el 30% i el 50% de les prestacions econòmiques derivades de l'accident de treball causat, en compliment de l'article 123 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

La Inspecció de Treball envia a l'Institut Nacional de la Seguretat Social un informe del recàrrec de prestacions proposat i l'INSS decideix, d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995.
La responsabilitat del pagament d'aquest recàrrec recau directament sobre l'empresari o empresària infractor/a.

b) Responsabilitat judicial penal

Pel que fa a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi penal tipifica l'assetjament sexual com a delicte 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 la persona 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.

D'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.

De 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 produeixin 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 dotze a catorze mesos.

c) Responsabilitat judicial laboral

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

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

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

• Una indemnització de trenta-tres dies de salari per any treballat, amb el prorrateig per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.
• En el supòsit que s'opti per la readmissió, la persona treballadora té dret als salaris de tramitació. Aquests salaris equivalen a 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 és anterior a aquesta sentència i la direcció de l'empresa provés el que ha percebut, per al descompte dels salaris de tramitació.

D'altra banda, sense perjudici del que s'ha establert anteriorment, el capítol XI "De la tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques" de la Llei reguladora de la jurisdicció social estipula que el tractament discriminatori i l'assetjament són supòsits susceptibles d'iniciar el procediment de tutela dels drets fonamentals.

D'acord amb aquest capítol, quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge ha de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, si escau, correspongui a la persona treballadora per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Aquesta indemnització és compatible, si escau, amb la que pugui correspondre a la persona treballadora per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix el TRLET.

2.2. Representació legal de persones treballadores: drets i obligacions

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

La Llei orgànica d'igualtat estableix obligacions i recomanacions referents a la participació de la representació legal de les persones treballadores.

— 2 Drets, obligacions i responsabilitats de la direcció de l'empresa, la representació legal de les persones treballadores i les persones treballadores

a) Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores

Segons l'article 48 de la LOIEDH, 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".* Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que han de negociar-se amb la representació de les persones treballadores, com ara "l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

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

La Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del CRL, integrat per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives a Catalunya i per l'Administració de la Generalitat, va aprovar el 16 de setembre del 2008 unes *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes* en les quals 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.

En el cas de les microempreses, hi ha dues vies d'assumir aquesta tasca: la comissió paritària del conveni col·lectiu d'aplicació, si així es preveu, o bé, la designació d'una o diverses persones que representin les persones treballadores.

b) Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament

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

Aquest mandat legal, i d'acord amb les orientacions de les mateixes organitzacions sindicals, podria concretar-se en un seguit de funcions, com ara:

• Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament; participar en l'elaboració del protocol (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).

• Participar en el conjunt de les fases del protocol i en les accions que es realitzin en la implementació i seguiment del protocol.

• Contribuir a crear més 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 d'investigació, per exemple).

• Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.

• Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.

2.3 Persones treballadores: drets i obligacions

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

La Constitució espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutelen 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.

Drets. Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Obligacions. D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Recomanacions. Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport als companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

— 3

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

Com ja s'ha situat anteriorment, la millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb polítiques i accions preventives, mitjançant l'establiment de polítiques dirigides a la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per erradicar la discriminació estructural dels sexes.

En l'àmbit de l'empresa, una de les maneres més efectives de materialitzar la prevenció és l'adquisició d'un compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament, així com la creació d'un marc de relacions laborals igualitàries. En aquest sentit, és necessari definir i posar en marxa tres accions:

1. Iniciativa i compromís de l'empresa.
2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
3. Compromís de les persones.

3.1. Iniciativa i compromís de l'empresa

El compromís explícit de l'equip directiu de l'empresa és essencial i requisit inexcusable per elaborar el protocol i executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris. Posar en marxa un protocol implica un procés de canvi important; requereix una adaptació de recursos de l'empresa, acompanyada d'un canvi de mentalitats, comportaments, rutines i hàbits que sovint es fan de forma inconscient o mecànica.

— 3 La prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: estratègies i instruments

D'acord amb la LOIEDH, les actuacions destinades a fer front a l'assetjament han de ser negociades amb la representació de les persones treballadores, i és fonamental que siguin conegudes pel conjunt de la plantilla. Per tant, generar confiança i fomentar la col·laboració de totes les persones de l'organització és de gran ajut a l'hora de posar en marxa les actuacions del protocol. Per generar aquest consens, s'ha de començar materialitzant per part de la direcció, de forma clara i concisa, la voluntat de treballar per erradicar l'assetjament a l'empresa.

És important, doncs, formalitzar el compromís de l'empresa en documents troncals o corporatius. Aquesta mesura millora la integració de les estratègies i les decisions acordades, i posa el personal responsable d'implementar-les en una actitud favorable i receptiva.

Alguns dels documents en què es pot recollir el compromís poden ser:

- Carta de la presidència o de la direcció.
- Manual de benvinguda.
- Manual de qualitat.
- Manual intern.
- Memòries anuals.
- Comunicacions corporatives, tant internes com externes.
- Codis d'ètica o conducta empresarial.

És necessari que l'establiment d'aquest compromís estigui acompanyat d'una difusió interna a l'empresa per tal de fer extensiu l'inici del procés per implementar el protocol i les diferents fases que el formen.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

3.2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Les desigualtats socials i de gènere poden afectar la salut i la seguretat de les persones en el treball i influir-ne en la productivitat. Alguns estils de gestió i d'organització del treball, així com el context i l'entorn laboral, poden generar desigualtats en les exposicions a determinats factors de risc, en especial psicosocials, entre homes i dones. Per aquest motiu, és necessari acompanyar les polítiques de prevenció d'assetjament amb la implantació de mesures i/o plans d'igualtat a l'empresa i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, utilitzant instruments que siguin sensibles al gènere, presentant les dades desagregades per sexe, i facilitar aquestes dades a l'àmbit de l'empresa que acorda, implanta i fa el seguiment dels plans o mesures d'igualtat, i en concret el Protocol, incorporant així el principi de transversalitat de gènere en l'àmbit de la salut laboral.

Diferents estudis coincideixen a destacar que, més enllà de les actituds personals, la incidència de situacions d'assetjament està molt vinculada a determinats aspectes del mateix entorn i context laboral, i han identificat diferents factors de risc:

• **El primer grup de factors de risc, el constitueixen els que estan vinculats als estils de gestió que afecten directament l'organització del treball:**

- 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, molta

incertesa en relació amb els requeriments professionals).
- Entorns d'inestabilitat organitzativa (moments de canvi de titularitat en l'empresa, canvis organitzatius, etc.).

Existeixen un seguit d'instruments i estratègies que ajuden a pal·liar o a corregir aquests factors de risc referents als estils de gestió. Així, és especialment adient afavorir el flux d'informació entre les persones treballadores, promoure un lideratge participatiu i estimular la cohesió grupal amb dinàmiques de col·laboració intraorganitzacional. Alhora, cal implantar un procediment efectiu per a la resolució d'aquells incidents que es puguin produir i fer un seguiment i control del contingut del Protocol i l'avaluació de la implementació.

• **El segon grup de factors de risc està relacionat amb el context laboral:**
- Entorns en els quals hi ha diferències importants en la proporció entre dones i homes.
- Entorns en els quals hi ha grans diferències de poder formal (estatus) o informal (experiència) entre sexes (un gran nombre de dones està sota el comandament d'uns quants homes).
- Entorns molt "sexualitzats" o sexistes en els quals els símbols i imatges sexuals són utilitzats fora del seu context com a estratègia comercial o entorns on les bromes de caràcter sexual, pòsters amb imatges sexuals, etc., són comuns.

En relació amb el context i entorn laboral, les mesures de prevenció són l'instrument més eficaç per contrarestar els factors de risc esmentats. Així, estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció o realitzar accions de sensibilització, d'informació i de formació són dues de les estratègies proactives més incidents per dificultar-ne els casos. Alhora, un dels instruments més eficaços per acompanyar les eines de prevenció és l'establiment de mesures específiques per garantir la plena integració i igualtat efectiva de les dones en l'entorn laboral, instrumentalitzades amb els plans d'igualtat.

• **Finalment, el tercer grup de factors de risc fa referència a la resposta que aquestes actituds o comportaments reben de l'organització:**

- Percepció de tolerància davant l'assetjament.
- Falta de recursos i mecanismes de suport.
- No-intervenció, ni resolució de les comunicacions i denúncies presentades. Si les denúncies no es prenen amb responsabilitat 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.

Pel que fa a aquests factors de risc derivats de la resposta de l'organització, l'establiment d'un compromís explícit per part de l'empresa (declaració institucional) contra l'assetjament, la desaprovació de forma clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives, i l'aplicació de mesures disciplinàries severes, en el cas que es produeixin, són estratègies que mostren la voluntat de tolerància zero que poden tenir incidència coercitiva en l'assetjament. Una organització en la qual hi ha una cultura de tolerància zero a l'abús i a l'assetjament (de qualsevol tipus) afavoreix la contenció d'aquestes conductes i permet crear un clima de confiança que permet a les persones comunicar aquestes situacions sense por a les represàlies. En relació amb aquest aspecte, és necessari disposar d'un protocol d'empresa per fer front a les comunicacions i denúncies de les situacions d'assetjament, i que es desenvolupa àmpliament en el capítol 4.

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

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

• Els comportaments i les 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).
• 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.
• Les situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores, clientela o amb la direcció.

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

3.3. Compromís de les persones

Una de les formes més efectives d'evitar l'assetjament és promoure unes relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals.

La sensibilització, la informació i la formació són estratègies bàsiques perquè tothom n'assumeixi la responsabilitat, evitant les accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i identificant els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament. Aquestes estratègies permeten 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.

Les accions de sensibilització, informació i formació persegueixen els objectius següents:

- Facilitar que dones i homes 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 amb el 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 se senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- Construir un llenguatge que transmeti idees d'equilibri i igualtat entre homes i dones.
- Identificar una situació d'assetjament i conèixer-ne el Protocol.

— 4

Vies de resolució de les situacions d'assetjament

En aquest capítol es presenten els objectius i les característiques dels sistemes i circuits d'assessorament, d'investigació, de resolució i de resposta que cal articular a l'interior de l'empresa (via interna), així com les vies administrativa i judicial (vies externes).

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'empresa, hi ha dues vies de resolució: interna i externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

La via interna, en el marc de la mateixa empresa, es fonamenta en dos grans objectius:

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

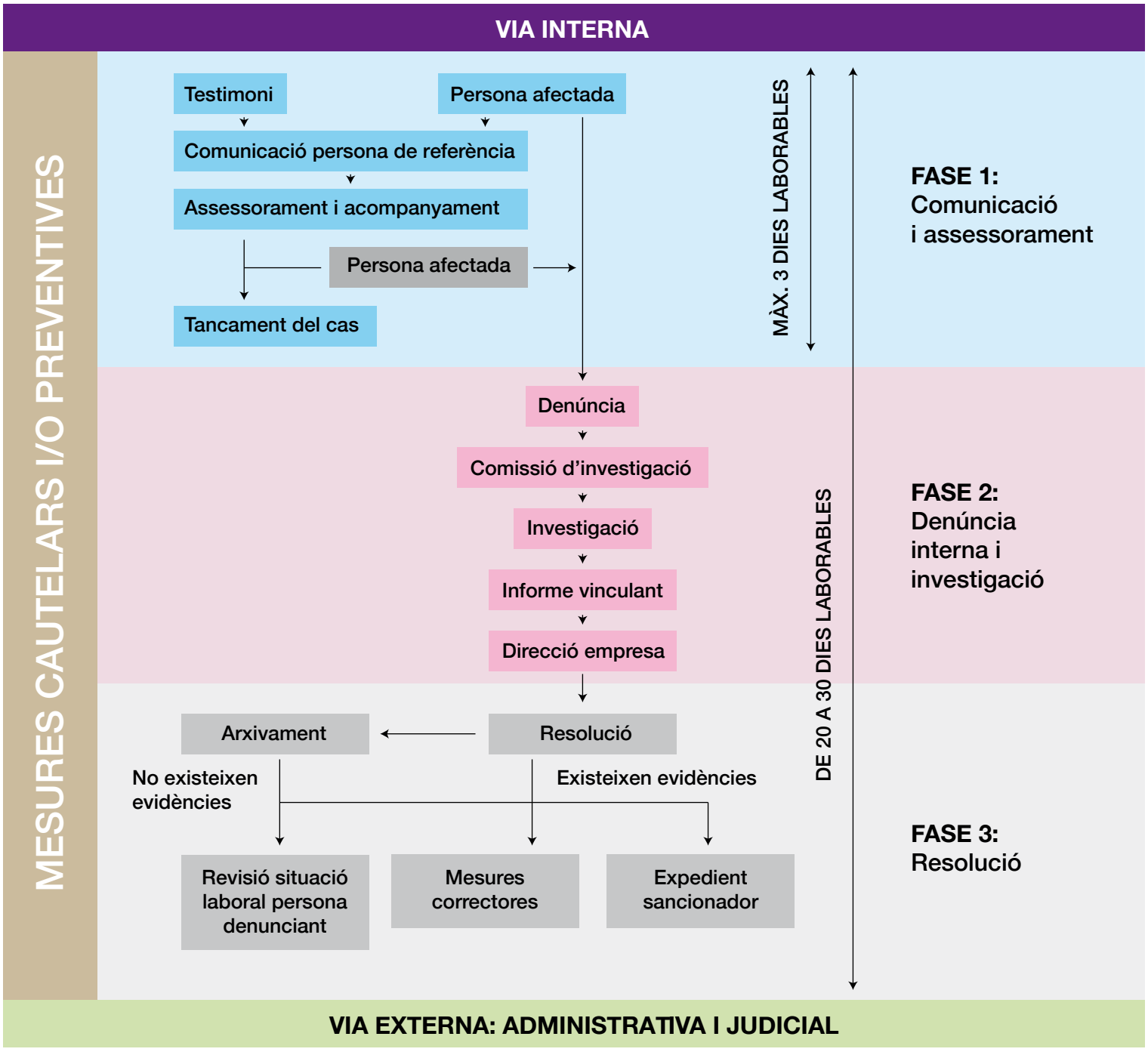
Per aconseguir aquest objectiu, i com estableix l'article 48 de la LOIEDH, totes les empreses han de disposar d'un protocol per fer front a les situacions d'assetjament.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament



> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament

4.1. La via interna: el procediment

A la via interna es recomana que s'identifiquin tres fases per a la intervenció:

Fase 1: Comunicació i assessorament
L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

Fase 2: Denúncia interna[10] i investigació
L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

Fase 3: Resolució
L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.

El procediment intern de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia. La comunicació, la pot fer la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament. La denúncia únicament la pot fer la persona afectada.

[10] Totes les referències a denúncia incloses en aquest procediment es refereixen a la denúncia interna.

4.1.1 Principis i garanties

Tot el procediment ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

- **Respecte i protecció**

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

• Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol. Es recomana que per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

• Dret a la informació

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases. Aquest darrer aspecte es desenvolupa en la descripció de les fases.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

• Suport de persones formades

A la fi de garantir el procediment, l'empresa ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria (a la fase de comunicació les anomenem persones de referència i a la fase de denúncia, comissió d'investigació). En tots dos casos han de ser persones suficientment formades en l'exercici d'aquesta funció, segons el que es recomana en aquest procediment i atenent els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

• Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia. Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies. La durada de la fase 1 ha de ser com a màxim de tres dies laborables.

• Tracte just

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

• Protecció davant de possibles represàlies

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no-discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació

o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

· Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

4.1.2 Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament

Són aplicables a qualsevol intervenció, tenen a veure amb aspectes com ara la prevenció, la coordinació, els procediments o els espais en els quals es du a terme aquesta atenció.

Segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009), existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

· Estàndards comuns

1. Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:
    - o Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
    - o La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
    - o En primer terme, cal fer una escolta activa i proactiva.
    - o Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
    - o Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva deman-

da, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes. Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.

o Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.

o Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.

o Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos (vegeu l'apartat 8. Enllaços d'interès).

o Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

o Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.

o Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.

o Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.

o Evitar interrupcions.

• **Estàndards específics:**

o Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut.

o Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.

o Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, per tal com es

treballa amb informació seva privada i íntima.
o Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
o Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.
o Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
o No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.
o Ser flexible i pacient.
o No utilitzar frases fetes.
o Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.
o Considerar la necessitat d'assessorament.
o Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.

4.1.3 Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l´empresa l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però,

en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Però també, l'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització).

4.1.4 Mesures preventives

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa mesures preventives que han d'ajudar a combatre el risc de patir situacions d'assetjament, com per exemple, la formació i la informació.

Cal proporcionar informació i formació respecte què es pot considerar una situació d'assetjament i evitar que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció. S'ha de difondre i posar a l'abast de la plantilla la normativa relacionada amb la prevenció d'assetjament, utilitzant tots els canals habituals de comunicació, i s'ha de vetllar per mantenir un entorn de treball segur i saludable.

Com a mesura preventiva és fonamental tractar amb respecte totes les persones amb les quals s'interacciona i requerir el mateix tracte per part dels altres, informar sobre els comportaments o actituds que resulten ofensius i que atempten contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitar de forma directa el cessament d'aquestes conductes.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

4.1.5 Fase 1: Comunicació i assessorament

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i d'assessorament.

• Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

• Qui pot fer la comunicació?

La comunicació, la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

Persona afectada i àmbit d'aplicació: persona assetjada és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització i estructura d'una empresa, independentment del vincle que tingui amb aquesta empresa. L'element que determina la responsabilitat de l'empresa no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.

• Quan i com es formula la comunicació?

Cal formular la comunicació una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa.

— 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament

• A qui es presenta la comunicació?

La comunicació s'ha de presentar a la persona/es de referència.

Persona/es de referència: són les persones formades en la matèria encarregades d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada durant la fase de comunicació i assessorament.

En la concreció de la persona de referència es recomana que:

- Siguin almenys dues persones, una d'elles representant de les estructures de l'empresa (recursos humans, servei de prevenció,...) i una altra de la representació de les persones treballadores, per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir.
- Siguin anomenades amb l'acord de la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i que comptin amb el respecte i la confiança de l'organització, ja que han de poder realitzar les seves funcions per a la totalitat de les persones membres de l'organització.
- Tinguin formació específica en la matèria i compleixin els estàndards d'atenció d'aquesta funció. Han de tenir motivació i interès per a aquesta tasca.
- En el procediment s'identifiquin el/els nom/s i com es poden contactar.
- Siguin discretes i garanteixin la confidencialitat.

• Quines actuacions realitza la persona de referència?

La persona de referència s'encarrega d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada. És per això que les seves actuacions són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.

La persona de referència ha d'informar la persona afectada sobre els seus drets (p. ex., dret a la vigilància de la salut), sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar sobre les obligacions

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

de l'empresa i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

Per acabar, també ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern –psicològic, legal,...–, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.

La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

La persona de referència pot proposar a la direcció de l'empresa, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

• **Quins són els resultats possibles?**

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. En aquest cas la persona de referència li ha d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia.

2) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, la persona de referència ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa intensifiqui

l'aplicació de mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts (exemples de mesures, campanya de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament, diagnosi i/o revisió de mesures d'igualtat, difusió del protocol, etc.).

3) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

• **Com i qui custodia la documentació?**

La persona/es de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del protocol per part de l'empresa, sense identificar les dades de les persones implicades.

4.1.6. Fase 2: Denúncia interna i investigació

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada[11]. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació

[11] En cas que l'empresa hagi tingut coneixement d'indicis d'assetjament, té l'obligació legal de posar en marxa mesures protectores i correctores així com de revisar i, si escau, actualitzar les actuacions preventives.

denunciada i, en virtut del *principi processal de la inversió de la càrrega de la prova*, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

• Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

• Qui fa la denúncia?

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

• Com es formula la denúncia?

La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format de la denúncia sigui estandarditzat i que formi part del protocol (vegeu l'annex 1. Model de denúncia interna).

— 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament

El contingut de la denúncia ha d'incloure, com a mínim:
- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia.
- Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.
- Noms i cognoms de possibles testimonis.
- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...).

• A qui es presenta la denúncia?

Les possibilitats poden ser diverses, en funció sobretot de les dimensions de l'empresa i si existeix una comissió d'investigació interna de l'empresa. En tot cas, el procediment ha de deixar clar a qui es presenta, n'ha d'identificar el nom i les dades de localització. Es recomana que sempre sigui una persona interna: una persona de la comissió interna d'investigació, si aquesta existeix, o, per exemple, la persona responsable de recursos humans.

Comissió d'investigació: té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Els models de comissions d'investigació poden ser diversos:

- Crear una comissió interna, és a dir, formada per persones de l'empresa.
- Crear una comissió externa, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
- Crear una comissió mixta, és a dir, de composició interna i externa.
- Crear comissions *ad hoc* per a cadascuna de les denúncies.

En tot cas, es recomana que:

- El model i la composició de la comissió d'investigació s'acordi entre la direcció i la representació legal de les persones treballadores.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

- Si a l'empresa existeix la figura de la persona/es de referència, s'incorporin a la comissió d'investigació.
- Si es decideix que es crearan comissions *ad hoc*, acordar-les amb la representació legal de les persones treballadores.
- Seria convenient una composició mínima de tres persones, competents en la matèria.
- S'han de prendre les decisions de forma col·legiada.

• Quines actuacions realitza la comissió d'investigació?

Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

• Com ha de ser l'informe de la comissió d'investigació?

El procés d´investigació ha de concloure amb un informe vinculant en què s´incloguin les conclusions a les quals s´han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d´incloure, com a mínim, la informació següent:

a) Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.

b) Identificació de la persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.
c) Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l´informe.
d) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
e) Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
f) Circumstàncies agreujants observades:

- La persona denunciada és reincident en la comissió d´actes d´assetjament.
- Hi ha dues o més persones assetjades.
- S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
- La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- L´estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa.
- Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s´està realitzant.

g) Conclusions.
h) Mesures correctores.

• Qui gestiona l'expedient i l'informe?

La comissió d´investigació és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'empresa ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre a la direcció de l´empresa o a la persona en qui delegui per emetre la resolució.

4.1.7 Fase 3: Resolució

Segons l´informe vinculant elaborat per la comissió d' investigació, la direcció de l´empresa, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, en què constin la falta i el grau de la sanció).

b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats i les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autentificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.
En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons el TRLET i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència.

— 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament

L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu aplicable. És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes, tenint una especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l´informe, i és aconsellable que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb la representació de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s´ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s aplicables, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

4.2 Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball[12]) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres; la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delicte.

[12] L'1 de març de 2010 es va fer efectiu el traspàs de competències de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social (ITSS) a la Generalitat de Catalunya. Per aquest motiu i des d'aquesta data la Inspecció de Treball de Catalunya és competent, de manera efectiva, de la funció pública inspectora a la comunitat autònoma de Catalunya en diverses matèries, entre les quals les relacionades amb la igualtat i discriminació de sexe, i conseqüentment en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament

A) La via administrativa

La Inspecció de Treball la regula la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar a personal degudament format en la matèria[13].

L'actuació inspectora pot ser planificada o rogada (denúncia o peticions d'altres organismes).

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'han d'iniciar en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de discriminació per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en tant que organisme encarregat de vetllar perquè:

- l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin els casos d'assetjament;
- en l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i
- s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

B) La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

[13] Així ho estableix *la instrucció 3/2011, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per a la vigilància en les empreses de la igualtat efectiva entre dones i homes.*

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament

• Jurisdicció laboral

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir el demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.

També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 de TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha *"(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari"* que habiliti la persona afectada a sol·licitar-ne l'extinció per la seva pròpia voluntat.

• Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delicte. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delicte en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com *"(...) la sol·licitud de 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 tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)".* A aquesta conducta se li imputa "(...) una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos".

Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi 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.
- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

D'altra banda, hi ha tipificada com a delicte la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es qualifiqui com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.

És necessari insistir que es conegui la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació *in situ* al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 5

Sensibilització, informació i formació del protocol

L'exercici d'una bona comunicació facilita la transferència de coneixement a les empreses i ajuda a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. A continuació, s'analitzen les diferents accions de sensibilització, d'informació i de formació que es poden portar a terme i que contribueixen positivament a aquesta finalitat.

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 la situació d'assetjament a l'agenda i a les converses de l'empresa (que se'n parli).
- Expressar clarament i rotundament 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.

S'ha de promoure, potenciar i oferir informació i formació sobre aquest tema a totes les persones de l'empresa –a diferents nivells.

Una informació general sobre l'assetjament en l'àmbit laboral per a tota l'empresa és cabdal per començar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema i avançar en un canvi de model de relació social en l'empresa entre homes i dones.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 5 Sensibilització, informació i formació del protocol

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

• Les persones amb responsabilitats directives i de comandament, així com la representació de les persones treballadores.

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 establerts.

• Les persones que integren el conjunt de la plantilla.

La plantilla ha de conèixer des d'un principi els seus drets i les seves 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 directes en el procés.

Aquestes persones han d'estar específicament formades i informades, ja que seran les encarregades de gestionar possibles comunicacions i denúncies de situacions d'assetjament.

L'elaboració 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 ha de ser una eina important de sensibilització.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser:

• Fàcil d'entendre: un llenguatge planer i entenedor per a tothom.

• Accessible: es difon i s'exposa en un lloc on totes les persones hi tinguin accés, ja siguin persones de l'empresa o externes.

• Adequada: adient al lloc de treball i a les necessitats de l'organització.

• Coherent amb el conjunt de polítiques i programes de l'empresa, especialment les polítiques i accions emmarcades en els plans o mesures d'igualtat i amb la participació activa de salut i seguretat en el treball.

• Negociada i preferiblement acordada amb la representació de les persones treballadores.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 5 Sensibilització, informació i formació del protocol

• Sostinguda al llarg del temps: cal garantir-ne la continuïtat en el temps i 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. La taula següent en recull alguns exemples:

Mètode	Descripció
Distribució a la plantilla	• Distribuir una còpia del protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna a totes les persones de l'empresa. • Garantir que tothom hi tingui accés amb les llengües necessàries.
Sessions informatives	• Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol.
Formació bàsica	• Formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.
Distribució a les noves contractacions	• Entregar una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.
Reunions de personal i informes d'avaluació	• La direcció/els comandaments haurien de tractar regularment la política de prevenció de l'assetjament i el procediment de denúncia interna en les reunions de personal, i amb la representació de les persones treballadores i de la comissió d'igualtat.
Cartells informatius	• Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció de l'assetjament. • Incloure una relació de les persones referents (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar una situació d'assetjament.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 5 Sensibilització, informació i formació del protocol

Sobre l'entorn i els vincles laborals a efectes d'assetjament, la responsabilitat de l'empresa abasta també les persones externes vinculades. Per aquest motiu, és també important:

- 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.

Respecte de les accions formatives, els continguts que s'han abordar han d'adequar-se als diferents àmbits. Una proposta de temes per tractar, atenent l'especificitat dels grups esmentats, podria ser:

Blocs	Temes per tractar
Bloc 1: Formació bàsica, adreçat a tothom	• Què és i què no és assetjament. La visió dels participants, els efectes, els factors de risc. Aprendre a identificar el problema. • La política de prevenció de l'assetjament. • Mesures per prevenir l'assetjament. • Informació sobre els processos interns: sistema de gestió de les comunicacions i denúncies. • Informació sobre les vies externes de protecció i resposta (via administrativa i via judicial).
Bloc 2: Formació especialitzada, per a la direcció i supervisors/ores i per a persones amb un rol específic en el procediment, inclosa la representació de les persones treballadores	• Els mateixos que el bloc 1. • El rol dels comandaments i de la direcció en la implementació de la política de prevenció – Identificació d'indicis – Accions que cal emprendre – Eines pràctiques • Treballar les habilitats clau per actuar: comunicació i gestió de conflictes. • Atenció a la diversitat.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 6 Seguiment i avaluació del protocol

Des de l'inici de la implementació del protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

Aquests processos permeten extreure aprenentatges del protocol que s'executa, ja que en valoren els encerts i els errors. A partir dels resultats d'aquest informe d'avaluació, cal que es detectin els punts del protocol que s'han de millorar, modificar o incloure-hi i fer-ne una revisió, si escau. És important incloure-hi la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti el protocol.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball) i qualitativa (generada de caire subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

a) Documentació per elaborar:

• S'ha d'elaborar el sistema d'indicadors de seguiment i d'avaluació que s'estimin oportuns, garantint en tot moment totes les dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere.

Com a indicadors bàsics, es proposen els següents:

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'equip directiu i a la plantilla.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat a l'empresa.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que

s'han detectat a l'empresa.
- Nombre de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que s'han comunicat i/o denunciat a l'empresa.
- Nombre de casos resolts.
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert.

• S'ha d'elaborar un informe de seguiment i d'avaluació. Poden haver-hi diferents informes de seguiment que es poden elaborar en diversos moments o per diferents aspectes (control d'actuacions de prevenció, control de cursos de formació, control de l'execució de les fases de resolució, etc.). Els informes de seguiment, normalment, se centren a controlar els resultats intermedis de les activitats i el desenvolupament d'aquestes mateixes activitats. En canvi, l'informe d'avaluació és únic i té en compte el conjunt de la intervenció i no només algunes etapes o aspectes funcionals, i en considera especialment els resultats finals i l'impacte.

El resultat de l'informe s'ha de difondre a la plantilla mitjançant la representació legal de les persones treballadores.

b) Mecanismes de seguiment i avaluació del protocol

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

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

— 7

Documents de referència

Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019 (n. 190) de la Organització Intencional del Treball.

Recomanació 206. Recomanació sobre la eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball. Organització Internacional del 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.

Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.

Davant l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral, actua! Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2021)

Davant l'assetjament sexual en el treball de la cura i la llar, actua! Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2021)

Estudi sobre l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Universitat de Granada, Universitat Autònoma de Barcelona i Universitat del País Basc-UPV amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat del Consell General del Poder Judicial i el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya. (2013)

Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/orientació sexual de la Generalitat de Catalunya. Direcció General de Funció Pública. (2010)

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 7 Documents de referència

Guia sindical sobre violències masclistes a la feina. Comissions Obreres de Catalunya. (2018)

L'assetjament no és una broma. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2019)

MOOC A la feina iguals. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2019)

Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2013)

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2010)

Recull de Termes Dones i treball. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2008)

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 8 Enllaços d'interès

Organitzacions que han participat en l'elaboració del document:

Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya

Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Inspecció de Treball de Catalunya del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya

Institut Català de les Dones

Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL) del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya

Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya

Secretaria d'Igualtat i Formació de la UGT de Catalunya

Foment del Treball Nacional

Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, PIMEC

Altres organitzacions:

Business Europe

Confederació Europea de Sindicats

Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere, EIGE

Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat

Ministeri d'igualtat

Organització Internacional del Treball, OIT

SME United

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 8 Enllaços d'interès

Serveis o recursos a on es poden derivar les persones que pateixen assetjament:

Línia d'atenció contra la violència masclista 900 900 120

Servei d'atenció personalitzada dels Mossos d'Esquadra

Oficines d'atenció a les víctimes del delicte dels Mossos d'Esquadra

Serveis i oficines d'informació i atenció a les dones

Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral a les Dones que Pateixen Violència Masclista

Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per Dones (SIAM)

Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'Àmbit Laboral (SIAD-CCOO)

Serveis d'assessorament a les empreses per abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe:

Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Assessorament per a la Igualtat a les Empreses del Ministeri d'Igualtat

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 9 Glossari de termes

Avaluació: procés de treball que s'orienta a conèixer la idoneïtat, l'eficàcia i l'eficiència d'una intervenció concreta. Avaluar és una responsabilitat social que permet prendre decisions i ajustar la gestió d'actuacions futures; és la clau per a la millora i l'aprenentatge de l'equip de treball i de l'organització.

Coacció: designa la violència física, psíquica o moral que algú exerceix sobre un altre individu amb l'objectiu d'obligar-lo a dir o a fer alguna cosa contrària a la seva voluntat, o bé d'inhibir alguna acció o pensament.

Denúncia interna no provada: quan 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. Una denúncia interna no provada, feta amb bona fe, no hauria de comportar conseqüències. Caldria, però, que l'empresa adoptés mesures de prevenció, sensibilització i/o formació.

Desigualtat de tracte: manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Detecció: la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista, tant si apareix de forma precoç com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

Discriminació: aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que es fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directa per raó de sexe i d'orientació sexual: la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe o la seva orientació sexual, de manera menys favorable que una altra

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 9 Glossari de termes

en situació comparable. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe i d'orientació sexual.

Discriminació indirecta per raó de sexe i d'orientació sexual: la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe o d'una orientació sexual en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe o orientació sexual, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar indirectament per raó de sexe i d'orientació sexual.

Garantia d'indemnitat davant represàlies: dret a no patir cap tracte advers com a conseqüència de la presentació de la queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. Aquesta situació es considera també discriminació per raó de sexe. *Relacionat amb represàlia discriminatòria.*

Gènere: concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre dones i homes que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten variacions entre cultures, per tant, són susceptibles de modificació, reinterpretació i reconstrucció.

Indicador: dada o conjunt de dades que ajuden a mesurar objectivament l'evolució d'un procés o d'una activitat.

Inversió de la càrrega de la prova: és un principi processal amb el qual es pretén salvar la inadequació del principi que encara està vigent del dret civil (article 1214 del Codi civil) que indica que *"incumbeix la prova de les obligacions a la persona que reclama el seu compliment".* Atesa la dificultat probatòria de lesions de drets fonamen-

— 9 Glossari de termes

tals i de conductes discriminatòries, el Tribunal Constitucional, des de la Sentència 38/1981, va permetre la flexibilitat de la càrrega de la prova en ambdues qüestions. Aquesta inversió de la càrrega de la prova suposa que, la persona que fa la denúncia ha de desenvolupar una activitat al·legatòria suficientment precisa i concreta en relació amb els indicis de vulneració del dret fonamental i, una vegada assolit aquest resultat, recau sobre la part contrària (l'empresa) la càrrega de provar l'existència de causes suficients, reals i objectives per qualificar de raonable i aliena a tot propòsit lesiu del dret fonamental la decisió o la pràctica empresarial qüestionada.

Mesures cautelars: conjunt d'accions o decisions que es prenen de manera motivada quan hi ha indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense prejutjar-ne el resultat final, i que es poden adoptar com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Mesures de resolució: procés d'intervenció definit a l'empresa per a fer front a les comunicacions i denúncies d'una situació d'assetjament o d'assetjament per raó de sexe.

Mesures preventives: conjunt d'accions (definides, planificades, dutes a terme i avaluades) que tenen l'objectiu que no es produeixi cap assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

Multidiscriminació: la concurrència de diversos factors de discriminació, les conseqüències dels quals, per a la persona que els pateix, poden ser superior a la simple suma de discriminacions que la componen (per exemple, quan conflueixen elements de gènere i raça, classe social, gènere i discapacitat, orientació sexual i edat, etc.). La multidiscriminació suposa un atac més greu al dret d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Perspectiva de gènere: tècnica d'anàlisi que pren en consideració les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat i àmbit d'una intervenció.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 9 Glossari de termes

Política de conciliació: actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores i permetre més compatibilitat entre totes dues.

Procediment: mesures, regles i/o actes concrets, establerts formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Protocol: instrument negociat amb els agents implicats que engloba un conjunt de mesures de prevenció i d'abordatge davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Prevenció: el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

Reparació: el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa. *Relacionat amb garantia d'indemnitat davant represàlies.*

Rols de gènere: són expectacions en relació amb el comportament i les actituds adients per a homes i dones.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 9 Glossari de termes

Seguiment: procés de treball que s'orienta a la recopilació periòdica d'informació per controlar els resultats d'una intervenció d'acord amb determinats criteris o indicadors.

Sensibilització: el conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

Victimització secundària o revictimització: el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

Violència digital: consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants, que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 10 Annex 1. Model de denúncia interna

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiqueu ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ([7])

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms | DNI/NIE

Edat | Sexe

○ dona ○ home

Domicili del centre de treball | Lloc de treball

Telèfon de contacte | Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms | DNI/NIE

Edat | Sexe

○ dona ○ home

Domicili del centre de treball | Lloc de treball

Telèfon de contacte | Adreça electrònica

Relat dels fets ([8])

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

[7] En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

[8] Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

— 10 Annex 1. Model de denúncia interna

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

1.
2.
3.

S'ha presentat **comunicació prèvia** pel mateix motiu que aquesta denúncia? Si □
No □

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament .....□
No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....□

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data

> TORNAR A PÀG. ÍNDEX

Maquetació: Cactus Seny Gràfic ®