



BARABARA
EDUCACIÓ



**Als assetjaments sexuals, per raó de sexe o
per diversitat de gènere a les empreses i entitats**

Raquel León i Mayol
2023

Què treballarem?

1. Posicionament ètic sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Marc normatiu i legal.
3. Què entenem per assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'empresa.
4. Tipologia d'assetjaments..
5. Com desenvolupar un protocol d'assetjament a l'empresa: Estructura, objectius, àmbits d'actuació.
6. Mesures de prevenció i tractament.

Posicionament ètic sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i identitat de gènere



- **La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal** reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.
- La presència de **l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere** en l'entorn laboral és una **manifestació de l'exercici de la violència contra les dones i tot allò femení**, i és un dels **obstacles** que han hagut d'enfrontar en la seva entrada i permanència al **mercat de treball formal**.
- Aquest fenomen, a més, **atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals** bàsics de la persona:
 - la llibertat,
 - la intimitat i la dignitat,
 - la no discriminació per raó de sexe,
 - la seguretat,
 - la salut i la integritat física i moral.

Marc legislatiu a l'Estat espanyol



- [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)
- [Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres](#)
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)
- [Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació](#)
- [Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.](#)
- [Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.](#)
- [**Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**](#)

Marc legislatiu a Catalunya



- [Llei 5/2008, de 24 d'abril, de la Generalitat de Catalunya , del dret de les dones a eradicar la violència masclista](#)
- [Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#)
- [Llei 17/2015, del 21 de juliol, de la Generalitat de Catalunya, d'igualtat efectiva de dones i homes](#)
- [LLEI 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#)
- [LLEI 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#)

Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

En relació amb l'assetjament sexual, la Llei orgànica 3/2007, **per a la igualtat efectiva de dones i homes** prescriu 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 prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Llei orgànica 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, Catalunya

La Llei 5/2008, 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.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

- L'objectiu és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.
- Aquesta llei engloba diferents àmbits entre ells l'educatiu i el laboral, sent en aquest últim la concreció en: *“Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, **inclòs l'assetjament**, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.”*

Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes (preàmbul), de Catalunya.

- **Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes (preàmbul), de Catalunya** El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, **s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.**
- Malgrat els nombrosos exemples de reconeixement formal i dels progressos fets fins al moment, **la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat.** A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals –per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política. **Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials** que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI.

- Artículo 15. *Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.*
 1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
 1. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Termini: 2 de març de
2024

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La llei ho reforça amb:

- *Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral*
- Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.
- A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:
- (...)
- f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

Termini: 2 de març de 2024

• I mentre a les empreses que està passant?



Dades per reflexionar

Del total de dones de 16 anys o més residents a Espanya, el 40,4% ha patit assetjament sexual en algun moment de la seva vida, el 18,1% ha patit assetjament sexual en els darrers 4 anys, i el 10,2% han patit aquest assetjament en els darrers 12 mesos.

Extrapolant aquestes xifres a la població, s'estima que:

- **8.240.537 dones residents a Espanya de 16 anys o més han patit assetjament sexual en algun moment de les seves vides,**
- **3.703.252 han patit assetjament sexual en els últims 4 anys i,**
- **2.071.764. han patit aquest assetjament en els darrers 12 mesos.**

Un 17,3% del total de dones que han patit assetjament sexual i que han respost la **pregunta sobre el sexe de l'agressor assenyalava algú de la feina**, cosa que ens diu que pràcticament **1 de cada 5 dones assetjades sexualment ho han estat en l'àmbit laboral.**

La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 (publicada en 2020) realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Per tant, la realitat més freqüent a les empreses és el **desconeixement i inaplicació de la normativa en cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**, cosa que afecta les treballadores.

A l'enquesta realitzada, a la pregunta relativa a si **havien posat en coneixement de l'empresa ser víctimes** de les diferents accions,

- **7 de cada 10 contesta que NO (el 72%).**
- D'aquestes, el 62% no ho han fet **per por** de represàlies.
- A més, el 77% tampoc no es va dirigir a la representació legal en sol·licitud d'ajuda.

La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 (publicada en 2020) realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

I vosaltres com ho veieu?



Què s'entén per assetjament moral o mobbing?

Assetjament moral, mobbing o assetjament psicològic: tota conducta, pràctica o comportament, realitzada en el sí d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscapte o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a qui s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil.

Persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

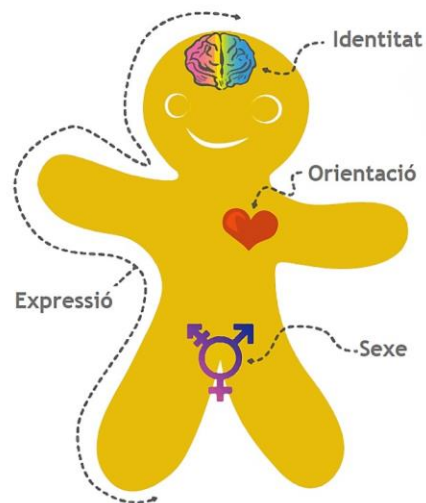


Què s'entén per assetjament sexual o per raó de sexe?

- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- **La diferència entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:** la primera se circumscriu a l'àmbit sexual, l'assetjament per raó de sexe suposa un tipus de situacions laborals discriminatòries molt més àmplies sense tenir perquè existir intencionalitat sexual per part de la persona agressora

DIVERSITAT AFECTIVOSEXUAL I DE GÈNERE

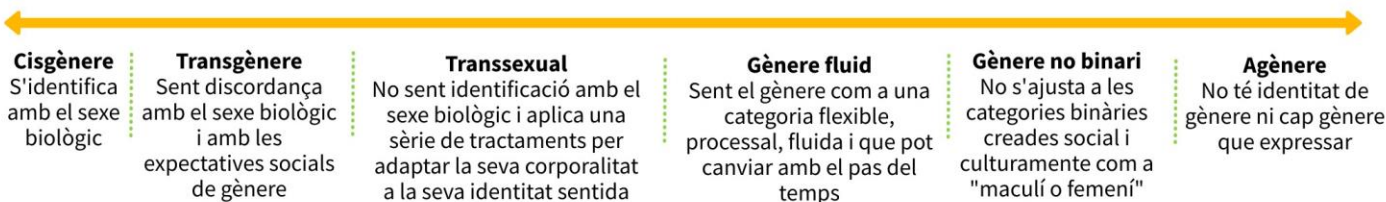
I si parlem de diversitat de gènere?



IDENTITAT DE GÈNERE

Com em sento, com m'identifico.

És una construcció social i cultural. No està lligat al sexe biològic. Fa referència a sentiments i experiències, tant internes com externes, en relació a la percepció corporal.



EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Manera de mostrar el nostre cos i d'actuar d'acord o no als canons socioculturals del que s'espera d'un home o d'una dona.

SEXE BIOLÒGIC

Característiques físiques - biològiques. Inclouen òrgans, hormones i cromossomes.



ORIENTACIÓ SEXUAL, ORIENTACIÓ SEXOAFECTIVA

Tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones.



Assetjament sexual: Mites i realitats

MITES	REALITAT
<p>S'ha exagerat la gravetat de l'assetjament sexual. El que sovint es cataloga com a assetjament sexual és en realitat coqueteig trivial i inofensiu”.</p>	<p>Desafortunadament, en la majoria dels casos l'assetjament sexual és devastador per a les víctimes, veient-se moltes vegades a acomiadar-se de la feina i a patir seriosos símptomes psicològics.</p>
<p>“Si l'assetjador no ho fa intencionadament, la seva actitud no constitueix assetjament sexual</p>	<p>Aquests comportaments, involuntàriament o deliberadament, van en contra de la voluntat de la víctima, et fan sentir ofesa, humiliada o intimidada i generen un ambient hostil de treball, poden ser considerats assetjament sexual</p>
<p>Moltes dones inventen i informen de casos suposats d'assetjament sexual per venjar-se dels seus caps o d'altres persones amb qui estan ressentides</p>	<p>Els estudis demostren que menys de l'0,1% de les queixes o les denúncies per assetjament sexual són falses.</p>

MITES

REALITAT

L'assetjament sexual és poc freqüent”

La veritat és que, al llarg de la seva vida, del 40% al 60% de les dones treballadores ho han patit.

Generalment les dones que pateixen assetjament sexual és perquè elles mateixes ho han provocat per la seva aparença, la seva manera de vestir i el comportament

Aquest argument no és res més que una excusa que els assetjadors utilitzen per justificar-se a si mateixos.

"Si ignores l'assetjament, desapareixerà

En general els assetjadors no s'aturaran ni cessaran en la seva actitud per si mateixos. Que la víctima ignori aquests comportaments pot ser interpretat per l'assetjador com a conformitat o estímulo.

totes les víctimes d'assetjament sexual són dones i que assetjador i víctima són de sexes diferents.

Encara que en menor mesura, però els homes també poden ser víctimes d'assetjament sexual i aquest es pot donar entre persones del mateix sexe

Assetjament horitzontal

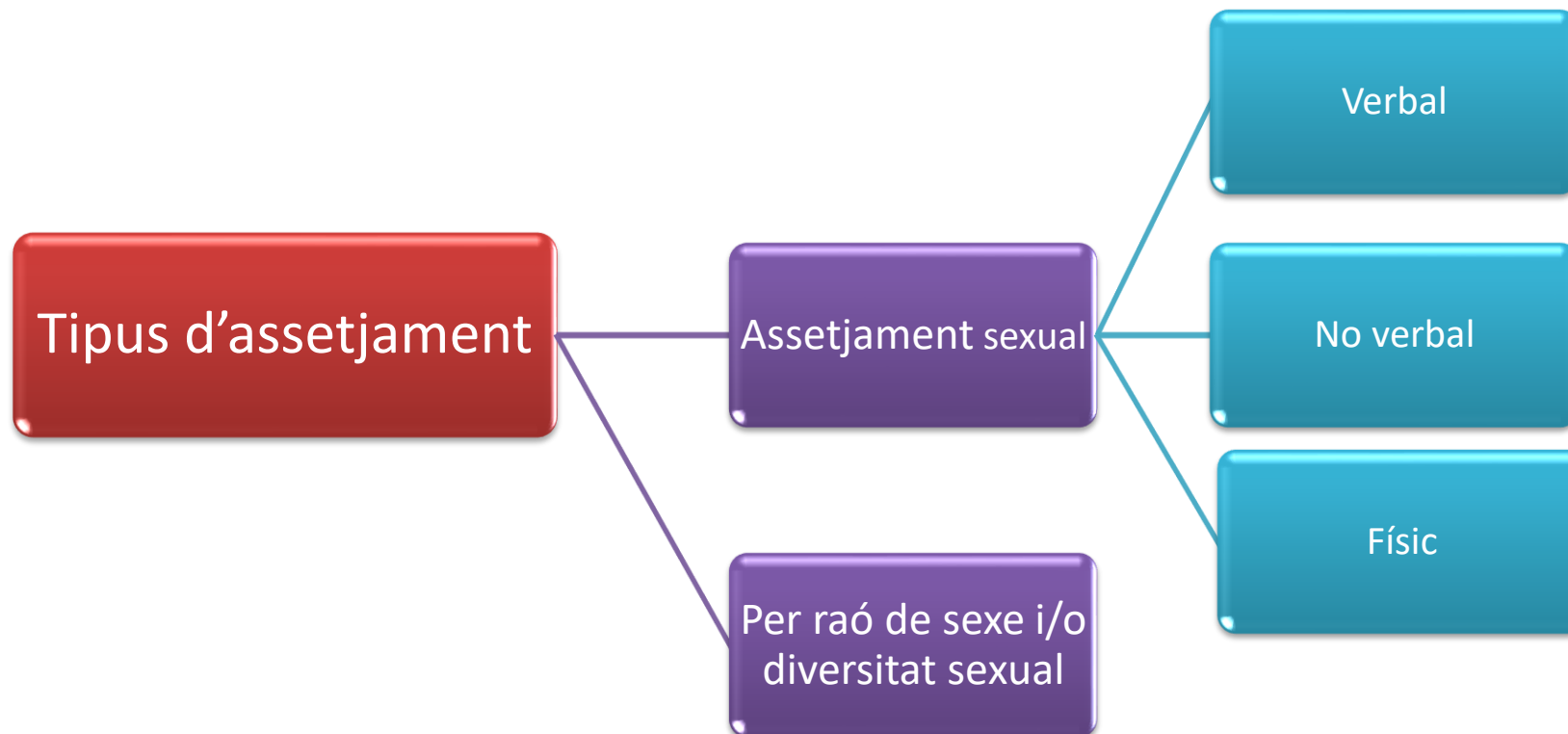
Conducta exercida per una persona o grups de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grups de treball

Assetjament vertical descendent

Conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores

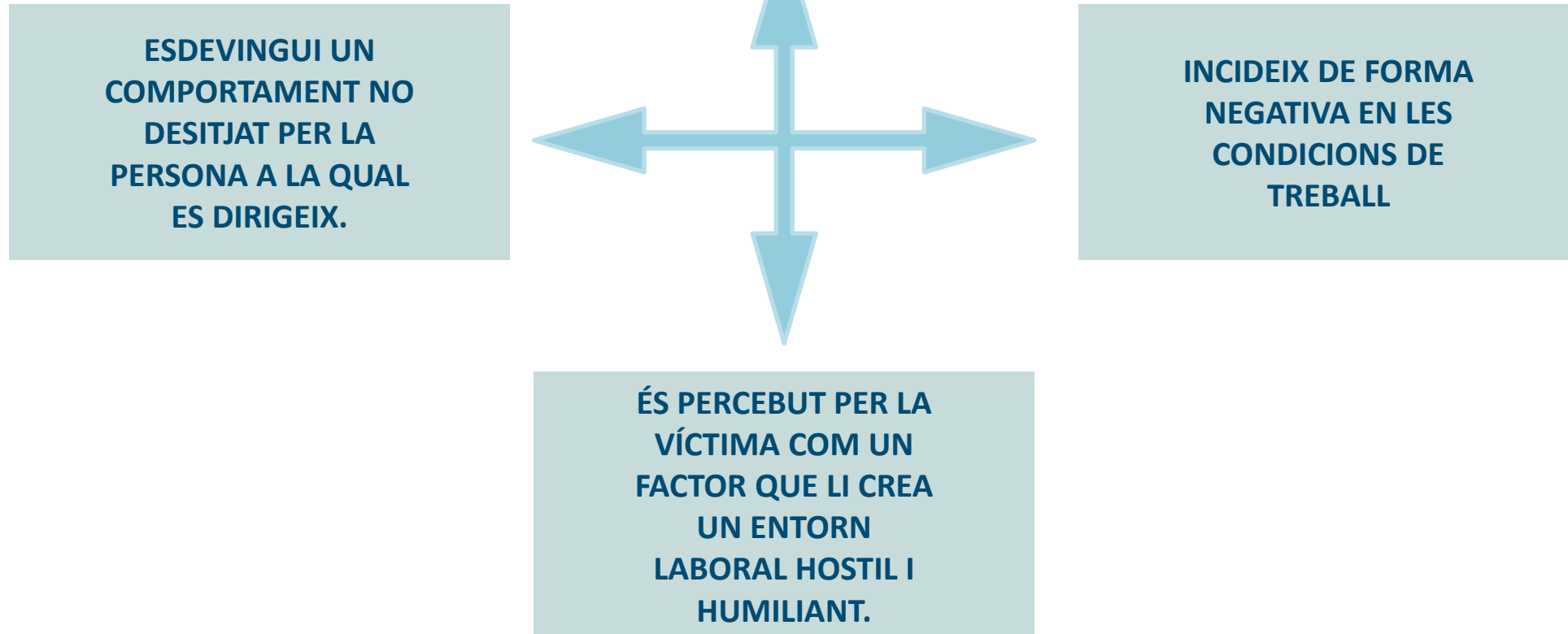
Assetjament vertical ascendent

Conducta exercida per una persona o grups de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica



ASSETJAMENT SEXUAL

“Qualsevol comportament”, encara que **no s’hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica** que:



Tipologia d'assetjament sexual

Verbal

- Difondre rumors, 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 d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes i missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Tipologia d'assetjament sexual

Físic

- Apropament físic excessiu, com 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, etc.)
- Tocar intencionalment o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe o diversitat de gènere



Comportament no desitjat ni volgut per la persona que el rep i els considera ofensius. Es relaciona amb el sexe d'una persona

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

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

Assetjament per raó de sexe

o diversitat de gènere

- És una forma de **violència masclista**.
- És un comportament:
 - Verbal, no verbal o físic.
 - Ofensiu i NO desitjat per la víctima.
- Genera un entorn hostil, humiliant i intimidatori.
- **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 forma contínua i sistemàtica.

A tall d'exemple, es consideren **comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe o diversitat de gènere**, entre d'altres:

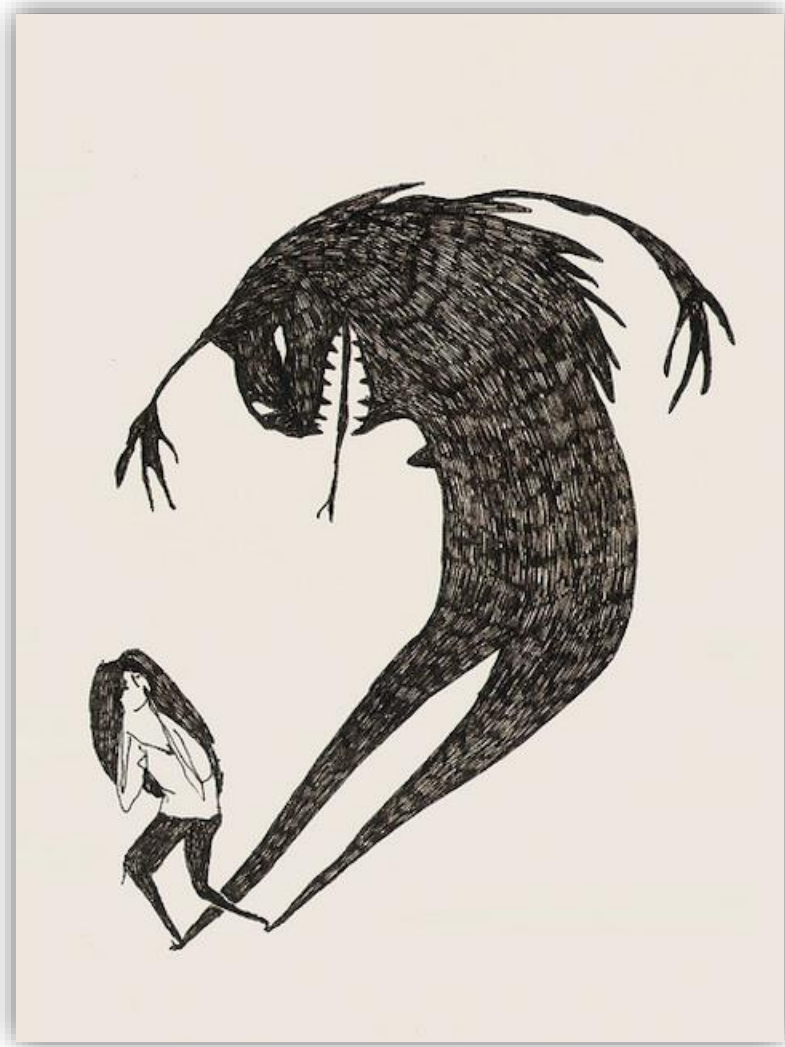
- **Tenir actituds condescendents o paternalistes.**
- **Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.**
- **Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.**
- **Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.**

- **Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.**
- **Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.**
- **Utilitzar humor sexista.**
- **Fer xantatge sexual per raó de sexe.**
- **Fer assetjament ambiental per raó de sexe.**

Ciberassetjament

- Amençar o intimidar.
- Ridiculitzar o insultar.
- Divulgar falsedats o conductes que provoquin el desmèrit.
- Suplantar la identitat.
- Fer xantatge.
- Promoure l'aïllament social.
- Divulgar informació sensible personal o familiar o l'amenaça de fer-ho.
- Posar-se en contacte reiteradament.

Alguna vegada heu viscut o vist alguna situació d'assetjament, d'abus de poder... En parlem?



Conseqüències derivades de l'assetjament

Col·lectius més vulnerables

- Dones amb responsabilitats familiars.
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o llocs tradicionalment masculins.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques amb contractes eventuais, temporals i subcontractades.
- Col·lectiu LGTBI (Lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals).

- Patiment psicològic derivat de la humiliació.
- Disminució de la motivació i pèrdua d'autoestima.
- Canvis de comportament, deteriorament de les relacions socials.
- Malalties físiques i mentals provocades per l'estrès.
- Risc de pèrdua de treball.
- Augment de la sinistralitat.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, intervenen de forma negativa en les víctimes, i afecten:

- **La salut psíquica:** ansietat, estrès, depressió, sentiment de culpa, manca de concentració, disminució d'autoestima, entre altres.
- **La salut física:** insomni, migranyes, dolors musculars, problemes digestius/ cutanis/ respiratoris, taquicàrdies, etc.
- **L'activitat i relacions laborals:** desmotivació, absentisme, insatisfacció, dificultats de relació amb els companys o companyes, pèrdua de perspectiva professional, etc.

Conseqüències per a la persona assetjada

**Què és un protocol d'actuació?
Per a què serveix?**

L'objectiu general: definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes.

Informar, formar i sensibilitzar a tots el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Conèixer a qui ens hem d'adreçar davant d'una situació d'assetjament, quines són les possibles vies i solucions.

Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.

Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.

Establir les mesures preventives necessàries per tal d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament.

Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Àmbit d'aplicació

- El Protocol és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'empresa en el seu entorn laboral i tenint en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinants ni pel lloc ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.
- La responsabilitat de l'empresa abasta tant la protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament produïdes entre persones de l'empresa o per part de persones externes; com a les persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral.

Principis i garanties

Respecte i protecció:

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat:

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació:

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Vigilància de la salut

- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

Protecció possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés 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 del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

- Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Drets i obligacions de Direcció, RLPT i persones treballadores

RLPT: representant legal persones treballadores

Obligacions per part de l'empresa

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
 - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
1. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
1. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

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

Drets i obligacions de Direcció, RLPT i persones treballadores

RLPT: representant legal persones treballadores

Persones treballadores: drets i obligacions

1. **Drets:** tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
1. **Obligacions:** tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.
1. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

- Teniu protocol a l'empresa? L'heu llegit ?
- Sou membres de la comissió o de la RLT?

1.Introducció

2.Declaració institucional

3.Objectiu del protocol

4.Àmbit aplicació i confidencialitat

5.Marc Conceptual

5.1 Assetjament sexual

5.2 Assetjament per raó de sexe

5.3 Assetjament per raó d'orientació sexual

5.4 Assetjament per raó de la identitat de gènere

5.5 Exemples

5.6 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere

5.7 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat

6.Comissió de detecció, valoració i seguiment

6.1 Actuacions preventives

6.1.1 Elaboració d'estratègies de sensibilització

6.2. Actuacions d'intervenció

6.2.1 Investigació

6.2.2 Mesures cautelars

6.2.3 Informe de conclusions

6.2.4. Accions/resolució

Exemple Índex d'un Protocol



7. Principis i garanties

8. Drets i obligacions

9. Faltes i sancions

10. Annexos

Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives

Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

Annex 4. Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral

Annex 5. Membres de la comissió de detecció, valoració i seguiment del Protocol per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

Exemple Índex d'un Protocol

<http://asemcatalunya.com/wp-content/uploads/2015/04/Protocol-assetjament-ASEMCat.pdf>

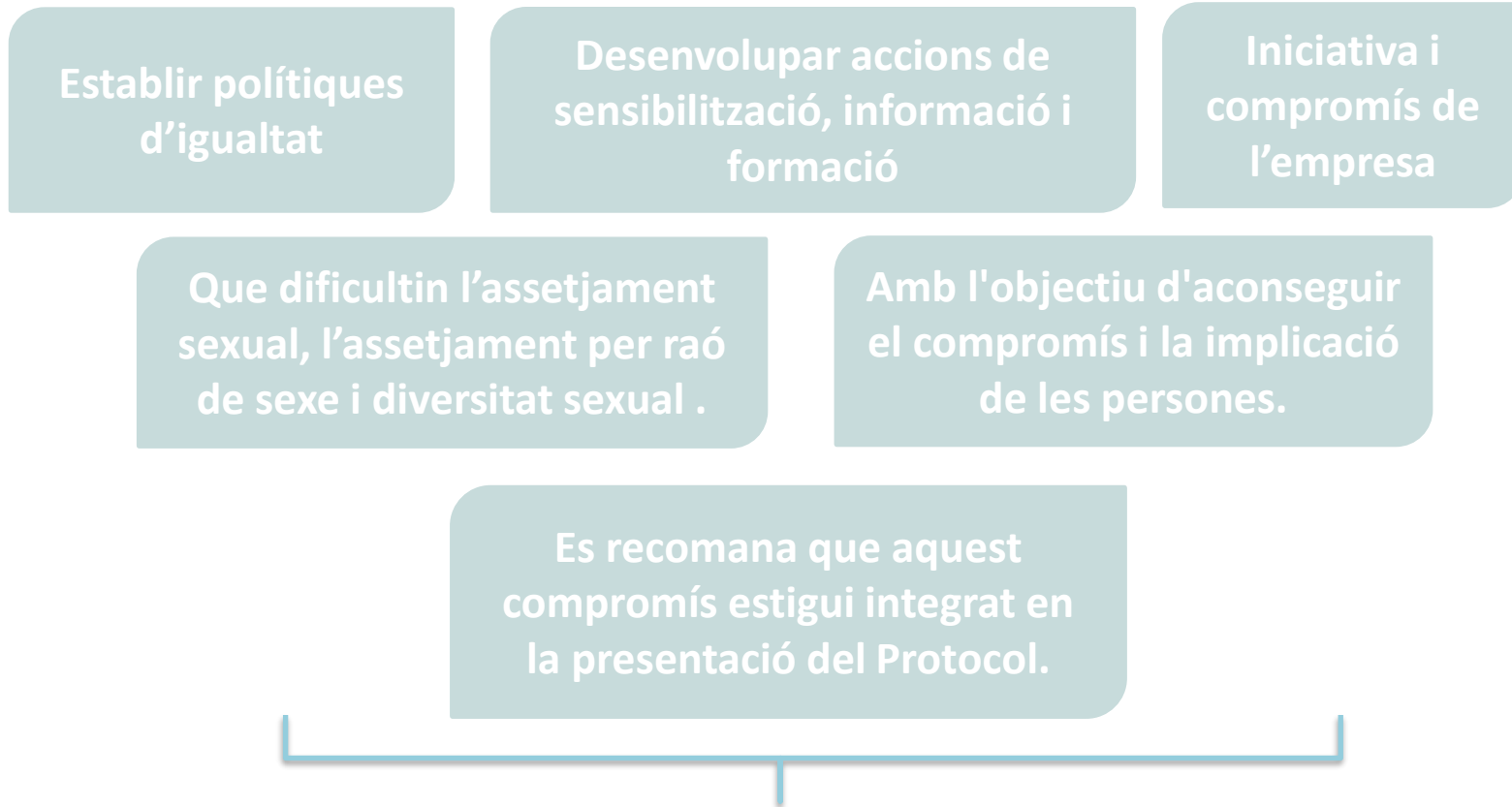




Mesures de prevenció i accions d'intervenció

Mesures de prevenció i tractament







S'ha de posar l'èmfasi en les actuacions proactives, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual:



Aquestes accions de prevenció han de ser **negociades amb la representació legal de les persones treballadores (RLPT)** i és fonamental que **les conegui el conjunt de la plantilla**.

Les accions de prevenció

Son negociades entre l'empresa i la representació de les persones treballadores (RLPT) són les següents:

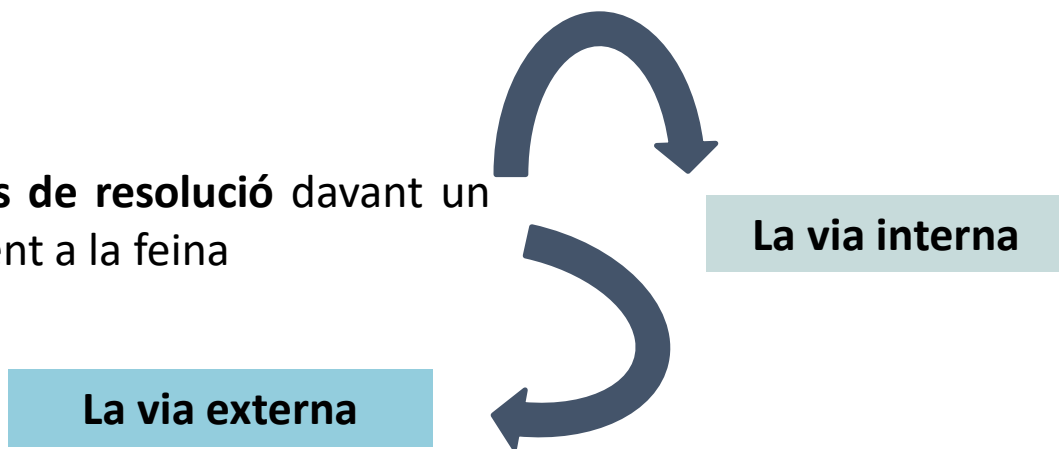
		
Portar a terme accions de sensibilització i de formació. Així com fer difusió interna d'aquest protocol.	Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal.	Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament.
		
Implantar un procediment efectiu per fer front a les comunicacions i denúncies.	Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.	Aplicar mesures disciplinàries severes.

Mètode	Descripció
Distribució a la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol.
Formació bàsica	<ul style="list-style-type: none"> • Formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.
Distribució a les noves contractacions	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.
Reunions de personal i informes d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> • La direcció/comandaments haurien de tractar regularment la política de prevenció de l'assetjament i el procediment de denúncia interna en les reunions de personal, i amb la representació de les persones treballadores i a la comissió d'igualtat.
Cartells informatius	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Respecte de les accions formatives, els continguts que s'han abordat 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
<p>Bloc 1: Formació bàsica, adreçat a tothom</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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).
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Els mateixos que el bloc 1. • El rol dels comandaments i de la direcció en la implementació de la política de prevenció <ul style="list-style-type: none"> – Identificació d'indicis – Accions que cal emprendre – Eines pràctiques • Treballar les habilitats clau per actuar: comunicació i gestió de conflictes. • Atenció a la diversitat.

Hi ha **dues vies de resolució** davant un cas d'assetjament a la feina



- Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.
- Davant d'un cas d'assetjament la denúncia la pot fer:
 - a) La **persona afectada**, receptora de les conductes d'assetjament.
 - b) Qualsevol **persona o persones de l'organització** que adverteixin una conducta d'assetjament.

Procés d'intervenció i vies de resolució

Procés de resolució mitjançant la via interna

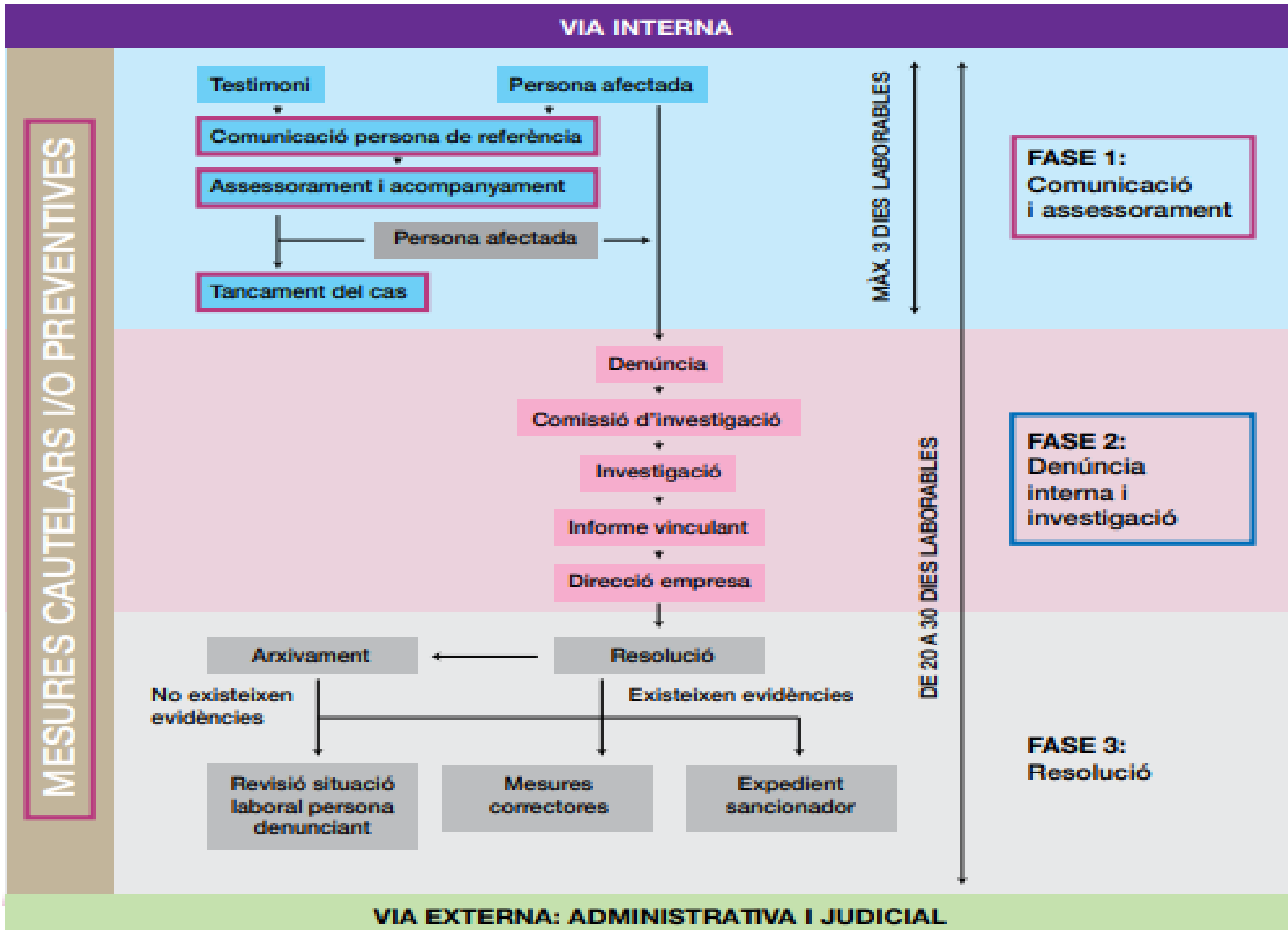
Via Interna
(Canals propis de l'empresa)

El procés davant una situació d'assetjament que opta per la resolució a través de vies internes, amb mitjans de la pròpia empresa, pot seguir el següent esquema:

Demandar ajuda i acompanyament a la representació sindical (sobretot on hi hagi una persona referent).




Acció directa, parlant directament amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives, verbalment o per escrit (sempre que la situació ho faci viable).

Utilitzar les vies internes de protecció i resolució contingudes en el protocol d'actuació, adreçant-se a la persona de referència.



Externa

(Inspecció de Treball,
jurisdicció laboral i
penal)

	Via mediació.	Acudir a la via de mediació (Tribunal Laboral de conciliació, mediació i arbitratge de Catalunya)
	Via administrativa	Acudir a la Inspecció de Treball
	Via judicial	Per a la protecció dels seus drets: la resolució judicial pot fer-se per l'ordre social o per l'ordre penal. Aquest darrer només s'aconsella quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

Fases del procés d' intervenció

Fase 1. Comunicació i assessorament

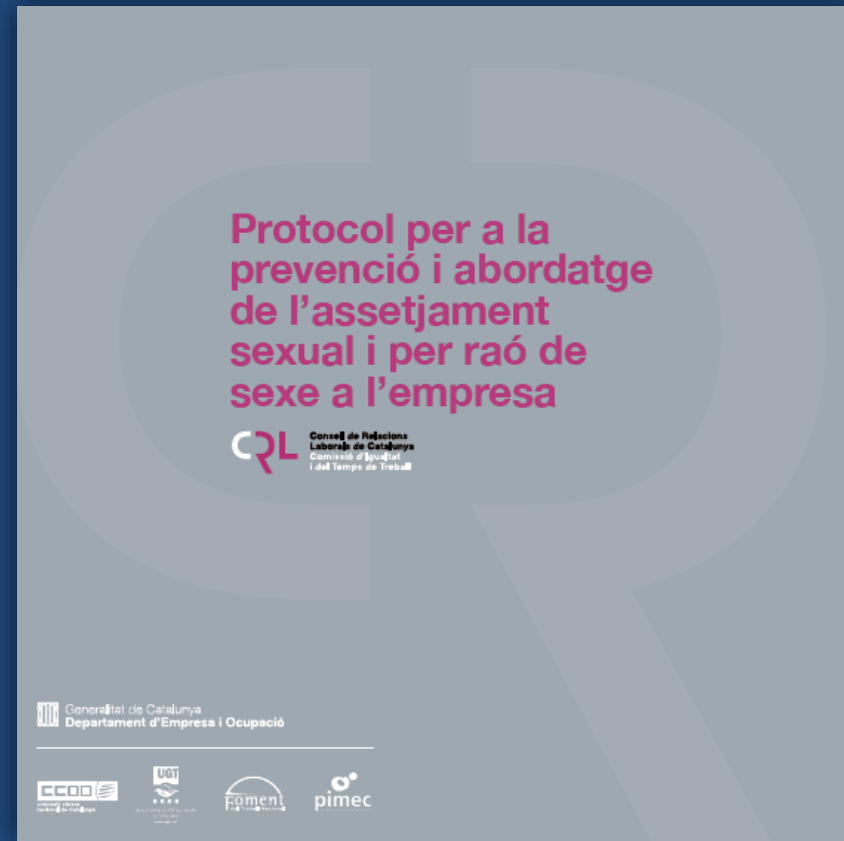
- **L'objectiu** és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.
- Té una **durada màxima de tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

Fase 2. Denúncia interna i investigació

- 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. A aquests efectes, es crea una **Comissió d'investigació**.
- Els **models de comissions** d'investigació /actuació i seguiment poden ser diversos:
 - La creació d'una **comissió interna**, és a dir, formada per persones de l'empresa.
 - La creació d'una **comissió externa**, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
 - La creació d'una **comissió mixta**, és a dir, de composició interna i externa.
 - **Comissions creades ad hoc** per a cadascuna de les denúncies.

Fase 3. Resolució

- Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas.
- Aquesta resolució s'emet com a **màxim al cap dels 20 dies laborables** des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.
- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - a) Inici de l'**expedient sancionador** per una **situació provada** d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
 - b) **Si no hi ha evidències suficientment** provades de l'existència d'una situació d'assetjament: **arxivament de la denúncia.**



Font: [Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.](#)

Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiqui 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.

Annex 1. Model de denúncia interna

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

Assessorament i assistència a les persones afectades



- La persona o les persones de referència de l'organització, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha de designar la persona o les persones assessores o de referència, les quals han de tenir coneixements específics en la matèria.

Les funcions d'aquesta persona o persones de referència són les següents:

Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual o per raó de sexe, diversitat de gènere o no.

Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir.

Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).

Informar dels seus drets i obligacions com a “persona de referència”.

Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)

- És necessari establir algun mecanisme de seguiment del protocol.
- Es suggereix reunions periòdiques (una o dues anuals) en les que participen, entre d'altres:
 - ❖ La Direcció de l'empresa, la persona de referència
 - ❖ Les persones que integren la Comissió d'Investigació
 - ❖ La representació legal de les persones treballadores, etc..



Seguiment i avaluació

Avaluació

Per portar a terme una avaluació mínima, es proposen alguns indicadors bàsics:

- Nombre de persones treballadores que han fet una **comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball**, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre de persones treballadores que han fet una **denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball**, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de **mesures preventives i/o de sensibilització** que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- **Nombre de** procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

Font: [Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.](#)

Sancions en cas de NO disposar del protocol

Quan estem parlant d'una normativa d'obligatori compliment, evidentment existeixen una sèrie de **sancions** en cas de no disposar del protocol.

Aquestes poden ser les següents:

- Sanció de **fins a 180.000 euros** si es considera molt greu i que l'entitat no ha fet prou per evitar un cas, segons el que disposa l'article 8. 13 i 13.Bis de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.
- Dret del treballador/a a **baixa voluntària** amb 33 dies per any d'indemnització.
- Pèrdua de les **bonificacions** de la Seguretat Social.
- **Recàrrec** en les prestacions derivades (Its..) del 30% al 50% segons el que disposa l'article 164 de la Llei General de Seguretat Social.
- Possible reclamació de **danys i perjudicis**.





BARABARA
EDUCACIÓ

Moltes gràcies!!!!



info@barabaraeducacio.org

