

Versió en català

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

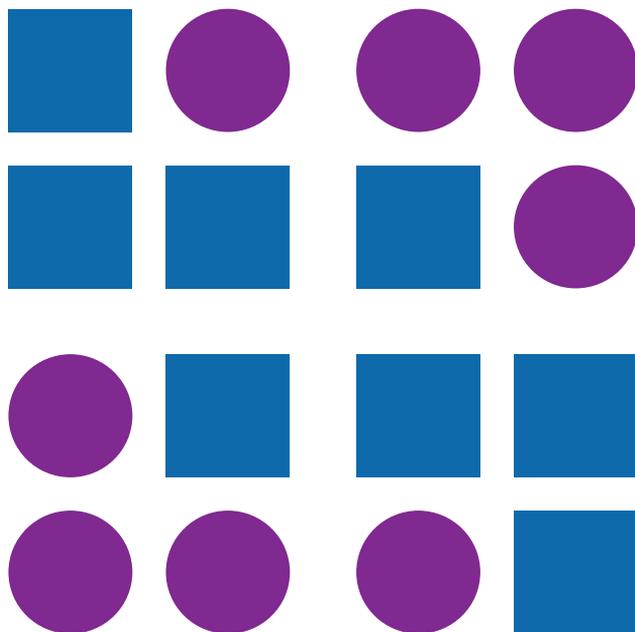
Un instrument per definir, implementar i comunicar un protocol contra l'assetjament en el si de l'empresa

Versión en castellano

# **La prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa**

Un instrumento para definir, implementar y comunicar un protocolo contra el acoso en el seno de la empresa

“  
a la feina  
iguals  
”



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

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



# Crèdits

## Edita

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

## Direcció i Coordinació

Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball

Unitat de Promoció i Desenvolupament de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

Amb la col·laboració del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

## Assessorament de

Sra. **Chelo Chacartegui**, professora titular en dret del treball i de la seguretat social de la Universitat Pompeu Fabra

Sra. **Teresa Ríos**, tècnica superior de l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals del Departament de Treball

Sr. **Álvaro Rodríguez**, professor titular de psicologia social de la Universitat de Barcelona

Sra. **Izabella Rohlf**, experta en investigació en salut i gènere de l'Institut Carles III, del "Grup de Gènere de la Societat Espanyola de Salut Pública" i del grup KYRIA. Assessora en polítiques de salut de la dona i gènere del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya

Sra. **Raquel Serrano**, secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i professora titular de dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat de Barcelona

## Coordinació tècnica

Gabinet de Comunicació del Departament de Treball

## Redacció

EQU

## Disseny

Summa Comunicació

## Impressió

CEGE



### Avís legal

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No Comercial-Compartir- Igual 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La creació d'obres derivades també està permesa sempre que es difonguin amb la mateixa llicència. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/legalcode.ca>

## Presentació

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

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

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

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

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

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

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

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

**Hble. Sra. Mar Serna Calvo**

Consellera de Treball

Generalitat de Catalunya

## Introducció

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

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

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

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

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

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

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

De forma coherent amb aquestes orientacions, el nombre d'empreses que han definit i implantat aquests protocols ha crescut de forma important en la darrera dècada a tots els països del nostre entorn<sup>1</sup>.

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

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

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

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

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

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

1 IRS Employment Trends Survey.

## Objectius

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

Aquest protocol ha estat elaborat amb un doble objectiu:

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

## Estructura de continguts

Aquest document s'estructura en tres apartats:

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

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

### **C) Annexos**

- El marc legal
- Bibliografia i fonts de referència

# Metodologia de treball

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

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

El document segueix i concreta les Directrius que la pròpia Comissió Europea<sup>2</sup> va elaborar amb la finalitat de proporcionar una orientació pràctica a les empreses i organitzacions sindicals per prevenir i abordar les situacions d'assetjament sexual en el marc de l'empresa.

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

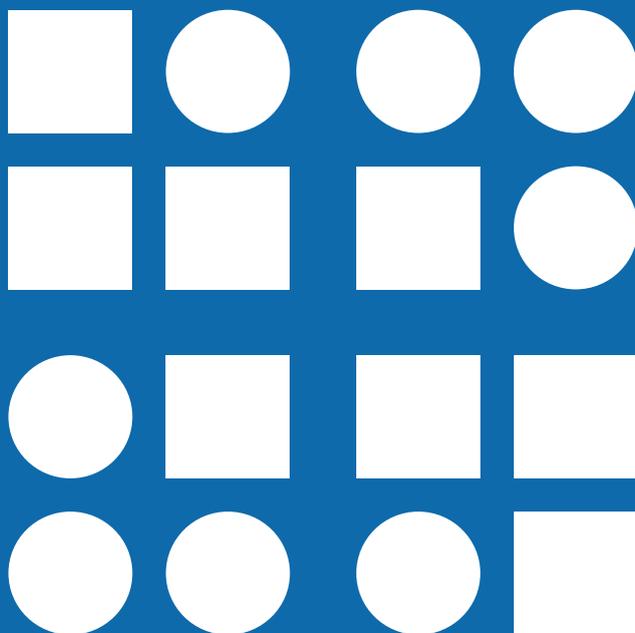
- **Un procés de debat tècnic entorn de les propostes inicials amb professionals i persones expertes**

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

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

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

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



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

# Índex

## Capítol 1

### **Què són l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe** **14**

- 1.1. Assetjament sexual: definició, elements clau i exemples 15
- 1.2. Assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples 18
- 1.3. Tipologia 20
- 1.4. Grups d'especial atenció en relació a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe 21
- 1.5. L'entorn laboral i els vincles laborals a efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe 22

## Capítol 2

### **Prevenició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: instruments i estratègies** **23**

- 2.1. La prevenició de riscos laborals en relació a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe 24
- 2.2. Crear entorns de treball respectuosos amb totes les persones 26
- 2.3. Explicitar la política empresarial: definició, comunicació i seguiment d'un protocol 31
- 2.4. Informació, sensibilització i formació 35

## Capítol 3

### **La direcció de l'empresa; les persones treballadores i la seva representació: Drets, obligacions, responsabilitat i orientacions.** **37**

- 3.1. La direcció de l'empresa: obligacions, orientacions i responsabilitat 38
- 3.2. Representació de les persones treballadores: obligacions i orientacions 43
- 3.3. Persones treballadores: drets i obligacions 45

## Capítol 4

### **L'abordatge de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a l'interior de l'empresa: les vies de suport, resolució i resposta. Aproximació a les vies externes de resolució.** 46

- 4.1. Abordar les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a l'interior de l'empresa: una estratègia per complementar i millorar la protecció i la resposta legal contra l'assetjament 47
- 4.2. L'assistència i assessorament a les persones afectades: persona de referència 50
- 4.3. Les vies de resolució a l'interior de l'empresa: 52
  - A. Presentar una queixa i demanar assistència a la **persona de referència** per resoldre la situació. 52
  - B. Denúncia interna o queixa i investigació 54
  - C. Les vies de resolució a l'interior de l'empresa: principis i garanties 58
- 4.4. Aproximació a les vies de resolució externes: via administrativa i via judicial 60

## Capítol 5

### **L'abordatge de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: Orientacions pràctiques** 61

- 5.1. Per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe 62
- 5.2. Per a les persones que adverteixin una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe 65
- 5.3. Per a persones externes a l'empresa 66

# Capítol 1

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

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

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

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

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

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu<sup>3</sup> es recull en la Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes.

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

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

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

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

Així, s'entén per no desitjat quan:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Verbal**

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

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

- **No verbal**

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

- **Físic**

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

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

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

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

Destaquem els elements clau d'aquesta definició:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.3. Tipologia

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

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

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

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

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

- **Assetjament ambiental:**

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

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

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

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

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

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

Els estudis realitzats<sup>5</sup> mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament sexual o assetjament per raó de sexe són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables<sup>6</sup> són<sup>7</sup>:

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

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

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

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

7 Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

8 R. Sandler. Trends in sexual harassment

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

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

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

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

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

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

La responsabilitat de l'empresa abasta:

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

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

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

# Capítol 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'eina més important<sup>9</sup> que permet integrar la prevenció dels riscos laborals a l'empresa és el **Pla de prevenció** que, entre d'altres aspectes, es fonamenta en:

- **L'avaluació dels riscos**

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

9 Article 16 de la LPRL

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

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

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

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

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

## 2.2. Crear entorns de treball respectuosos amb totes les persones

### a) Incidir en els comportaments i actituds de les persones

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

El Codi de Conducta Europeu per a combatre l'assetjament sexual<sup>10</sup> emfatitza que *“el procediment per a resoldre les queixes ha de ser contemplat només com un dels components d'una estratègia per abordar el problema. El principal objectiu ha de ser canviar els comportaments i les actituds”*.

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

- Facilitar que 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 al rol de les dones en el treball.
- Cal que tothom tingui clar que s'han d'evitar aquells comportaments que poden comportar que una persona es senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- La **formació** i la **informació** són fonamentals per ajudar que tothom entengui que determinades actituds i comportaments –tot i que puguin estar fortament arrelats en la cultura social– són inapropiats perquè poden ser ofensius, sexistes o discriminatoris.

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

Diferents estudis<sup>11</sup> coincideixen a destacar que, més enllà de les actituds personals, la incidència de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe està molt vinculada a determinats aspectes del propi entorn i context laboral, i han identificat diferents factors de risc.

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

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

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

- El primer grup de factors de risc el constitueixen aquells vinculats als **estils de gestió** i que afecten directament el clima organitzatiu:
  - Un estil de gestió que tendeix a afavorir un comandament disciplinari, intolerant i discriminatori que crea un clima de por, desconfiança i competència excessiva.
  - Estructures de poder jeràrquic i iniquitat en les promocions, contractació, salaris, etc.
  - Entorns laborals d'alta inestabilitat i situacions de precarietat (que generen una alta consciència de vulnerabilitat).
  - Entorns poc professionals o poc ètics (llocs de treball poc definits, molt nivell d'incertesa en relació als requeriments professionals).
  - Entorns d'inestabilitat organitzativa (moments de canvi de titularitat en l'empresa, canvis organitzatius, etc.).
  
- El segon grup de factors de risc està relacionat amb el **context**:
  - Entorns en els quals hi ha diferències importants en la proporció entre dones i homes (sector de la construcció, per exemple).
  - Entorns en els quals hi ha grans diferències de poder formal (estatus) o informal (experiència) entre sexes (un gran nombre de dones està sota el comandament d'uns quants homes).
  - Entorns laborals de cultura molt "masculina" (la banca d'inversió, reparació d'automòbils) o "femenina" (infermeria), professions i tasques en les quals, tradicionalment, un determinat sexe ha estat menys representat.
  - Entorns molt "sexualitzats" o sexistes (en els quals els símbols i imatges sexuals són utilitzats fora del seu context com a estratègia comercial o entorns on les bromes de caràcter sexual, pòsters amb imatges sexuals, etc., són comuns).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Eines útils**

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

## 2.3. Explicitar la política empresarial: definició, comunicació i seguiment d'un protocol

Amb l'elaboració del protocol i la seva difusió, totes les persones de l'empresa han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

L'elaboració i l'acord del protocol és, així mateix, un instrument que permet:

- Fer emergir el tema a l'agenda i a les converses de l'empresa (que se'n parli).
- Expressar clarament i rotunda la desaprovació i la vigilància sobre aquestes conductes i actituds.
- Emfatitzar que totes les persones de l'organització, en tots els nivells, tenen dret que es respecti la seva dignitat i l'obligació de col·laborar perquè tothom sigui respectat.
- Definir uns procediments clars i precisos per abordar la situació una vegada s'hagi produït.

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

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

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

### b) La comunicació i difusió del protocol

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

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

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

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

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

### La comunicació del protocol. Instruments (quadre 2)

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

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

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

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

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

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

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

Alguns d'ells poden ser:

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

12 Comissió Europea. Sexual harassment in European workplaces.

## 2.4. Informació, sensibilització i formació

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Una proposta de temes a tractar, atenent l'especificitat dels grups esmentats, podria ser<sup>13</sup>:

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

### Grups diana i continguts de la formació (quadre 3)

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

# Capítol 3

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Obligacions legals**

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

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

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

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

# Responsabilitat de l'empresariat

## a) Responsabilitat administrativa:

D'acord amb la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social<sup>14</sup> (d'ara endavant LI-SOS), l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen una infracció tant en matèria de relacions laborals com en matèria de prevenció de riscos laborals.

### • En matèria de relacions laborals:

Els articles 8.13 i 8.13 bis de la LISOS tipifiquen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a infracció molt greu<sup>15</sup> quan es produeixin dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, amb independència de qui sigui el subjecte actiu de la conducta, sempre que, coneguda la conducta per la direcció de l'empresa, no s'haguessin adoptat les mesures necessàries per evitar-la.

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

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

### • En matèria de prevenció de riscos laborals:

L'article 12.1 b) de la LISOS tipifica com a infracció greu<sup>16</sup> el fet que l'empresari o empresària no hagi dut a terme les avaluacions de riscos psicosocials i, en el seu cas, les seves actualitzacions i revisions, així com els procedents controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat de les persones treballadores conforme a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

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

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

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

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

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

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

## **b) Responsabilitat Penal:**

Pel que fa a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi Penal tipifica l'assetjament sexual com a delictes contra la llibertat i indemnitat sexual.

Aquest article estableix que:

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

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

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

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

Per una banda, l'article 173 del Codi Penal preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

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

del seu sexe i no restableixin la situació d'igualtat davant la llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que se n'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de 12 a 14 mesos.

### **c) Responsabilitat Laboral:**

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

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

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

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

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

Per altra banda, sense perjudici d'allò establert anteriorment, l'article 181 de la Llei de Procediment Laboral<sup>17</sup> estipula que el tractament discriminatori i l'assetjament són supòsits susceptibles d'iniciar el procediment de tutela dels drets fonamentals.

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

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

#### **d) Responsabilitat en termes de Seguretat Social:**

- **L'article 123 de la Llei General de la Seguretat Social<sup>18</sup> preveu la possibilitat d'establir un recàrrec en les prestacions econòmiques en cas d'accident de treball i malaltia professional<sup>19</sup>.**

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

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

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

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

## 3.2. Representació de les persones treballadores: obligacions i orientacions

La protecció de les persones treballadores enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueix una de les funcions<sup>20</sup> de la representació de les persones treballadores.

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

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

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

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

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

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

<sup>20</sup> Art. 48 Llei orgànica 3/2007

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

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

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

Aquest mandat legal, i d'acord amb les orientacions de les pròpies organitzacions sindicals<sup>21</sup>, podria concretar-se en una sèrie de funcions com:

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

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

### 3.3. Persones treballadores: drets i obligacions

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

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

En aquest sentit, les persones treballadores tenen dret al respecte de la seva intimitat, i a la consideració deguda de la seva dignitat enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe<sup>22</sup> i a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball<sup>23</sup>.

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

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

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

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

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

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

22 Art. 4.2 e) del TRLET

23 Art. 14 de la LPRL.

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

# Capítol 4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entre altres:

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

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

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

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

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

## Opcions de resolució (Quadre 5)

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

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

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

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

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

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

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

A tall d'exemple:

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

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

Aquesta persona (o persones):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **a) Estadi inicial: queixa**

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

### **b) Anàlisi dels fets: recollida d'informació**

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

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

### **c) Mediació informal**

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

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

#### **d) Resolució**

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

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

## **B. Denúncia interna i investigació**

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

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

### **Principals passos i fites del procés**

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

#### **a) Estadi inicial: denúncia interna**

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

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

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

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

## **b) Instrucció del procediment**

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

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

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

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

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

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

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

### **c) Mesures cautelars de protecció**

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

### **d) Avaluar les proves i prendre decisions**

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

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

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

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

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

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

### **Les conseqüències: sancions**

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

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

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

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

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

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

## C. Principis i garanties

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

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

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

És convenient establir un temps límit per finalitzar la instrucció i per prendre les decisions. La durada de tot el procés no hauria de ser superior als 7 dies laborables<sup>26</sup>.

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

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

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

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

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

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

## **Recursos**

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

## **Represàlies**

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

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

## **Denúncia interna no provada**

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

## **Denúncies fetes amb mala fe**

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

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

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

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

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

El protocol ha de recollir aquesta indicació.

# Capítol 5

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

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

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

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

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

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

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

La majoria dels codis de conducta<sup>27</sup> coincideixen en les orientacions i recomanacions que cal fer a les persones treballadores que poden estar patint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Aquestes es poden sintetitzar bàsicament en cinc:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Eines útils**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Eines útils**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cal recordar que, en matèria de prevenció de riscos laborals<sup>28</sup>, les persones treballadores estan obligades a informar immediatament el seu superior jeràrquic directe i els treballadors i treballadores designats o designades per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que al seu criteri comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>28</sup> Art. 29.2 apartats 4 i 6 LPRL.

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

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

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

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



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

# Índex

## Capítol 1

<b>Model de referència</b>	<b>69</b>
1.1. La Declaració Institucional	70
1.2. Continguts	72
A. Definicions i exemples	72
B. L'àmbit de la protecció	75
C. Obligacions i orientacions: la direcció de l'empresa	75
D. Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores	76
E. Drets i obligacions: les persones treballadores	76
F. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: per a persones que consideren que l'estant patint	77
G. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: testimonis	79
H. Informació, sensibilització i formació	80
I. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència	81
J. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa (I): presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació	82
K. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa (II): denúncia interna i investigació	84
L. Garanties del procés i terminis	86
M. Sancions i accions correctives	87
N. Seguiment del protocol	87

## Capítol 2

<b>El procés d'elaboració del protocol. Consideracions</b>	<b>88</b>
2.1. Adaptar el model a cada organització	89
2.2. Acordar la definició, implantació i comunicació del protocol amb la representació de les persones treballadores	92

# Capítol 1

## Model de referència

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

## 1.1. La Declaració Institucional

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

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

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

Per aconseguir aquest propòsit:

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

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

(NOM DE L'EMPRESA) es compromet a:

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

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

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

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

## 1.2 Els continguts:

### A. Definicions i exemples

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

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

#### Verbal

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

#### No verbal

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

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

## Físic

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

- **Assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

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

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

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

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

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

## **B. L'àmbit de la protecció**

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

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

## **C. Obligacions i orientacions: la direcció de l'empresa**

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

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

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

## D. Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores

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

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

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

## E. Drets i obligacions: les persones treballadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **22) Demanar suport. (B)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **H. Informació, sensibilització i formació**

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

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

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

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

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

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

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

## **I. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència**

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

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

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

### **31) Les seves funcions són: (B)**

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

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

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

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

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

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

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

### **34) Característiques del procés: (R)**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **37) Mediació informal: (B)**

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

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

### **38) Resolució: (B)**

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

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

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

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

### **40) Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies<sup>2</sup> laborals. (B)**

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

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

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

### 41) Característiques del procés. (R)

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

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

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

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

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

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

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

### **43) Instrucció del procediment. (B)**

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

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

Per això s'haurà de:

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

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

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

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

### **44) Mesures provisionals durant la instrucció. (B)**

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

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

### **45) Presa de decisions: Resolució. (B)**

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

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

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

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

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

## **L. Garanties del procés i terminis**

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

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

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

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

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

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

**50) La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables<sup>3</sup>. (B)**

## **M. Sancions i accions correctives**

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

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

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

## **N. Seguiment del protocol**

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

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

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

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

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

# Capítol 2

## **El procés d'elaboració del protocol. Consideracions**

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

## 2.1. Adaptar el model a cada organització

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

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

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

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

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

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

### **C. Explicitar l'àmbit de la protecció:**

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

### **D. Responsabilitats i obligacions:**

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

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

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

### **F. Informació i formació:**

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

### **G. Suport i assistència: Persona de referència:**

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

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

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

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

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

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

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

## **K. Sancions / accions correctives:**

- Sancions.
- Represàlies.
- Denúncies no provades.

## **L. Sistemes de seguiment del protocol:**

- Comissions específiques.
- Altres mecanismes.

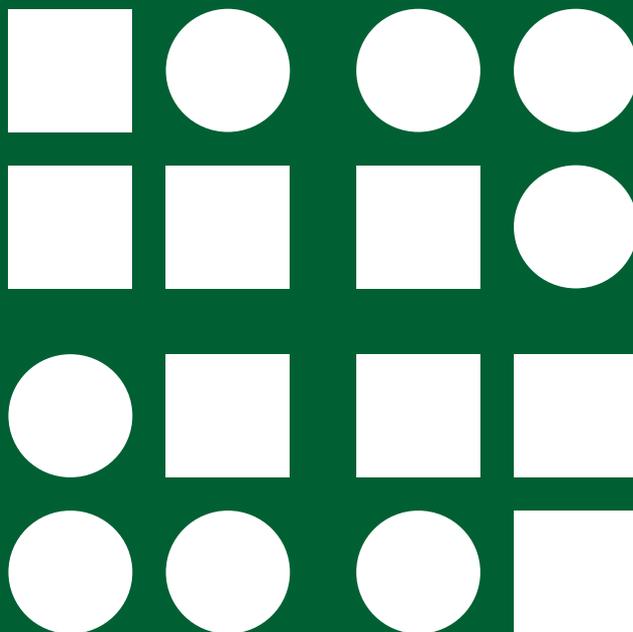
## 2.2. Acordar la definició, implantació i comunicació del protocol amb la representació de les persones treballadores

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

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

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

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



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

# Annex 1: Marc Legal

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

## 1. Àmbit comunitari:

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

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

## 2. Àmbit estatal:

**Constitució Espanyola:**

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

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

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

## **Estatut dels Treballadors:**

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

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

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

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

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

## **Codi Penal**

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

## **3. Àmbit autonòmic:**

### **Estatut d'Autonomia de Catalunya**

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

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

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

## 4. La negociació col·lectiva

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

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

## Annex 2: Bibliografia i fonts de referència

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

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

#### Altres fonts consultades

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

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

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

## 3 Codis de pràctica / guies pràctiques

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

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

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





# La prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa

Un instrumento para definir, implementar y  
comunicar un protocolo contra el acoso en  
el seno de la empresa

# Créditos

## **Edita**

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

## **Dirección y Coordinación**

Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo

Unidad de Promoción y Desarrollo de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

Con la colaboración del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

## **Asesoramiento**

Sra. **Chelo Chacartegui**, profesora titular en derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universidad Pompeu Fabra

Sra. **Teresa Ríos**, técnica superior del Área de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Trabajo

Sr. **Álvaro Rodríguez**, profesor titular de psicología social de la Universidad de Barcelona

Sra. **Izabella Rohlf**s, experta en investigación en salud y género del Instituto Carlos III, del "Grupo de Género de la Sociedad Española de Salud Pública" y del grupo KYRIA. Asesora en políticas de salud de la mujer y género del Departamento de Salud de la Generalitat de Cataluña

Sra. **Raquel Serrano**, secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña y profesora titular de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Barcelona

## **Coordinación técnica**

Gabinete de Comunicación del Departamento de Trabajo

## **Redacción**

EQU

## **Diseño**

Summa Comunicació

## **Impresión**

CEGE

## Presentación

Les presentamos el documento de trabajo *La prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa* elaborado con la voluntad de facilitar a las empresas y organizaciones catalanas un instrumento para detectar y afrontar la existencia de este tipo de conductas negativas en el seno de sus estructuras, que pueden perjudicar el clima laboral y, sobretodo, la salud física y mental de las personas trabajadoras.

En 2007 se aprobó la Ley Orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que recoge la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos que permitan dar curso y solución a los posibles casos que puedan surgir en los diferentes tipos de organizaciones empresariales.

Combatir cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres ha sido y es una prioridad y un compromiso activo, tanto para el Govern como para el Departamento de Trabajo. En este sentido, la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo tiene como uno de sus objetivos estratégicos la erradicación de las conductas discriminatorias que se puedan dar en el ámbito laboral y que imposibilitan a las mujeres el logro de la igualdad efectiva en el trabajo.

Asimismo, cabe destacar que la Comisión de Igualdad y de los Tiempos de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña ha aprobado unas recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, detección y tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Estas recomendaciones, surgidas del diálogo social, se han tenido en cuenta en el momento de elaborar el documento que ahora les presentamos.

Este instrumento está estructurado en dos partes principales que se complementan. La primera parte ofrece la información necesaria y concreta para elaborar e implementar un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adecuándolo a cada empresa y realidad. La segunda, además, facilita modelos de referencia y orientaciones prácticas como ayuda en el proceso de realización.

Una cuestión capital de la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo es actuar antes de que estos comportamientos se produzcan. Por eso, en este documento de trabajo hemos hecho de la prevención el eje fundamental, no sólo dedicándole un capítulo entero, sino también haciendo de la prevención un elemento transversal e integrador de todo el documento.

Por otro lado, y teniendo en cuenta la realidad económica y empresarial de nuestro país, hemos querido instrumentar una herramienta que se pueda adaptar a todo tipo de organizaciones, independientemente de su sector, naturaleza o dimensión.

Esperamos que este instrumento sea de utilidad para las empresas y otras organizaciones para facilitar la erradicación del acoso y contribuir a la mejora de la calidad en el trabajo y la salud, no sólo de las mujeres, que actualmente son las más afectadas, sino de todas las personas trabajadoras.

**Hble. Sra. Mar Serna Calvo**

Consejera de Trabajo

Generalitat de Catalunya

## Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos nacionales e internacionales, pero la realidad nos muestra que la igualdad plena es aún solo teórica. La presencia, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación más patente de la real desigualdad que aún existe en nuestra sociedad. Desde la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña se promueven acciones para que los avances logrados hasta la fecha en materia de igualdad de oportunidades de las mujeres en el mundo laboral se hagan visibles y contribuyan a sensibilizar a los ciudadanos y ciudadanas de la importancia que tiene seguir trabajando para lograr la igualdad real.

Nuestro objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral. La experiencia muestra que sólo una implicación consciente y firme de la dirección de las empresas y del conjunto de agentes sindicales permitirá avanzar en este camino y es en este sentido que nuestras acciones se encaminan a incentivar la igualdad en las empresas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo han sido unos de los problemas que tradicionalmente las mujeres han tenido que afrontar en el mercado de trabajo y un fenómeno que atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: a la intimidad y a la dignidad, a la libertad sexual; a la no discriminación por razón de sexo, a la seguridad y a la integridad física y moral.

En la década pasada, en coherencia con una mayor consciencia y sensibilidad hacia la gravedad y alcance del problema, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas para prevenirlos y abordarlos.

Así, junto a la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa.

Las dificultades que comporta la protección “a posteriori” frente a los actos y conductas de acoso son tan graves y numerosas que tanto los estudios como las legislaciones coinciden en señalar que el instrumento más eficaz de tutela es la prevención y la intervención en los estadios más iniciales de estas situaciones dentro de la propia empresa. Por tanto, el papel de la prevención de riesgos laborales a través de la evaluación de riesgos y la planificación de actuaciones preventivas, la definición del Plan de prevención y su integración en la gestión cotidiana de la empresa, son instrumentos de primer orden en el tratamiento de estos tipos de acoso.

En este sentido, todas las recomendaciones internacionales y europeas coinciden en afirmar que la definición e implantación de una política contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de un protocolo de actuación acordado con la representación de las personas trabajadoras, es un instrumento clave

para el abordaje y tratamiento del problema.

De forma coherente con estas orientaciones, el número de empresas que han definido e implantado estos protocolos ha crecido de forma importante en la última década en todos los países de nuestro entorno<sup>1</sup>.

También en Cataluña, en los últimos años, un número en aumento de organizaciones de diferente topología y naturaleza (empresas, administraciones públicas, universidades) han utilizado la negociación colectiva como marco para acordar estas políticas.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007) supone un hito importante en este proceso.

La Ley establece la obligatoriedad de esta medida. Así, el artículo 48 recoge expresamente que *“las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para prevenirlos y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular aquellas personas que hayan sido objeto de ello. Con esta finalidad se pueden establecer medidas que se deben negociar con los representantes de los trabajadores, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”*.

Es éste el contexto donde se inscribe esta iniciativa. Con este instrumento se pretende poner al alcance de las empresas, de las asociaciones patronales y de los sindicatos una herramienta para facilitar el cumplimiento de esta obligación legal.

Desde el convencimiento que la definición e implementación de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye un instrumento clave para concretar y hacer efectiva la tutela de los derechos fundamentales –especialmente el de no discriminación por razón de sexo- y la obligación de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras y, especialmente, la de las mujeres trabajadoras, la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (Departamento de Trabajo) pone a vuestra disposición este documento.

1 IRS Employment Trends Survey.

## Objetivos

El documento que se presenta pretende ser una herramienta para facilitar a las empresas, a las personas trabajadoras y a los sindicatos la definición e implementación de un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el marco de la empresa.

Este protocolo ha sido elaborado con un doble objetivo:

- Facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso sexual y qué es el acoso por razón de sexo, cómo prevenirlo, y cómo articular vías efectivas de protección y respuesta en el marco de la empresa.
- Poner a disposición de las empresas, de los sindicatos y otros agentes sociales y económicos una herramienta informativa y un modelo de referencia para definir y acordar estos protocolos a nivel interno.

## Estructura de contenidos

Este documento se estructura en tres apartados:

**A) La elaboración, implementación y comunicación de un protocolo como instrumento. Conceptos y orientaciones.** Recoge la información necesaria y de interés para cualquier empresa para elaborar e implementar un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el seno de su organización.

**B) La elaboración, implementación y comunicación de un protocolo como instrumento. Modelo de referencia y Orientaciones prácticas** para facilitar su proceso de elaboración.

### **C) Anexos**

- El marco legal
- Bibliografía y fuentes de referencia

# Metodología de trabajo

En el proceso de elaboración de este documento se distinguen tres grandes fases:

- **La sistematización de una base de conocimiento que fundamenta la propuesta de este marco de referencia**

El documento sigue y concreta las Directrices que la propia Comisión Europea<sup>2</sup> elaboró con la finalidad de proporcionar una orientación práctica a las empresas y organizaciones sindicales para prevenir y abordar las situaciones de acoso sexual en el marco de la empresa.

También se han revisado las diferentes iniciativas que, con propósitos similares, se han llevado a cabo recientemente en el contexto internacional, español y catalán, con la voluntad de aprender de las diferentes experiencias y incorporar aquellos aspectos que son de mayor interés.

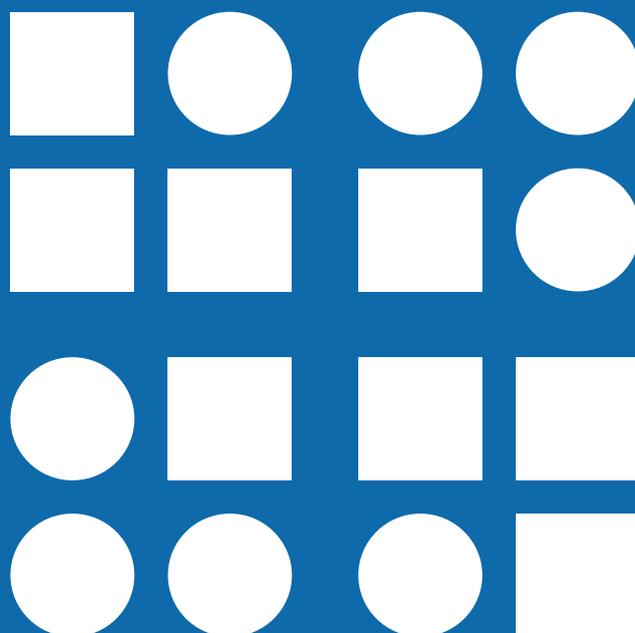
- **Un proceso de debate técnico entorno a las propuestas iniciales con profesionales y personas expertas**

Para garantizar la adaptación de estas recomendaciones a nuestro contexto social y legislativo se ha constituido una comisión integrada por profesionales de diferentes disciplinas: derecho del trabajo, psicología social, políticas de igualdad de oportunidades en el mundo laboral, así como seguridad y salud laboral.

- **Un proceso de diálogo con personas representantes del ámbito empresarial y sindical**

La propuesta inicial ha sido sometida a la consideración y consulta de la representación empresarial y sindical.

2 Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].



**Apartado A – La elaboración, implementación y comunicación de un protocolo como instrumento. Conceptos y orientaciones**

# Índice

## Capítulo 1

### **Qué son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** **114**

- 1.1. Acoso sexual: definición, elementos clave y ejemplos 115
- 1.2. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave y ejemplos 118
- 1.3. Tipología 120
- 1.4. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 121
- 1.5. El entorno laboral y los vínculos laborales a efectos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo 122

## Capítulo 2

### **Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo: estrategias e instrumentos** **123**

- 2.1. La prevención de riesgos laborales en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo 125
- 2.2. Crear entornos de trabajo respetuosos con todas las personas 126
- 2.3. Explicitar la política empresarial: definición, comunicación y seguimiento del protocolo 131
- 2.4. Información, sensibilización y formación 135

## Capítulo 3

### **La dirección de la empresa, las personas trabajadoras y su representación: derechos, obligaciones, responsabilidad y orientaciones** **137**

- 3.1. La dirección de la empresa: obligaciones, orientaciones y responsabilidad 138
- 3.2. Representación de las personas trabajadoras: obligaciones y orientaciones 143
- 3.3. Personas trabajadoras: derechos y obligaciones 145

## Capítulo 4

### **El abordaje de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el interior de la empresa: las vías de apoyo, resolución y respuesta. Aproximación a las vías externas de resolución** 147

- 4.1. Abordar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el interior de la empresa: una estrategia para complementar y mejorar la protección y la respuesta legal contra el acoso 148
- 4.2. La asistencia y asesoramiento a las personas afectadas: personas de referencia 151
- 4.3. Las vías de resolución en el interior de la empresa: 153
  - A. Presentar una queja y pedir asistencia a la **persona de referencia** para resolver la situación 153
  - B. Denuncia interna e investigación 155
  - C. Principios y garantías 158
- 4.4. Aproximación a las vías de resolución externas: 160
  - vía administrativa y vía judicial

## Capítulo 5

### **El abordaje de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo: orientaciones prácticas** 161

- 5.1. Orientaciones prácticas: para las personas que pueden estar sufriendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo 162
- 5.2. Orientaciones prácticas: para las personas que advierten una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo 165
- 5.3. Orientaciones prácticas: para las personas externas a la empresa 167

# Capítulo 1

## Qué son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- 1.1. Acoso sexual: definición, elementos clave y ejemplos
- 1.2. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave y ejemplos
- 1.3. Tipología
- 1.4. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- 1.5. El entorno laboral y los vínculos laborales a efectos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son un fenómeno social de múltiples y diferentes Dimensiones: son una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de una persona, contraria al principio de igualdad entre mujeres y hombres; son un atentado al derecho a la dignidad y a la intimidad de las personas; una manifestación de la violencia de género y un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo.

En este capítulo se ofrecen algunos criterios para entender qué son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: cómo se definen legalmente, qué tipo de conductas los constituyen y qué tipo de personas son más susceptibles de sufrirlos.

## 1.1. El acoso sexual: definición, elementos clave y ejemplos

La definición que constituye el punto de partida de nuestro marco normativo<sup>3</sup> está recogido en la Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Acoso sexual: la situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2006/54/CE).**

Aunque las definiciones expresadas en distintas normas o sentencias pueden diferir en algunos detalles, todas ellas incorporan los mismos elementos clave:

- **Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe**

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas no son deseadas por la persona que las recibe.

Así, se entiende por no deseado cuando:

- la persona no pide o inicia esta acción
- esta persona considera este hecho indeseable y ofensivo.

Se señala la concurrencia de tres conductas que tienen que darse necesariamente: **solicitud o requerimiento** de cualquier comportamiento de índole sexual; **persistencia** en este requerimiento y **rechazo** por parte de la persona que lo recibe.

- **Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales**

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas (bromas ofensivas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etc.).

<sup>3</sup> Proponemos utilizar esta definición porque es la más amplia y la que mejor recoge toda la doctrina y la jurisprudencia sobre este tema desde los años 70.

La Directiva señala explícitamente que estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas.

- **Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo**

Es importante señalar que la inexistencia de intencionalidad de quien inicia las acciones ofensivas no lo exonera de responsabilidad (en caso contrario, la persona acosada se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en aquellos casos en los que no hay intención de perjudicar).

Para crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante, en la mayoría de los casos, es necesaria una pauta repetitiva de conductas o acciones ofensivas.

**Pero se debe tener muy en cuenta que comportamientos aislados o infrecuentes, si son suficientemente graves, pueden bastar para ser calificados como acoso sexual. En otros casos será necesario que exista una pauta de insistencia y repetición de acciones y conductas ofensivas.**

A título de **ejemplo**, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes<sup>4</sup> comportamientos, por si solos o junto a otros, teniendo en cuenta la pauta de insistencia o repetición que hemos mencionado, pueden evidenciar la existencia de una conducta de **acoso sexual**:

- **Verbal**

- Hacer comentarios sexuales obscenos
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse denigrantes o obscenas
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer / presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales
- Demandas de favores sexuales

<sup>4</sup> Elaboración propia a partir de: Oficina Internacional de Trabajo. Protocolo para la Prevención y Resolución de Quejas vinculadas a el acoso Sexual.

- **No verbal**

- Miradas lascivas al cuerpo
- Gestos obscenos
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo

- **Físico**

- Acercamiento físico excesivo
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados)
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo

## 1.2. El acoso por razón de sexo: definición, elementos clave y ejemplos

La Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres define:

**Acoso por razón de sexo: la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.**

Destacamos los elementos clave de esta definición:

- **Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe**

- **Se relaciona con el sexo de una persona**

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad:

- de una trabajadora por el solo hecho de ser mujer
- de una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad
- de un/a trabajador/a por razón de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.

- **Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.**

**A título de ejemplo**, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres.

- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

La consideración de acoso por razón de sexo siempre **exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas**. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del **embarazo y la maternidad** de las mujeres en todas las escalas profesionales.

El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que esta embarazada, cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal, o solicita algunos de los derechos laborales previstos en este supuesto.

**A título de ejemplo**, y sin ánimo excluyente ni limitador, se señalan también algunos de los comportamientos más habituales en los que se manifiesta el acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
- Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.

Normalmente, el propósito del acoso por razón de sexo en estos casos es el de forzar a persona a renunciar voluntariamente a su lugar de trabajo o a renunciar a los derechos y beneficios que le corresponden (por ejemplo, reducción de jornada por atención a hijos/as) o inducirla a renunciar a ellos.

## 1.3. Tipología

La doctrina científica y la jurisprudencia distinguen entre:

- **Acoso de intercambio (o quid pro quo):**

Se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

Implica un abuso de autoridad. Son, por consiguiente, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral. Es decir, toda persona jerárquicamente superior, ya sea el empresario o empresaria, el personal directivo de la empresa o la persona que lo represente legalmente.

- **Acoso ambiental:**

Es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

Normalmente lo producen los propios compañeros o compañeras o terceras personas relacionadas de alguna manera con la empresa.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada,

- **Acoso horizontal: entre compañeros/as**
- **Acoso vertical descendiente: mando - subordinado/a**
- **Acoso vertical ascendiente: subordinado/a – mando**

## 1.4. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y en cualquier grupo de edad.

Los estudios realizados<sup>5</sup> demuestran que la mayoría de las personas que padecen acoso sexual o acoso por razón de sexo son mujeres.

Aunque se trata de un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, los grupos más vulnerables<sup>6</sup> son<sup>7</sup>:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal o atípico).
- Mujeres con discapacidades.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales; mujeres subcontratadas
- Otro grupo vulnerable –a menor escala- es el de personas homosexuales y hombres jóvenes (personas acosadas por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos).

Se constata también la elevada incidencia de casos de multidiscriminación.<sup>8</sup> Este hecho pone de nuevo en evidencia la dimensión del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como una conducta estrechamente vinculada a la dinámica y las relaciones de poder, real y cultural.

5 Recomendación de la Comisión Europea de 27 de Noviembre 1991: Protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el trabajo , 1992 O.J. (L49) / Sexual Harassment at Work: National and International Responses. Deirdre Mc Cann. Internacional Labor Office

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

7 Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

8 R. Sandler. Trends in sexual harassment

## 1.5. El entorno y los vínculos laborales a efectos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

A efectos de calificar como “laboral” una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, debe tenerse en cuenta que los límites del entorno laboral no vienen determinados ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

La cuestión relevante es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: éste no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa.

Cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales se considera “entorno laboral” a efectos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Ello incluye también viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa, etc.

Aplicando el mismo criterio, el acoso se considera laboral cuando el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión que están desempeñando.

Así, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden producir entre compañeros/as, supervisores/as, subordinados/as, pero también se considera acoso laboral aquel que se produce por parte de una persona vinculada de alguna forma a la empresa externamente: clientela, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación (becarios/as, estudiantes en prácticas), personas de otras empresas que prestan sus servicios en los equipamientos y instalaciones, etc.

La responsabilidad de la empresa abarca:

- La protección de las personas de la empresa ante conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo por parte de personas externas.
- La protección de personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral directo con ella.

Esta consideración es relevante dado que cada vez es más común que en un mismo equipo de trabajo coincidan personas adscritas formalmente a diferentes empresas (como resultado de formas diversas de colaboración empresarial).

**En la definición del protocolo es importante que se explicita y se tenga en cuenta esta realidad, especialmente en el momento de abordar los mecanismos de información sobre la política de la empresa.**

# Capítulo 2

## Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo: estrategias e instrumentos

- 2.1. La prevención de riesgos laborales en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- 2.2. Crear entornos de trabajo respetuosos con todas las personas
- 2.3. Explicitar la política empresarial: definición, comunicación y seguimiento del protocolo
- 2.4. Información, sensibilización y formación

La forma más efectiva de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos por motivos profesionales.

Una prevención eficaz debe incidir tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión.

La información, la sensibilización y la formación son también estrategias básicas para que todos asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Al mismo tiempo, es fundamental que todos sean conscientes de que, en el caso de que se produzcan, estos comportamientos no se tolerarán y que las personas que los padecen contarán, desde el primer momento, con todo el apoyo y el compromiso de la empresa, que actuará con contundencia y diligencia para resolver esta situación.

La definición, implementación y comunicación de la política empresarial a través de un protocolo es, desde esta perspectiva, un instrumento clave para prevenir estas situaciones y para garantizar efectivamente la tutela de los derechos fundamentales y la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

## 2.1. La prevención de riesgos laborales en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

La prevención es crucial para el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ya que éstos se generan y desarrollan en consonancia con la presencia de los riesgos psicosociales existentes en el trabajo. Estos riesgos derivan de elementos como las características estructurales de la organización, las particularidades de las tareas asignadas, y el tiempo y el entorno de trabajo en que se realizan.

La dirección de la empresa es la encargada de velar por estos aspectos; tiene la obligación de adoptar las medidas preventivas oportunas y de integrarlas dentro de sus actividades y decisiones con la finalidad de proteger eficazmente a las personas trabajadoras frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Esta obligación se desprende del deber general del empresariado, que se recoge en los artículos 4.1 d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET) y 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), según los cuales la dirección de la empresa debe garantizar el derecho a la integridad física y psíquica de la persona trabajadora en “todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Este deber general incluye todas las medidas que sean necesarias para asegurar la protección de la persona trabajadora. La consideración de los factores psicosociales en la evaluación y gestión de los riesgos laborales se deriva sin dificultad, por tanto, de este concepto amplio del deber de seguridad del empresariado.

Al mismo tiempo, tal y como se desprende del artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y que determina que “la integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que ha de verse reflejada en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éstas se desarrollan”, la prevención debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, afectando al conjunto de sus actividades y todos los niveles jerárquicos.

La herramienta más importante<sup>9</sup> que permite integrar la prevención de los riesgos laborales en la empresa es el **Plan de prevención** que, entre otros aspectos, se fundamenta en:

- **La evaluación de los riesgos**

Es el proceso a través del cual se hace una estimación de la magnitud de los riesgos que no se han podido eliminar dentro del contexto de la actividad laboral de la empresa. Esta evaluación se realiza siguiendo los proce-

<sup>9</sup> Artículo 16 de la LPRL.

dimientos y normas establecidos para cada uno de los aspectos a valorar: riesgos de seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales. En el caso del acoso es conveniente ser especialmente sensibles ante los riesgos psicosociales y sus indicadores relevantes.

- **La planificación de la actividad preventiva**

Cuando la evaluación concluye y se demuestra la existencia de cualquier tipo de situación de riesgo, resulta necesario que ello se incorpore a la planificación de la actividad preventiva con el fin de eliminar, reducir y/o controlar la posible exposición de los trabajadores y trabajadoras. Esta planificación se hace en función de la magnitud del riesgo y del número de personas susceptibles de ser afectadas, y debe definir los medios humanos y materiales, así como los recursos económicos necesarios para ser llevada a cabo con eficiencia.

Los **delegados y delegadas de prevención**, como representantes de los trabajadores con tareas específicas en materia de prevención, colaboran con la empresa para promover, fomentar y vigilar el mejor cumplimiento de la normativa de prevención y la implementación de las medidas preventivas. Al mismo tiempo, la dirección de la empresa debe consultar a estos representantes para la planificación, organización y desarrollo de todas aquellas actuaciones que tengan relación con la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos sus aspectos. Cuando se trata de pequeñas empresas, sin estos representantes, la dirección ha de consultar directamente a los trabajadores y trabajadoras

La filosofía y la intención de este documento es, en todo momento, desarrollar y presentar sus contenidos desde la perspectiva de la integración de la prevención. A continuación, destacamos algunas de las actuaciones y medidas preventivas fundamentales para garantizar la protección de la persona trabajadora frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

## 2.2. Crear entornos de trabajo respetuosos con todas las personas

### a) Incidir en los comportamientos y actitudes de las personas

Todas y cada una de las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales.<sup>7</sup>

El Código de Conducta Europeo para combatir el acoso sexual<sup>10</sup> enfatiza que *“el procedimiento para resolver las quejas ha de ser contemplado sólo como uno de los componentes de una estrategia para abordar el problema. El principal objetivo ha de ser cambiar los comportamientos y las actitudes”*.

En el mismo sentido, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo son:

- Facilitar que mujeres y hombres tomen conciencia de su comportamiento y cada uno asuma parte de su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.
- Hacer que todos sean conscientes de sus responsabilidades en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, especialmente las personas con responsabilidades.
- Promover un cambio en las actitudes en relación al rol de las mujeres en el trabajo.
- Es necesario que todos tengan claro que deben evitarse aquellos comportamientos que pueden comportar que una persona se sienta incómoda o excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.
- La **formación** y la **información** son fundamentales para ayudar a que cada uno entienda que determinadas actitudes y comportamientos -aunque puedan estar fuertemente arraigados en la cultura social- son inapropiados porqué pueden ser ofensivos, sexistas o discriminatorios.

### b) Promover métodos de gestión y contexto que dificulten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Diferentes estudios<sup>11</sup> coinciden en destacar que, más allá de las actitudes personales, la incidencia de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

<sup>10</sup> Código de conducta sobre las medidas per combatir el acoso sexual, incluidos en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].

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

Ireland Prevention, Support and Resolution: Guidelines on sex discrimination, sexual harassment, and harassment. Equal Employment Opportunity, Office, of Human Resource Services, University of Florida, 2006.

está muy vinculada a determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, y han identificado diferentes factores de riesgo.

- El primer grupo de factores de riesgo lo constituyen aquellos vinculados a los estilos de gestión y que afectan directamente al clima organizativo:
  - Un estilo de gestión que tiende a favorecer un mando disciplinario, intolerante y discriminatorio; que crea un clima de miedo, desconfianza y competencia excesiva.
  - Estructuras de poder jerárquico e inequidad en las promociones, contratación, salarios, etc.
  - Entornos laborales de alta inestabilidad y situaciones de precariedad (que generan una alta conciencia de vulnerabilidad).
  - Entornos poco profesionales o poco éticos (puestos de trabajo poco definidos, mucho nivel de incertidumbre en relación a los requerimientos profesionales).
  - Entornos de inestabilidad organizativa (momentos de cambio de titularidad en la empresa, cambios organizativos, etc.).
- El segundo grupo de factores de riesgo está relacionado con el contexto:
  - Entornos en los cuales existen diferencias importantes en la proporción entre mujeres y hombres (sector de la construcción, por ejemplo).
  - Entornos en los cuales hay grandes diferencias de poder formal (estatus) o informal (experiencia) entre sexos (un gran número de mujeres está bajo el mando de unos cuantos hombres).
  - Entornos laborales de cultura muy “masculina” (la banca de inversión, reparación de automóviles) o “femenina” (enfermería), profesiones y tareas en las cuales, tradicionalmente, un determinado sexo ha estado menos representado.
  - Entornos muy “sexualizados” o sexistas (en los cuales los símbolos e imágenes sexuales son utilizados fuera de su contexto como estrategia comercial o entornos donde las bromas de carácter sexual, pósters con imágenes sexuales, etc., son comunes).

Es necesario enfatizar la necesidad de acompañar las políticas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo con medidas para garantizar la plena integración de las mujeres en el entorno laboral. Los planes de igualdad son, en este sentido, un instrumento muy valioso de prevención.

- Finalmente, el tercer grupo de factores de riesgo hace referencia a la respuesta que estas actitudes o comportamientos reciben por parte de la organización:

- Percepción de tolerancia ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Falta de recursos y mecanismos de apoyo

Si las quejas no se toman en serio o si es poco probable que los autores de este tipo de conducta sean efectivamente sancionados, se genera una cultura de tolerancia al acoso.

Y al contrario: una organización en la que existe una cultura de intolerancia al abuso y al acoso (de cualquier tipo) favorece la contención de estas conductas. Se genera un clima en el cual las personas se sienten confiadas para confrontarse al acosador y para comunicar a otras instancias esta situación sin temor a represalias.

### Conocer y abordar los factores de riesgo: estrategias e instrumentos (cuadro 1)

Factores de riesgo que hacen referencia <b>al estilo de gestión y clima organizativo</b>	<b>Estrategias y instrumentos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Un estilo de gestión que tiende a favorecer un mando disciplinario, intolerante y discriminatorio, que crea un clima de temor, desconfianza y competencia excesiva.</li><li>• Estructuras de poder jerárquico y iniquidad en las promociones, contratación y salarios.</li><li>• Entornos laborales de alta inestabilidad y situaciones de precariedad.</li><li>• Entornos poco profesionales / poco éticos (puestos de trabajo poco definidos, nivel muy alto de incertidumbre en relación a los requerimientos profesionales).</li><li>• Entornos de inestabilidad organizativa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Favorecer el flujo de información entre las personas, promover un liderazgo flexible, la cohesión grupal, la colaboración intra-organizacional.</li><li>• Establecer medidas específicas para garantizar la plena integración e igualdad efectiva de las mujeres en el entorno laboral (planes de igualdad).</li><li>• Prestar atención a los posibles indicios de situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y actuar proactivamente en su detección (incorporar cuestiones relativas a estos acosos en la evaluación de riesgos psicosociales).</li><li>• Llevar a cabo acciones formativas y de sensibilización sobre este tema.</li></ul>

#### Factores de riesgo que hacen referencia al **contexto y al entorno laboral**

- Una diferencia importante en la proporción entre mujeres y hombres.
- Entornos en los cuales existen grandes diferencias de poder formal (estatus) o informal (experiencia) entre sexos.
- Entornos laborales de cultura muy “masculina” o “femenina”: profesiones y tareas muy vinculadas a un determinado sexo.
- Entornos muy “sexualizados” (en los cuales los símbolos e imágenes sexuales son utilizados fuera de su contexto como estrategia comercial).

#### Factores de riesgo que hacen referencia a **la respuesta a estas situaciones**

- Percepción de tolerancia en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Falta de recursos y mecanismos de ayuda.

- Expresar clara y rotundamente la desaprobación de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.
- Explicitar de forma clara el compromiso de la empresa (declaración institucional) contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Implantar un procedimiento efectivo para la resolución de aquellos incidentes que se puedan producir.
- Explicitar que se aplicarán medidas disciplinarias severas en caso de que se produzcan.
- Establecer mecanismos de seguimiento y de control del contenido del protocolo y de evaluación de su implementación.

### **c) Aprender a identificar las señales indirectas que pueden actuar como indicios**

Aunque, como se ha expuesto, la incidencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo está muy relacionada con determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral en cualquier sector de actividad y tipo de empresa, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden adoptar formas muy sutiles y, por tanto, pueden ser difíciles de detectar.

En este sentido, hace falta prestar atención a aquellos aspectos que pueden actuar como indicios de que se está produciendo una situación de acoso en la empresa:

- Los comportamientos y actitudes que se producen en el trabajo (a través de la observación personal, de las conversaciones con las personas trabajadoras, la dirección y los mandos).

- Resultados negativos en los estudios de clima organizativo a partir de estudios anónimos, encuestas de opinión, etc.
- Las entrevistas con las personas trabajadoras que dejan el trabajo.
- Bajas reincidentes o de larga duración.
- El aumento de quejas en determinados puestos de trabajo.
- El aumento en los niveles de absentismo y rotación de personal.
- Resultados negativos en los informes de satisfacción/ insatisfacción en las relaciones o estudios de clima organizacionales.
- Situaciones de ruptura, rompimiento o crisis en las relaciones entre personas trabajadoras, clientela o con la dirección.

La detección precoz puede realizarse también a través de la incorporación de ítems concretos sobre este tema en la evaluación de riesgos psicosociales o con la utilización de cuestionarios específicos, por ejemplo.

Las empresas pequeñas y con menos recursos de gestión han de aprovechar las ventajas que les da una relación más directa y próxima con las personas, en el día a día, para observar las dinámicas y comportamientos que se producen.

### **Herramientas útiles**

Algunas organizaciones han desarrollado cuestionarios para conocer la incidencia de las situaciones de acoso.

## 2.3. Explicitar la política empresarial: definición, comunicación y seguimiento de un protocolo

Con la elaboración del protocolo y su difusión, todas las personas de la empresa han de saber que determinados comportamientos y actitudes no se tolerarán, y que se dispone de mecanismos para tomar medidas inmediatas si se tiene conocimiento de ello.

La elaboración y el acuerdo del protocolo es, así mismo, un instrumento que permite:

- Hacer emerger el tema en la agenda y las conversaciones de la empresa (que se hable de ello).
- Expresar clara y rotundamente la desaprobación y la vigilancia sobre estas conductas y actitudes.
- Enfatizar que todas las personas de la organización, en todos los niveles, tienen derecho a que se respete su dignidad y la obligación de colaborar para que todos sean respetados.
- Definir unos procedimientos claros y precisos para abordar la situación una vez ésta se haya producido.

### a) La definición de la política de la empresa y del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

De acuerdo con las recomendaciones de la Unión Europea, de todos los organismos internacionales, y de la propia Ley Orgánica 3/2007, es importante que la definición del protocolo se haga contando con la implicación de la representación de las personas trabajadoras, utilizando el marco de la negociación colectiva.

La cooperación entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras es clave también en la **definición de la política de la empresa**, en el establecimiento de programas de prevención (acciones de sensibilización, información y formación) y en la detección y el abordaje (investigación, toma de decisiones) de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que se puedan dar, así como en cuanto el seguimiento del cumplimiento de esta política empresarial.

### b) La comunicación y difusión del protocolo

La definición del protocolo es condición necesaria pero no suficiente. La política de la empresa sólo será útil si todos la conocen y la entienden.

En este sentido, la difusión del protocolo puede ser, en ella misma, una herramienta importante de información y formación.

La comunicación de la política de la empresa en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo ha de ser:

- Fácil de entender: un lenguaje sencillo y comprensible para todos.
- Accesible: se difunde y expone en un lugar al que todas las personas tengan acceso.
- Adecuada: conforme al puesto de trabajo, a las necesidades y al nivel cultural de las personas de la organización.
- Coherente con el conjunto de políticas y programas de salud y seguridad en el trabajo.
- Compartida: ha de contar –en la medida en que sea posible– con la colaboración e implicación de la representación de las personas trabajadoras.
- Sostenida a lo largo del tiempo: es necesario garantizar su continuidad en el tiempo (deben realizarse acciones específicas para dar a conocer el protocolo a todas las personas que se incorporan a la empresa).

Hay muchas formas y canales que se pueden utilizar en esta comunicación. La tabla siguiente recoge algunos ejemplos:

### La comunicación del protocolo. Instrumentos (cuadro 2)

Método	Descripción
<b>Distribución del protocolo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuir una copia del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa y del procedimiento de denuncia interna a todas las personas de la empresa.</li> <li>• Si es necesario, traducir la documentación a otras lenguas.</li> </ul>
<b>Sesiones informativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar sesiones informativas para las personas trabajadoras sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo y el protocolo de prevención.</li> <li>• La comunicación verbal será importante en empresas con personas con problemas de comprensión lectora.</li> </ul>
<b>Cursos introductorios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos introductorios para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y otros temas relacionados.</li> <li>• Incluir elementos del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el contrato de trabajo.</li> </ul>

<b>Reuniones de personal e informes de evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La dirección/mandos deberían tratar regularmente la política de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la empresa y el procedimiento de denuncia interna en las reuniones de personal.</li> </ul>
<b>Adjuntar información a las nóminas / a los nuevos contratos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adjuntar el protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a la nómina de las personas trabajadoras (en un mes determinado).</li> <li>• Entregar una copia del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el momento de formalizar el contrato laboral, y pedir que se devuelva firmado.</li> </ul>
<b>Carteles informativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colgar en los tableros de anuncios carteles con información de medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</li> <li>• Incluir una relación de las personas a quienes se pueden dirigir (nombre y señas de contacto) para pedir información y/o para resolver una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.</li> </ul>
<b>Folleto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar folletos informativos en los que se explique el protocolo y distribuirlos.</li> </ul>
<b>Noticias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir información relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en las publicaciones internas de la empresa (boletines).</li> </ul>
<b>Intranet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir en la red informática de la empresa el protocolo y el procedimiento de denuncia interna en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.</li> </ul>

Puede ser oportuno prever y contemplar en el protocolo algún mecanismo de información y comunicación de la política empresarial para las personas que no forman parte de la empresa pero con las que hay relaciones por razón de trabajo:

- Elaborar y facilitar información sobre la política de la empresa en los procesos de selección de personal.
- Introducir en las cláusulas de los contratos comerciales alguna referencia a la política de la empresa en este aspecto.

### **c) Seguimiento y evaluación de la política de la empresa**

El seguimiento del contenido y de la implementación del protocolo es fundamental para garantizar su eficacia como instrumento de prevención y abordaje de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En la mayoría de experiencias analizadas,<sup>12</sup> es en la fase de seguimiento donde se constatan las principales flaquezas.

Por ello, además de incluir un compromiso de seguimiento y evaluación, se deben explicitar y prever mecanismos que concreten este compromiso.

Algunos de ellos pueden ser:

- Incluir el compromiso de revisar y hacer el seguimiento de las quejas que se hayan podido realizar y su resolución: este seguimiento periódico debería servir para evaluar la eficacia del protocolo e introducir los cambios necesarios (procedimientos, etc.).
- Creación de comisiones específicas.
- Definir mecanismos para garantizar la receptividad a los comentarios o información de retorno: incluir este aspecto en las entrevistas de salida con las personas que dejan la organización.

12 Comisión Europea. Sexual harassment in European workplaces.

## 2.4. Información, sensibilización y formación

Todas las personas de la empresa –a diferentes niveles- han de tener la oportunidad de recibir formación sobre este tema.

Una información general sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral para toda la empresa es crucial para comenzar a tomar conciencia y sensibilizar sobre el alcance del problema.

Es especialmente relevante definir acciones específicas para tres grupos de personas o grupos diana:

- **Las personas que se incorporan a la organización**

Las personas de nueva incorporación han de conocer desde un principio sus derechos y responsabilidades y también los circuitos previstos. Hace falta prever los mecanismos que pueden ayudar a ello (entregar una copia del protocolo y pedir que se devuelva firmada).

- **Las personas con responsabilidades directivas y de mando**

Tienen un rol muy importante en la creación de la cultura de trabajo. Han de mostrar que no se tolera ninguna conducta ofensiva o molesta y que apoyan la política y el procedimiento establecido.

- **Las personas con responsabilidades directas en el proceso**

Estas personas han de estar específicamente formadas e informadas, ya que serán las encargadas de gestionar posibles denuncias internas o quejas, y actuarán, en su caso, como mediadores.

Los contenidos a abordar en la formación han de adecuarse a los diferentes niveles.

Una propuesta de temas a tratar, atendiendo a la especificidad de los grupos mencionados, podría ser<sup>13</sup>:

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

### Grupos diana y contenidos de la formación (cuadro 3)

Grupos diana	Temas a tratar
<p><b>Bloque 1:</b>  <b>Módulo de información general</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué es y qué no es acoso sexual y acoso por razón de sexo. (La visión de los participantes, los efectos, los factores de riesgo). Aprender a identificar el problema.</li> <li>• La política de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> <li>• Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> <li>• Información sobre los procesos internos: sistema de gestión de quejas/ denuncias.</li> <li>• Información sobre las vías externas de protección y respuesta (vía administrativa y vía judicial).</li> </ul>
<p><b>Bloque 2:</b>  <b>Personas trabajadoras de nueva incorporación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los mismos que en el bloque 1 (Módulo de información general).</li> <li>+</li> <li>• Los roles y responsabilidades de las personas trabajadoras en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> <li>• Obligaciones legales.</li> </ul>
<p><b>Bloque 3:</b>  <b>Para la dirección y supervisores/as y para personas con un rol específico en el procedimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los mismos que en el bloque 2 (Personas trabajadoras de nueva incorporación)</li> <li>+</li> <li>• El rol de los mandos y de la dirección en la implementación de la política de prevención:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificación de indicios.</li> <li>– Acciones que deben emprenderse.</li> <li>– Herramientas prácticas.</li> </ul> </li> <li>• Trabajar las habilidades clave para actuar: comunicación, mediación y gestión de conflictos.</li> </ul>

# Capítulo 3

## **La dirección de la empresa, las personas trabajadoras y su representación: derechos, obligaciones, responsabilidad y orientaciones.**

- 3.1. La dirección de la empresa: obligaciones, orientaciones y responsabilidad
- 3.2. Representación de las personas trabajadoras: obligaciones y orientaciones
- 3.3. Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

De acuerdo con nuestro marco legal, la empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de establecer procedimientos para su prevención y sanción (art. Art. 48 Ley Orgánica 3/2007).

Con el fin de proteger a las personas trabajadoras frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Ley Orgánica 3/2007 establece una serie de obligaciones tanto para el empresariado como para la representación de las personas trabajadoras.

En este sentido, se hace eco del Código de Conducta Europeo, que recoge como recomendación incidir en las responsabilidades de cada una de las partes.

De forma coherente con el sentido de esta recomendación, es aconsejable incluir en el protocolo orientaciones que traduzcan estas obligaciones legales en funciones concretas para la dirección y mandos, para la representación de las personas trabajadoras y para los mismos trabajadoras y trabajadores.

### 3.1. La dirección de la empresa: obligaciones, orientaciones y responsabilidad

La obligación de la empresa de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se fundamenta en un amplio abanico de normas que resultan de aplicación directa y que fundamentan las posibles sanciones e indemnizaciones que pueden exigirse (ver anexo 1: Marco Legal).

- **Obligaciones legales:**

- Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y no discriminar a sus trabajadoras ni sus trabajadores.
- Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán ser negociadas y, si es el caso, acordadas con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueda formular quienes haya sido objeto de ellas.
- Proteger a las personas trabajadoras frente a riesgos laborales.

La dirección de la empresa es una pieza esencial como a facilitadora o inhibidora de el acoso sexual o de el acoso por razón de sexo a las empresas. En este sentido, es especialmente importante que se facilite la formación adecuada para entender e implicarse en la política de la empresa.

En el texto de un protocolo es recomendable incluir una serie de obligaciones y orientaciones que concreten los mandatos legales para todas las personas del equipo directivo y con responsabilidades de mando:

- La obligación de tratar a todos y todas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar rigurosamente las quejas o denuncias.

- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

## Responsabilidad del empresario

### a) Responsabilidad Administrativa:

De acuerdo con la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>14</sup> (en adelante LISOS), el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen una infracción tanto en materia de relaciones laborales como en materia de prevención de riesgos laborales.

#### • En materia de relaciones laborales:

Los artículos 8.13 y 8.13 bis de la LISOS tipifican el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave<sup>15</sup> cuando se produzcan dentro del ámbito de las facultades de dirección empresarial, con independencia de quien sea el sujeto activo de la conducta, siempre que, conocida la conducta por la dirección de la empresa, no se hubieran adoptado las medidas necesarias para evitarla.

Es importante destacar que el “conocimiento” por parte del empresario no ha de ser entendido en un sentido literal que requiera poner en conocimiento los hechos por parte de la persona acosada, ya que la mencionada comunicación no tendrá lugar en muchos casos por las dificultades que esto comporta.

Por ello, debe considerarse que el empresario o empresaria únicamente puede quedar exonerado/a de responsabilidad administrativa cuando acredite disponer de una política antiacoso razonablemente eficaz, cumpliendo, por tanto, con los requerimientos derivados de su posición de garante de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en la empresa.

#### • En materia de prevención de riesgos laborales:

El artículo 12.1 b) de la LISOS tipifica como infracción grave<sup>16</sup> el hecho de que el empresario o empresaria no haya llevado a cabo las evaluaciones de riesgos psicosociales v. en su caso. sus actualizaciones v revisiones. así

<sup>14</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>15</sup> De acuerdo con el artículo 40.1c) de la LISOS, la cuantía de la sanción prevista para una infracción muy grave en materia de relaciones laborales es de multa en su grado mínimo, de 40986 a 163955 euros; en su grado medio, de 163956 a 409890 euros; y su grado máximo, de 409891 a 819780 euros.

<sup>16</sup> De acuerdo con el artículo 40.2b) de la LISOS, la cuantía de la sanción prevista para una infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales es de multa en su grado mínimo de 2046 a 8195 euros; en su grado medio de 8196 a 20490 euros; y su grado máximo, de 20491 a 40985 euros.

como los precedentes controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Así mismo, el artículo 12.6 de la LISOS considera infracción grave el hecho de que el empresario o empresaria haya incumplido la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que se derive como necesaria de la evaluación de los riesgos.

A continuación, el artículo 12.8 de la LISOS tipifica como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a las personas trabajadoras, y sobre las medidas preventivas aplicables.

Y por último, el artículo 12.16 de la LISOS tipifica como infracción grave el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que el incumplimiento citado cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores y trabajadoras afectadas.

## **b) Responsabilidad Penal:**

En lo que concierne al acoso sexual, el artículo 184 del Código Penal tipifica el acoso sexual como delito contra la libertad e indemnidad sexual.

Este artículo establece que:

*1. Quien solicite favores de naturaleza sexual, para sí mismo o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con este comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, ha de ser castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o una multa de seis a diez meses.*

*2. Si el culpable de acoso sexual ha cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un daño relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la relación indicada, la pena es de prisión de cinco a siete meses o una multa de diez a catorce meses.*

*3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena es de prisión de cinco a siete meses o una multa de diez a catorce meses en los casos que prevé el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los casos que prevé el apartado 2 de este artículo.*

En cuanto al acoso por razón de sexo, debe hacerse referencia a dos artículos del Código Penal.

Por un lado, el artículo 173 del Código Penal prevé que quien someta a una persona a un trato degradante, con grave menoscabo de su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Por el otro lado, en el Título XV del Código Penal “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, se encuentra el artículo 314 que establece que aquellas personas que produzcan una grave discriminación en el trabajo, público o privado, contra alguna persona por razón de su sexo y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley después del requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado de ello, serán castigadas con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 14 meses.

### **c) Responsabilidad Laboral:**

De acuerdo con el artículo 50.1 a) y c) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET), será causa justa para que la persona trabajadora de manera voluntaria pueda solicitar la resolución del contrato cuando:

- Las modificaciones en las condiciones de trabajo puedan perjudicarla profesionalmente o puedan menoscabar su dignidad.
- Se produce cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresariado, entre otras, aquellas conductas empresariales que supongan una lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

De acuerdo con el artículo 50.2 del TRLET, en estos dos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones previstas para el despido improcedente recogido en el artículo 56 del TRLET:

- Una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta a un máximo de 42 mensualidades.
- Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare su improcedencia o hasta que haya encontrado otro trabajo, si este empleo fuera anterior a esta sentencia y se probara por la dirección de la empresa lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación.

Por otro lado, sin perjuicio de lo establecido anteriormente, el artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral<sup>17</sup> estipula que el trato discriminatorio y el acoso son supuestos susceptibles de iniciar el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales.

<sup>17</sup> Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

De acuerdo con este artículo, cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, corresponda a la persona trabajadora por haber padecido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pueda corresponder a la persona trabajadora por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el TRLET.

#### **d) Responsabilidad en términos de Seguridad Social:**

- **El artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social<sup>18</sup> prevé la posibilidad de establecer un recargo en las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional<sup>19</sup>.**

En efecto, todas las prestaciones económicas que deriven de un accidente de trabajo o enfermedad profesional se incrementarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca, entre otras causas, porque no se han observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo.

La responsabilidad del pago de este recargo recaerá directamente sobre el empresario o empresaria infractora.

<sup>18</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social.

<sup>19</sup> La jurisprudencia y la doctrina más reciente trata el acoso como accidente de trabajo.

## 3.2. Representación de las personas trabajadoras: obligaciones y orientaciones

La protección de las personas trabajadoras frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye una de las funciones<sup>20</sup> de la representación de las personas trabajadoras.

Uno de los fundamentos de la política preventiva en materia de seguridad y salud laboral –en la que cabe incluir los riesgos psicosociales– es la participación plena y efectiva de las personas trabajadoras. El derecho a la participación no es solamente individual, sino sobre todo un derecho colectivo que se ejerce mediante la representación de las personas trabajadoras.

- Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras son, según el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los delegados y delegadas de personal o los comités de empresa, dependiendo del volumen de la plantilla de la empresa.
- La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical también prevé la posibilidad de que las personas afiliadas a un sindicato puedan constituir secciones sindicales, representadas por delegados y delegadas sindicales.
- Los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales asumen la representación de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de riesgos laborales.

También la Directiva 2006/54/CE reconoce explícitamente la necesidad del diálogo social entre los interlocutores sociales.

Es preciso recordar, en este sentido, que según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, las empresas *“han de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto de acoso”*. Este artículo también prevé que la representación de las personas trabajadoras ha de contribuir a prevenir el acoso.

La negociación colectiva constituye, por consiguiente, el instrumento idóneo para articular la prevención.

En este sentido, es necesario indicar que la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, integrada por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Cataluña y por

20 Art. 48 Ley Orgánica 3/2007.

la Administración de la Generalitat, aprobó el 16 de septiembre de 2008 unas *Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres* en las que se incluyen concretamente unas recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de prevención, de detección y de tramitación de quejas o denuncias en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La Ley orgánica 3/2007 les asigna también un rol importante en la prevención y la sensibilización:

**“Los representantes de los trabajadores deben contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras ante éstos y la información a la dirección de la empresa de las conductas o los comportamientos de los que tengan conocimiento y que los puedan propiciar”(art. 48.2).**

Este mandato legal, de acuerdo con las orientaciones de las propias organizaciones sindicales<sup>21</sup>, podría concretarse en una serie de funciones como:

- Implicarse en la definición de la política de la empresa contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; participar en la elaboración del protocolo (colaborar en la definición de un régimen de sanciones coherentes con la gravedad de las conductas, etc.).
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.
- Establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos, contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Dar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar padeciendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos (la corrección de los procedimientos de investigación, por ejemplo).
- Garantizar la inexistencia de represalias hacia las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones y que no se deriven represalias.

21 Afrontemos el acoso sexual laboral. Guía Sindical.CCOO Martínez Iglesias, M; López Peral, C. (2008). Guía sindical sobre la aplicación de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Generalitat de Cataluña, Instituto Catalán de las Mujeres, Departamento de Trabajo. Barcelona. / Guía Sindical Sobre Acoso Sexual en el Trabajo UGT. Departamento Confederado de la Mujer 1994 / Riesgos laborales emergentes: estrés, desgaste profesional y acoso psicológico. (2005). Secretaria de Medio Ambiente y Salud Laboral. Unión General de Trabajadores de Cataluña. Barcelona.

### 3.3. Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

La normativa que protege a las personas trabajadoras ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es abundante.

La Constitución Española tutela los derechos fundamentales de las personas: derecho a la integridad física y moral y derecho a la intimidad personal. La misma Constitución afirma que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad sin que en ningún caso pueda existir discriminación por razón de sexo.

En este sentido, las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad, y a la consideración debida de su dignidad frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo<sup>22</sup> y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>23</sup>.

Como señala el Código de Conducta Europeo *“los trabajadores y trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el cual el acoso sexual sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad entorno al tema, y a garantizar unos estándares de conducta propia y para con los otros que no sean ofensivos”*.

Al mismo tiempo pueden impedir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo si dejan claro que consideran ciertos comportamientos inaceptables y dan apoyo a aquellos compañeros y compañeras que pueden padecer esta situación y están valorando si la denuncian.

En **materia de prevención de riesgos**<sup>24</sup>, las personas trabajadoras están obligadas a informar inmediatamente al superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, si es el caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su criterio comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Así mismo, también están obligados y obligadas a cooperar con la dirección de la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten ningún riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Los derechos y obligaciones que podrían sintetizarse en un protocolo son:

- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer ni acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- La obligación de tratar a los otros y otras con respeto.

22 Art. 4.2 e) del TRLET.

23 Art. 14 de la LPRL.

24 Art. 29.2 apartados 4 y 6 de la LPRL.

- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- La obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- El deber de confidencialidad.

# Capítulo 4

## El abordaje de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el interior de la empresa: las vías de apoyo, resolución y respuesta. Aproximación a las vías externas

- 4.1. Abordar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el interior de la empresa: una estrategia para complementar y mejorar la protección y la respuesta legal contra el acoso
- 4.2. La asistencia y asesoramiento a las personas afectadas: personas de referencia
- 4.3. Las vías de resolución en el interior de la empresa:
  - A. Presentar una queja y pedir asistencia a la **persona de referencia** para resolver la situación
  - B. Denuncia interna e investigación
  - C. Principios y garantías
- 4.4. Aproximación a las vías de resolución externas: vía administrativa y vía judicial

En los últimos años se ha puesto énfasis en la necesidad de articular vías de prevención, protección y respuesta contra conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el marco de la propia empresa, como estrategia para poder intervenir en los estadios más iniciales de estas situaciones y mejorar, de esta forma, la protección que otorgan las leyes.

Las vías de protección y respuesta en el marco de la propia empresa se fundamentan en dos grandes ejes:

- Por un lado, la definición de procedimientos claros y precisos para resolver la situación con las garantías necesarias.
- Por otro lado, la definición y establecimiento de mecanismos de apoyo y asistencia para las personas que pueden estar padeciendo esta situación.

En este capítulo se presentan las características y objetivos de los sistemas y circuitos de protección, resolución y respuesta que deben articularse en el interior de la empresa y que constituyen el objeto del protocolo.

## 4.1. Abordar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el interior de la empresa: una estrategia para complementar y mejorar la protección y la respuesta legal contra el acoso

Hay diferentes vías de resolución, protección y respuesta ante una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo (ver cuadro núm. 4).

La persona que considera que está padeciendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tiene diferentes vías para abordar y resolver el problema:

- **Dirigirse directamente a la persona autora de los hechos: Acción directa.**

El Código de Conducta Europeo recomienda a las personas que puedan estar sufriendo esta situación que, en primer lugar, intenten resolver la situación hablando directamente con la persona que está provocando la situación, dejando bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que consideran ofensivas, verbalmente o por escrito.

- **Utilizar las vías internas de protección y resolución en el interior de la empresa:**

La Comisión Europea recomienda diferenciar, de acuerdo con su propósito, **dos tipos de procesos** en el marco de la empresa. La persona que considera que está padeciendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo puede:

- 1) Formular una **queja** y pedir el apoyo de la empresa para resolver esta situación
- 2) Presentar una **denuncia interna** y solicitar que se abra un proceso de investigación con el fin que, si es el caso, se sancione la conducta

- **Acudir a la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o a la vía judicial para la protección de sus derechos: vías externas.**

La oportunidad y conveniencia de cada proceso dependerá de diferentes factores que deben considerarse.

Entre otros:

- La gravedad y el alcance del incidente o incidentes.
- La posición del presunto acosador en relación a la persona acosada (si hay diferencias importantes de poder, de estatus, etc.).
- Si es la primera vez o se han producido incidentes antes.
- Y sobre todo, la voluntad de la persona que padece la situación (deseos, expectativas, etc.).

Es preciso enfatizar que utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar otra distinta.

Las vías de resolución, protección y respuesta (cuadro 4)

<b>Vías de resolución protección y respuesta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</b>	<b>En el interior de la empresa</b>	<b>Acción directa.</b> Dirigirse directamente al autor/a de los hechos.	
		<b>Queja: apoyo y asistencia</b> Formular una queja: pedir asistencia y apoyo a las personas de referencia para resolver esta situación.	
		<b>Denuncia interna: investigación</b> Presentar una denuncia interna para que se abra un proceso de investigación de los hechos.	
	<b>Externas</b>	<b>Vía administrativa</b>	<b>Inspección de Trabajo.</b> Interponer una <b>denuncia ante la Inspección de Trabajo.</b>
		<b>Vía judicial</b>	<b>Orden social.</b> Interponer una <b>demanda.</b>
			<b>Orden penal.</b> Presentar una <b>querrela.</b>

(\*) Se señalan en azul aquellos procesos de protección y respuesta que son INTERNOS (se producen en el ámbito de la empresa) y que, por tanto, constituyen el objeto del PROTOCOLO.

## Opciones de resolución (Cuadro 5)

Opciones de la persona que padece la situación	Consiste en:	La empresa, a través del protocolo, debe:
<p><b>Dirigirse directamente a la persona autora de los hechos (acción directa)</b></p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Dirigirse directamente a quien está provocando la situación para manifestarle su rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas, y pedirle explícitamente que no se repitan.</p>	<p><b>Incluir orientaciones prácticas sobre cómo actuar y recomendar</b> que, en un primer momento, y si es posible (si los hechos no son graves), se intente resolver el problema directamente.</p>
<p><b>Comunicar esta situación</b> y pedir asistencia a la empresa para resolver el problema <b>(vías de resolución internas)</b></p>	<p>→ Formular una <b>queja a la empresa y pedir apoyo</b> a las personas de referencia para resolver la situación</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p><b>Nombrar a las personas de referencia</b> <b>Definir y articular el circuito de actuación interno</b> ante un presunto caso de acoso <b>(queja-apoyo)</b>.</p>
	<p>→ Presentar una <b>denuncia interna a la empresa</b> para que se inicie un proceso interno de <b>investigación</b> de los hechos y se <b>sancione</b> la conducta, si es el caso.</p>	<p><b>Definir y articular el circuito de actuación interno</b> ante un presunto caso de acoso <b>(denuncia interna)</b>.</p>
<p><b>Acudir a la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o a la vía judicial (vías externas)</b></p>	<p>Interponer una <b>denuncia en la Inspección de Trabajo</b>.</p> <hr/> <p>Interponer una <b>demanda (orden social)</b>.</p> <hr/> <p><b>Presentar una querrela (orden penal)</b>.</p>	<p><b>Informar del carácter no excluyente de las vías internas.</b></p>

(\*) Se señalan en azul aquellos procesos de protección y respuesta que son INTERNOS (se producen en el ámbito de la empresa) y que, por tanto, constituyen el objeto del PROTOCOLO.

## 4.2. La asistencia y asesoramiento a las personas afectadas: persona de referencia

El Código de Conducta Europeo recomienda que la empresa designe y forme a una o más personas para proporcionar asesoramiento a las personas que se sienten acosadas y ayudar a resolver la situación en aquellos casos en que sea posible.

Estas personas, que actuarán como referentes en la empresa en estos temas, pueden recibir distintos nombres: “consejeros/as”, “personas de confianza”, “asesores/as anti-acoso” etc. En este documento se les llama **“persona de referencia”**.

Su rol es clave para conseguir una buena implementación del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Una gran parte del éxito dependerá del acierto en la selección de la persona (o personas, si se quiere) que ejercerán esta función.

El protocolo puede definir claramente los límites y obligaciones de la su misión y funciones.

A modo de ejemplo:

- Prestar apoyo a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Comentar las diferentes opciones para resolver directamente el problema, facilitar información y asesoramiento sobre como proceder.
- Comentar y clarificar las vías internas (desde el proceso de queja a la denuncia interna).
- Informar sobre sus derechos y obligaciones como “persona de referencia”.
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia en las vías y opciones para resolver el problema mediante una mediación informal entre las partes.

**Es clave que el nombramiento de la “persona de referencia” sea resultado del acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. Como mínimo, debería contar con su reconocimiento para el ejercicio de estas funciones.**

Esta persona (o personas):

- Deben ser nombradas en el protocolo de la empresa. (se aconseja incluir también las señas de contacto).

- Pueden ser escogidas dentro de la organización (Departamento de Recursos Humanos, delegados/as de personal, miembros del comité de empresa, servicio de prevención, agente especialista en riesgos psicosociales, etc.) o pueden ser externos (profesionales del derecho, de la psicología, etc.).
- Es recomendable que, en la medida en que sea posible, haya más de una persona, de los dos sexos, con el fin de evitar que se deje de denunciar un caso o presentar una queja por el hecho de que la persona no se sienta cómoda con las personas de referencia asignadas.
- Otras recomendaciones a tener en cuenta en su designación son:
  - Deben contar con el respeto y la confianza de las personas de la organización.
  - Deben ser discretas y entender la necesidad de confidencialidad.
  - Deben tener motivación e interés para esta tarea.
  - Deben recibir la formación necesaria.
  - Deben poder representar a la totalidad de las personas miembros de la organización.

**También es importante establecer un periodo para el ejercicio de sus funciones.**

## 4.3. Las vías de resolución en el interior de la empresa:

### A. Presentar una queja y pedir asistencia a la persona de referencia para resolver la situación

La primera vía de resolución que ha de articular la empresa requiere la intervención de la persona de referencia –designada y formada para realizar esta función- que intentará resolver la situación (cuando las personas tienen dificultades para dirigirse directamente a la persona que la está causando). Como hemos dicho anteriormente, se pueden nombrar varias personas para ser “persona de referencia” en una misma empresa.

Algunas de las acciones en las que se concreta esta asistencia (ver 4.2. La asistencia y asesoramiento a las personas afectadas) son:

- Ayudar a la persona que padece la situación a comunicarse con la persona que la está molestando (escribir una carta o iniciar y mantener una charla).
- Dirigirse a la persona a quien se acusa de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y hacerle saber que su comportamiento está molestando o que no es apropiado y:
  - Pedirle que cese inmediatamente con su conducta.
  - Explicarle el impacto su comportamiento.
  - Advertirle que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa y recordarle las consecuencias si continua con esta actitud.
  - Comunicarle que, a pesar de que la charla sea informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación (dejar claro que la queja se está tratando con rigor).

Este tipo de intervención puede facilitar una resolución muy rápida del problema y responde a las expectativas y necesidades de muchas de las personas que pueden verse afectadas por estas situaciones y que pretenden solucionar y poner fin a la situación de acoso sin excesivas formalidades y sin tener que presentar una denuncia interna por escrito.

Se recomienda que el protocolo indique que es preciso formular la queja, una vez hayan sucedido los hechos, tan pronto como sea posible, aunque sin establecer plazos concretos, dado el impacto emocional que estas situaciones comportan.

Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que este tipo de intervención, a veces, no es adecuada aplicarla (en los casos en que, por la gravedad de las acciones, sea conveniente una acción disciplinaria, por ejemplo).

## **Principales pasos y objetivos del proceso de presentar una queja y solicitar asistencia a la persona de referencia para resolver la situación**

Este procedimiento, por su propia naturaleza, es muy flexible. Debe tenerse en cuenta que siempre será necesario:

- Clarificar los hechos.
- Considerar si hace falta emprender alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la queja y el presunto acosador.
- Hablar con posibles testigos e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad ante el proceso.

El protocolo puede establecer los principales pasos y objetivos a seguir:

### **a) Estadio inicial: queja**

Comunicación de los hechos a la persona de referencia (o a alguna de las personas, si hay varias) que se designe en el protocolo.

### **b) Análisis de los hechos: recogida de información**

Una vez recibida la queja, la persona de referencia se entrevistará con la persona que considera que ha sido o que está siendo objeto de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo para:

- Obtener una primera aproximación al caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al cual puede estar expuesta la persona acosada).
- Informar y asesorar a la persona sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que puede emprender.

### **c) Mediación informal**

La persona de referencia procurará resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto comporta:

- Informar a esta persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa.
- Informar de las consecuencias de continuar con su actitud.
- Comunicarle que, a pesar de que la charla pueda ser informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

#### **d) Resolución**

La resolución de una queja por acoso sexual o por acoso por razón de sexo implica:

- Garantizar que ha finalizado el acoso sobre esta persona.
- Informar de la decisión: hacer llegar por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa la resolución del problema.
- Tomar medidas para evitar otros casos de acoso.
- Ayudar a la persona a superar las consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Registrar los hechos sucedidos.
- Hacer un seguimiento de la persona afectada para garantizar que no se han tomado represalias y para determinar si debe adoptar otro tipo de medidas (un cambio de puesto para reducir el contacto entre las personas afectadas por la situación, solicitar asesoramiento externo, etc.).

## **B. Denuncia interna e investigación**

Cuando los intentos de solucionar el problema de manera extraoficial hayan sido rechazados, cuando el resultado haya sido insatisfactorio, o no sean recomendables (por la gravedad de la situación), debería iniciarse un proceso de denuncia interna e investigación.

En estos procesos el principal objetivo es averiguar si la persona que ha sido acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo ha infringido el protocolo de la empresa, y responder de manera consecuente.

### **Principales pasos y objetivos del proceso**

El protocolo ha de establecer los principales pasos y objetivos del proceso.

#### **a) Estadio inicial / denuncia interna**

El primer paso que se pone en marcha en el proceso es la comunicación de los hechos al órgano o persona designada en el protocolo, que puede ser o no la persona de referencia. El órgano específico puede ser una comisión acordada entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, el Departamento de Recursos Humanos y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El **órgano o persona que asuma la instrucción** ha de:

- Garantizar que la persona que comunica los hechos a la empresa presenta formalmente una denuncia interna (si aún no lo ha hecho).

- El contenido de la denuncia incluirá:
  - Nombre y apellidos
  - Nombre, apellidos y posición de la presunta persona acosadora
  - Detalle de los hechos
  - Fechas, duración, frecuencia de los hechos
  - Lugar de los hechos
  - Nombres y apellidos de posibles testigos
- Informar a la persona denunciada sobre el contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la investigación (quién asumirá la instrucción del caso, etc.).
- Comunicar a la persona denunciante y a la persona denunciada cómo se va a llevar a cabo la instrucción y quién la hará.
- En todo caso, si no forman parte del órgano designado, informar a los servicios de prevención y los delegados o delegadas de prevención y los y las representantes de las personas trabajadoras.

## **b) Instrucción del procedimiento**

La persona, personas o órgano que asuma la instrucción de los hechos puede o pueden ser escogidos de dentro de la organización o pueden ser externos.

Pero, en todo caso, es importante que su nombramiento sea resultado del acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Las funciones de esta persona o personas que asuman la instrucción serán:

- Entrevistarse con la persona que denuncia, que puede estar acompañada de la persona de referencia o un tercer compañero o compañera.
- Entrevistar a los y las posibles testigos e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso.
- Entrevistarse con la persona denunciada que puede estar acompañada de la persona de referencia o de un tercer compañero o compañera.

Si es preciso, pueden asesorarse con profesionales de la psicología, derecho, medicina, etc.

Los técnicos y técnicas del servicio de prevención de riesgos laborales, así como el personal sanitario de vigilancia de la salud, han de ser oídos/as en esta investigación.

La instrucción debe terminar con una decisión y hará falta que se incluya una síntesis de los hechos. El informe debe incluir también una síntesis de las actuaciones que se han realizado en la instrucción (a quién se ha entrevistado, qué cuestiones se han preguntado, etc.) y a qué conclusiones se ha llegado.

### **c) Medidas cautelares de protección**

Durante el proceso de instrucción, se deberá considerar si hace falta emprender alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la queja y la persona presuntamente acosadora y/o facilitar apoyo y asesoramiento si es necesario.

### **d) Evaluar las pruebas y tomar decisiones**

El protocolo ha de definir a quién se va a dirigir el informe de investigación y quién va a tomar las decisiones (la dirección de la empresa, la dirección de personal o la persona que asume estas funciones, la vicepresidencia, una comisión específica, etc.).

La persona que presenta la denuncia interna sólo deberá aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponderá a la persona presuntamente acosadora probar la ausencia de discriminación<sup>25</sup>.

Si en el informe de investigación los hechos se cualifican como acoso sexual o como acoso por razón de sexo, se deberá:

- Decidir sanciones y otras medidas disciplinarias que se impondrán a la persona acosadora.
- Identificar las posibles vías de resolución para solucionar la situación.
- Preparar un informe escrito y comunicar el resultado a las partes.
- La decisión debería incluir una síntesis de los hechos.

### **e) Informar del resultado y del derecho a recurrir si el resultado no es satisfactorio**

Se informará a la persona que ha presentado la denuncia interna de las acciones disciplinarias que se van tomar (acciones correctivas, cambios, sanciones). Por otro lado, también se informará del derecho a recurrir, en el caso de que no se consiguiera el resultado deseado.

### **Las consecuencias: sanciones**

#### **f) Si la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo queda demostrada, la empresa deberá imponer las sanciones correspondientes**

Es muy importante establecer sanciones coherentes con la gravedad de las conductas y es aconsejable que el régimen de sanciones se establezca en diálogo con la representación de las personas trabajadoras.

Algunos parámetros y criterios que las personas expertas consideran que pueden ser oportuno tener en cuenta son:

<sup>25</sup> Art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007. Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE.

- Considerar el acoso sexual de intercambio o vertical como una falta muy grave (ya que hay una gran parte de indefensión de la persona acosada y un abuso de poder o autoridad por parte de la persona acosadora).
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo podrán ser valorados como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.
- Sancionar explícitamente las conductas de represalia contra una persona que ha presentado una queja o una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o contra una persona que ha colaborado en la investigación, como una falta muy grave.

## C. Principios y garantías

Es importante garantizar que en el abordaje y resolución de los procesos se respetan los principios de:

- Confidencialidad y discreción (para proteger la dignidad de todas las personas implicadas).
- Rapidez.
- Transparencia y equidad.

El protocolo ha de informar sobre los pasos del proceso y sus plazos.

Es conveniente establecer un tiempo límite para finalizar la instrucción y para tomar las decisiones. La duración de todo el proceso no debería ser superior a los siete días laborales<sup>26</sup>.

Es preciso que todas las personas implicadas conozcan cuándo comenzará la investigación, cuánto tiempo durará y cuándo se informará de los resultados.

Puede ser oportuno o recomendable explicitar también el **derecho de la persona que presenta una queja o una denuncia interna a:**

- Presentar una queja o una denuncia interna y que ésta es gestionada con celeridad.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de la denuncia interna en el expediente personal.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia interna.
- Recibir información sobre las acciones correctoras que resultarán de ella.
- Recibir un trato justo.

<sup>26</sup> De acuerdo con las "Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva en material de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres" aprobadas por la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, el 16 de septiembre de 2008.

Y los derechos de la **persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo a:**

- Estar informada de la denuncia interna.
- Recibir una copia de la denuncia interna.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia interna.

### **Recursos**

Puede ser oportuno considerar una vía de recurso cuando se considere que los resultados obtenidos no son satisfactorios.

### **Represalias**

Por represalia podemos entender cualquier conducta destinada a intimidar o a castigar a la persona acosada o a los y las testigos de una denuncia interna en contra de otro miembro de la empresa como medio para disuadirle a no presentarla, continuarla, etc.

Es preciso que quede claro que no se admitirán represalias (en contra de quien ha presentado la denuncia interna o ha colaborado con la investigación) y se considerarán una falta muy grave, penalizándose tan severamente como el acoso denunciado.

### **Denuncia interna no probada**

Una denuncia interna no probada (las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o acoso por razón de sexo, o que no hay suficientes evidencias para probar que éste se ha producido), hecha con buena fe, no debería comportar consecuencias.

### **Denuncias hechas con mala fe**

Son aquellas denuncias que se formulan conociendo que son falsas. Normalmente son muy infrecuentes, pero si se producen, deberían comportar sanciones importantes.

## **4.4. Aproximación a las vías de resolución externas: vía administrativa y vía judicial**

El objetivo del protocolo es articular y definir el circuito de respuesta y protección en el interior de la empresa.

Pero, en todo caso, es preciso que el propio protocolo cite los sistemas administrativos y judiciales de protección (vías externas), afirmando el carácter no excluyente de los circuitos de protección y respuesta en el marco de la empresa.

Así mismo, siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184) se debe acudir a la vía penal.

El protocolo ha de recoger esta indicación.

# Capítulo 5

## **El abordaje de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo: Orientaciones prácticas**

- 5.1. Orientaciones prácticas: para las personas que pueden estar sufriendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo
- 5.2. Orientaciones prácticas: para las personas que advierten una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo
- 5.3. Orientaciones prácticas: para las personas externas a la empresa

Es aconsejable incluir en el protocolo orientaciones y recomendaciones prácticas de cómo actuar para abordar este problema dirigidas específicamente a las personas que puedan padecer esta situación y a las personas que puedan ser testigos de ellas.

En este capítulo se recogen las principales recomendaciones de diversos organismos internacionales y nacionales.

Dado que el protocolo incorpora mecanismos para garantizar su difusión a todas las personas de la empresa, al incorporar esta información en el cuerpo del protocolo, se debe garantizar que todos tengan acceso a él.

En cualquier caso, también se aconseja distribuir y dar a conocer estas orientaciones a las personas trabajadoras en otros formatos (folletos, pósters, etc.).

## 5.1. Orientaciones prácticas para las personas que pueden estar padeciendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo

La mayoría de los códigos de conducta<sup>27</sup> coinciden en las orientaciones y recomendaciones que deben ofrecerse a las personas trabajadoras que pueden estar padeciendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Éstas se pueden sintetizar básicamente en cinco:

- a) Comunicar el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que consideran ofensivas y pedir explícitamente que no vuelvan a repetirse.**
- b) Documentar el acoso: tomar nota y documentar los incidentes.**
- c) Informarse, valorar y considerar todas las opciones existentes -vía administrativa y judicial.**
- d) Utilizar los servicios y procesos disponibles en el interior de la empresa: formular la denuncia interna**
- e) Cooperar con la investigación o el proceso.**

Existe una recomendación previa que puede parecer evidente y que hace referencia a la necesidad de afrontar la situación.

Algunos autores y algunas autoras han señalado que ante una situación de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, las personas tienen dificultades para identificar qué es lo que les está pasando y, cuando lo hacen, en muchos casos consideran preferible no hacerlo público ni denunciarlo (por miedo a las represalias, por miedo a perjudicar su imagen y reputación, por falta de confianza en la respuesta de la organización, etc.).

Por consiguiente, es especialmente importante que la empresa enfatice la necesidad de afrontar la situación, mostrando de nuevo su implicación y su apoyo a las personas que puedan estar sufriendo acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

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

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

### **a) Comunicar el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que consideran ofensivas y pedir explícitamente que no vuelvan a repetirse**

Los diferentes códigos de conducta coinciden en afirmar que se debe aconsejar que, en un primer momento y si es posible, se intente resolver el problema dirigiéndose directamente –o con la ayuda de una tercera persona- a la persona que está provocando la situación y dejando bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas, verbalmente o por escrito.

Se considera que esta acción puede ser efectiva para resolver la situación, especialmente en aquellos casos más incipientes (comentarios o bromas ofensivas de contenido sexual...), en los estadios iniciales, o especialmente en aquellos casos en que las personas no son conscientes de que su comportamiento molesta al otro.

#### **Recursos útiles:**

- Poner al alcance de las personas trabajadoras de la empresa un modelo de carta para facilitar esta comunicación (en ningún caso será una condición necesaria pero puede ayudar en un proceso posterior de denuncia interna).
- Facilitar orientaciones sobre cómo se debe abordar esta comunicación. Por ejemplo, comunicarse de forma clara y concreta, ser directo, responsabilizar a la persona de sus acciones o pedir explícitamente que no las repita.

### **b) Documentar el acoso: tomar nota y registrar los incidentes.**

Se recomienda mantener un registro escrito de la conducta y de los diferentes incidentes.

Este registro debería ser detallado y debería incluir la descripción del incidente o incidentes, la fecha, la hora, y los nombres de las personas que han podido ser testigos de él.

Las notas también deberían incluir una descripción del comportamiento que se considera ofensivo, de las emociones y sentimientos que ha provocado y de las reacciones.

Se destaca la utilidad de este registro en el proceso de investigación posterior (tanto en los procesos internos de la empresa como para las vías legales).

Otra recomendación es hablar con alguien de confianza (amistades, familiares) sobre los hechos e incidentes.

### **c) Informarse, valorar y considerar todas las opciones existentes (internas de la empresa y externas –vía administrativa y judicial)**

El Código de Conducta Europeo recomienda que la empresa designe y forme a una o más personas (“la persona de referencia”) con el fin de proporcionar asesoramiento y asistencia a las personas que se sientan acosadas sexualmente o por razón de sexo.

Es importante que, más allá de las vías de resolución interna, en el propio protocolo quede constancia de que si la persona acosada considera que estas vías son inadecuadas (por la gravedad o naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación), o si no está de acuerdo con el resultado obtenido por esta vía, puede ejercer acciones legales (vía administrativa o vía judicial).

También es importante que se recomiende recurrir a la vía penal siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184).

#### **Recursos útiles:**

- Difundir ampliamente los sistemas de apoyo que la empresa pone a disposición de las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.
- Se recomienda distribuir y dar a conocer las orientaciones de tipo práctico a las personas trabajadoras en otros formatos (folletos, pósters, etc.).

#### **d) Utilizar los servicios y procesos disponibles en el interior de la empresa: formular la denuncia interna**

Si el comportamiento persiste, o si no es oportuno o viable dirigirse directamente a la persona que está causando la situación, es preciso recomendar que la persona pida apoyo y asistencia para resolver la situación o formule una queja o denuncia interna a través de los procesos establecidos.

#### **e) Cooperar con la investigación (si es el caso)**

Es necesario recomendar a la persona que presenta la queja o la denuncia interna que colabore con la investigación (aportando información, nombres de testigos, etc.), porque su ayuda será crucial para la eficiencia del proceso.

## 5.2. Orientaciones prácticas para las personas que advierten una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo

La reacción correcta y solidaria del entorno es clave para evitar que determinadas situaciones se repitan o se agraven.

El Código de Conducta Europeo señala un doble rol para las personas que puedan tener conocimiento de estas situaciones:

- Impedir el acoso –en la medida en que se pueda– dejando claro que el comportamiento se considera inaceptable.
- Prestar apoyo a aquellos compañeros y compañeras que están padeciendo esta situación.

Conviene recordar que, en materia de prevención de riesgos laborales<sup>28</sup>, las personas trabajadoras están obligadas a informar inmediatamente a su superior jerárquico directo y a los trabajadores y trabajadoras designados o designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, si es el caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su criterio, comporte por motivos razonable un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

De estas consideraciones podrían derivarse las siguientes recomendaciones de tipo práctico que podrían incluirse en el protocolo:

### **a) Dirigirse, en la medida en que sea posible, a la persona que está provocando la situación**

Advertir a la persona que ocasiona acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que su comportamiento es inaceptable. Incitarla a que finalice con sus acciones ofensivas. Advertir a la persona que causa el acoso que se denunciará su comportamiento si no cesa inmediatamente con él.

### **b) Ayudar y apoyar a la persona que sufre esta situación**

Se recomienda aconsejar a la persona acosada que se dirija a la persona que está causando la situación como primer paso.

Si el acoso continua, es importante aconsejarle que formule una queja o una denuncia interna o que recurra a las vías externas de resolución (vía administrativa o vía judicial).

<sup>28</sup> Art. 29.2 apartados 4 y 6 LPRL.

**c) Informar a la empresa utilizando los servicios y procesos disponibles en el interior de la empresa**

Conviene informar a la empresa de los comportamientos no deseados o de los incidentes ocurridos a través de las vías establecidas.

### **5.3. Orientaciones prácticas para personas externas a la empresa**

Por su posición de vulnerabilidad, son grupos de especial riesgo: las personas que solicitan un puesto de trabajo, las personas en proceso de formación (becarios/as, estudiantes en prácticas), las personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal y el personal de empresas contratistas o subcontratistas.

Las orientaciones son las mismas que las del personal de la empresa: informar a la persona del rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir que cesen, documentar el acoso, etc.

En todo caso, se puede valorar, de acuerdo con el mayor nivel de vulnerabilidad, la posibilidad de fortalecer las garantías (informar directamente a la dirección de la empresa cuando se considere conveniente para esta finalidad).



**Apartado B – La elaboración, implementación y comunicación de un protocolo como instrumento. Modelo de referencia y Orientaciones prácticas**

# Índice

## Capítulo 1

### **Modelo de referencia 170**

1.1. La Declaración Institucional	171
1.2. Contenidos	173
A. Definiciones y ejemplos	173
B. El ámbito de la protección	176
C. Obligaciones y orientaciones: la dirección de la empresa	176
D. Obligaciones y orientaciones: la representación de las personas trabajadoras	177
E. Derechos y obligaciones: las personas trabajadoras	177
F. Orientaciones prácticas frente a una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo: para personas que consideran que lo están padeciendo	178
G. Orientaciones prácticas frente a una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo: testigos	180
H. Información, sensibilización y formación	181
I. Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas: la persona de referencia	182
J. Vías de resolución y respuesta en el interior de la empresa (I): presentar una queja y pedir asistencia a la persona de referencia para resolver la situación	183
K. Vías de resolución y respuesta en el interior de la empresa (II): denuncia interna e investigación	185
L. Garantías del proceso y plazos	187
M. Sanciones y acciones correctivas	188
N. El seguimiento del protocolo	188

## Capítulo 2

### **El proceso de elaboración del protocolo. Consideraciones 190**

2.1. Adaptar el modelo a cada organización	191
2.2. Acordar la definición, implantación y comunicación del protocolo con la representación de las personas trabajadoras	194

# Capítulo 1

## Modelo de referencia

1.1. La Declaración Institucional

1.2. Contenidos

A. Definiciones y ejemplos

B. El ámbito de la protección

C. Obligaciones y orientaciones: la dirección de la empresa

D. Obligaciones y orientaciones: la representación de las personas trabajadoras

E. Derechos y obligaciones: las personas trabajadoras

F. Orientaciones prácticas frente a una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: para personas que consideran que lo están padeciendo

G. Orientaciones prácticas frente a una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo: testigos

H. Información, sensibilización y formación

I. Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas: la persona de referencia

J. Vías de resolución y respuesta en el interior de la empresa (I): presentar una queja y pedir asistencia a la persona de referencia para resolver la situación

K. Vías de resolución y respuesta en el interior de la empresa (II): denuncia interna e investigación

L. Garantías del proceso y plazos

M. Sanciones y acciones correctivas

N. Seguimiento del protocolo

## 1.1. La Declaración Institucional

(NOMBRE DE LA EMPRESA) quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todas las mujeres y hombres de (NOMBRE DE LA EMPRESA) tienen derecho a que se respete su dignidad. Y todos los mujeres y hombres de (NOMBRE DE LA EMPRESA) tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveedores/as, colaboradores/as externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que todos sean respetados.

De acuerdo con estos principios, (NOMBRE DE LA EMPRESA), declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito:

(NOMBRE DE LA EMPRESA) pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otros, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) se compromete a:

- Difundir un protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona/una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.

- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El protocolo que acompaña esta Declaración concreta estos compromisos y será revisado periódicamente.

Firmado en \_\_\_\_\_ (PRESIDENTE/A de NOMBRE DE LA EMPRESA) (+Representación de las personas trabajadoras).

## 1.2. Contenidos:

### A. Definiciones y ejemplos

**1) El acoso sexual** ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. **(B)**<sup>1</sup>

**A título de ejemplo**, y sin ánimo excluyente ni limitador, señalamos algunos comportamientos que, por si solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

#### Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas dirigirse al otro/a denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer / presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

#### No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

<sup>1</sup> Este documento incluye indicaciones y/o orientaciones para elaborar e implementar el protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Algunas de estas aportaciones son de contenido básico y elemental por la propia naturaleza y finalidad del protocolo; otras, en cambio, son recomendables. Para dejar clara esta distinción, hemos marcado las indicaciones con las letras B (de contenido básico) y R (de contenido recomendable).

## Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

**2) El acoso por razón de sexo** ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. **(B)**

**A título de ejemplo**, y sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del **embarazo o maternidad** de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo: **(B)**

- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
- Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

### **Tipologías de acoso sexual y/ o por razón de sexo**

**3) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas.** Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso. **(R)**

**4) En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue: (R)**

- **El acoso de intercambio** (o quid pro quo): se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo

- **Acoso ambiental:** el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento)

**5) Mayoritariamente son las mujeres quienes son acosadas. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo. (R)**

**6) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse (R):**

- Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- De un mando a un/a subordinado/a (acoso vertical descendente).
- Por parte de un subordinado/a a un mando (acoso vertical ascendente).

**7) También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta: clientela, proveedores/as; personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc. (R)**

**8) En algunos casos el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo pueden producirse de forma no intencional.** Pero en cualquier caso es inaceptable. **(R)**

## **B. El ámbito de la protección**

**9) Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no formen parte de (NOMBRE DE LA EMPRESA) pero se relacionen con ella por razón de su trabajo.** Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo en las cuales el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión. **(B)**

**10) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier sitio o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales y laborales** (ello incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán tolerados en ninguno de estos sitios ni circunstancias. **(B)**

## **C. Obligaciones y orientaciones: la dirección de la empresa**

**11) (NOMBRE DE LA EMPRESA) tiene plena responsabilidad para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa. (R)**

**12) Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son: (R)**

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

## D. Obligaciones y orientaciones: la representación de las personas trabajadoras

**13) Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlo (R)**

**14) Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, se articularán mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones: (R)**

- Participar en la elaboración y el seguimiento del protocolo.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

## E. Derechos y obligaciones: las personas trabajadoras

**15) El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso sexual ni acoso por razón de sexo (B)**

Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos. En el **apartado G** de este protocolo se encuentran las orientaciones prácticas para saber cómo se debe actuar.

**16) La obligación de tratar a los demás con respeto (R)**

Todas las personas de (NOMBRE DE LA EMPRESA) tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.

Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).

### **17) La obligación de no ignorar estas situaciones (R)**

Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo estas situaciones, no debe ignorarse. En el apartado H se encuentran las orientaciones prácticas para actuar.

### **18) La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad (B)**

El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

### **19) Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna (B)**

Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

## **F. Orientaciones prácticas frente a una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: para personas que consideran que lo están padeciendo**

**(NOMBRE DE LA EMPRESA) quiere reiterar que estas situaciones no han de ser toleradas en ninguna circunstancia y quiere dar su apoyo a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.**

**Si te sientes acosado/a, molesto/a por el comportamiento de alguien con quien te relacionas por razón de tu trabajo –compañeros/as, mandos, clientela, proveedores/as- aquí vas a encontrar algunas orientaciones prácticas para saber cómo actuar.**

### **20) Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir a la persona que está creando esta situación que no queremos que se repitan. (B)**

La primera cosa que es preciso hacer, es dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas.

Por ejemplo, hablando con la persona directamente o, si esto resulta difícil, enviando un escrito que incluya:

- Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas, y la descripción de los comportamientos ofensivos).
- Una descripción de los sentimientos que provoca esta situación o comportamiento.
- La petición específica que este comportamiento no se repita.

Si se opta por hacer el escrito, se debe poner fecha y guardar una copia del mismo. En el anexo de este protocolo hay un modelo que se puede utilizar en estos casos.

En ningún caso la comunicación directa previa será una condición necesaria para formular una queja o una denuncia interna bajo este protocolo.

## **21) Documentar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: tomar nota y registrar los incidentes. (B)**

Es importante tomar nota de cualquier incidente (que ha pasado, el comportamiento ofensivo y la respuesta generada, cuándo ha pasado, cómo, si alguien más lo ha presenciado).

También puede ayudar explicar a alguien de confianza lo que está sucediendo.

## **22) Pedir apoyo (B)**

En el caso de que, por la razón que sea, resulte difícil o imposible hablar directa y personalmente con la persona que está molestando, aun después de hablar con ella, persiste con el mismo comportamiento, es muy importante que se pida apoyo y que se haga cuanto antes mejor.

La empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) ha nombrado una relación de personas que tienen la formación y las aptitudes necesarias para proporcionarte apoyo en este proceso (ver apartado I: ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA) Estas personas pueden:

- Ayudar a comunicar con la persona que está creando esta situación (redactar un escrito, mantener una charla con ella).
- Dirigirse en nombre de la persona acosada a esta persona, hacerle saber que su comportamiento está molestando, y advertirle de las consecuencias de continuar en su actitud (En el capítulo I se da más información sobre este proceso de resolución llamado proceso informal).
- Informar y asesorar sobre derechos, las opciones y acciones que se pueden emprender.

### **23) Informarse, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la propia empresa (queja o denuncia interna) o las acciones legales (vía administrativa o judicial) (B)**

Hay diferentes vías de resolución de este problema en el seno de la empresa: formular una queja y pedir la asistencia y apoyo de una “persona de referencia” para resolver el problema, o presentar una denuncia interna, solicitando que se inicie un proceso de investigación y, si es el caso, se sancione la conducta.

En los **apartados J y K** de este protocolo se facilita una primera información sobre estos procesos. La persona de referencia podrá responder a las cuestiones que se puedan plantear.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que siempre y en todo caso se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (vía Juzgado Social) para proteger los derechos. Especialmente si, por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación, estas vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a que se ha llegado por vía interna.

Y siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184), se deberá acudir a la vía penal.

En estos supuestos es importante procurarse asesoramiento legal especializado. Las organizaciones sindicales y las asociaciones de mujeres especializadas en estos temas te pueden facilitar también información, apoyo y asistencia.

## **G. Orientaciones prácticas frente a una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: testigos**

Si observas que un compañero u otra persona se comporta de una forma que te parece molesta u ofensiva hacia otro, o si te parece que alguien de tu entorno próximo está padeciendo estas situaciones, te pedimos que no lo ignores. En este apartado vas a encontrar las orientaciones prácticas para saber cómo debes actuar.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin que necesariamente tenga que ser el objeto directo de esta conducta, puede y debe denunciarlo.

### **24) Advertir a la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inapropiado (R)**

En la medida de lo posible, es importante advertir a la persona que provoca el acoso sexual o el acoso por razón de sexo que su comportamiento es inaceptable y que se denunciará si no cesa.

### **25) Prestar apoyo a la persona que sufre esta situación (R)**

En la medida en que sea posible, es importante recomendar a la persona que está sufriendo esta situación que se dirija a la persona acosadora para dejar bien claro el rechazo a las pretensions, situaciones y actitudes que considera ofensivas y que no quiere que se repitan. Si el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo continua, se recomienda que la persona acosada lo ponga en conocimiento de la PERSONA DE REFERENCIA y pida asistencia.

### **26) Informar a la empresa / pedir apoyo de la empresa / presentar una queja o una denuncia interna (R)**

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, sin que necesariamente haya de ser el objeto directo de esta conducta, tiene derecho a presentar una queja o una denuncia interna para que se ponga en marcha el procedimiento de resolución previsto en el presente protocolo.

## **H. Información, sensibilización y formación**

**(NOMBRE DE LA EMPRESA) se compromete a difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.**

### **27) (NOMBRE DE LA EMPRESA), de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, garantizará que: (B)**

- Anualmente se distribuya un ejemplar del protocolo a todas las personas trabajadoras (con la nómina del mes de marzo – día de la mujer trabajadora/ abril –día de la seguridad en el trabajo, etc.).
- Las personas que se incorporan conozcan desde un principio sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de apoyo y protección disponibles. Con la propuesta de contrato se adjuntará una copia del protocolo que deberá devolverse firmada.
- El protocolo, y especialmente las indicaciones y orientaciones para todas las personas que pueden padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, estará disponible y accesible a todos los trabajadores en el tablón de anuncios/ Intranet.
- Se incorporará una cláusula en los contratos mercantiles de la empresa que hará referencia a este protocolo.

**28) (NOMBRE DE LA EMPRESA), de acuerdo con la la representación de las personas trabajadoras, organizará acciones específicas de formación entorno a: (R)**

- Que son y que no son acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- La política de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Las vías internas de resolución y el acceso a los mecanismos de protección externos (administrativa y judicial).

**29) Específicamente, se emprenderán acciones para estos tres niveles de personas: (R)**

- Las personas que se incorporan a la organización.
- Las personas con responsabilidades de dirección.
- Las personas con responsabilidades directas en el proceso (gestión de denuncias internas, mediación).

## **I. Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas: la persona de referencia**

**La empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas de su organización que puedan estar padeciendo esta situación.**

**También a las personas que no forman parte de (NOMBRE DE LA EMPRESA) pero se relacionan con ella por razón de su trabajo.**

**30) (NOMBRE DE LA EMPRESA), de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, ha nombrado una relación de personas que tienen la formación y las aptitudes necesarias para darte apoyo en este proceso. Son (PERSONA DE REFERENCIA), como mínimo se debe concretar un nombre para esta figura) (B)**

**31) Sus funciones son: (B)**

- Prestar apoyo a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema. Facilitar información y asesoramiento sobre cómo proceder.
- Facilitar información sobre las vías internas de resolución.
- Informar de los derechos y obligaciones.

- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (medicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia para resolver el problema.

### **32) Las personas de referencia de nuestra organización son (SEÑALAR EL NOMBRE DE LA PERSONA DE REFERENCIA Y SU FUNCIÓN): (B)**

- (Nombre, apellidos, función) (Departamento de recursos humanos) / forma de contacto –mail / teléfono.
- (Nombre, apellidos, función) (Técnico del servicio de prevención).
- (Nombre, apellidos, función) (Delegados/as sindicales / representante del sindicato de trabajadores/as).
- (Nombre, apellidos, función) (Agente especialista en riesgos psicosociales).
- (Nombre, apellidos, función) (Otros. Puede ser un miembro del personal o una persona externa a la empresa o institución, como un profesional del derecho, un psicólogo, etc.).

### **33) Los nombramientos se harán por (X) años con posibilidad de renovación (R)**

## **J. Vías de resolución y respuesta en el interior de la empresa (I): presentar una queja y pedir asistencia a la persona de referencia para resolver la situación**

**Este protocolo define y articula dos vías internas de resolución de estas situaciones: formular una queja y pedir la asistencia y apoyo de una persona de referencia para resolver el problema y/o presentar una denuncia interna, solicitando que se inicie un proceso de investigación y, si es el caso, se sancione la conducta.**

### **34) Características del proceso: (R)**

La persona que sufre la situación formula una queja y solicita el apoyo de la empresa para resolver esta situación. La PERSONA DE REFERENCIA intentará resolver el conflicto clarificando los hechos, informando a esta persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa e informándole de las consecuencias de continuar en su actitud.

Este proceso no es siempre ni en todos los casos el adecuado (no lo es en aquellos casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria).

### **35) Estadio inicial: formulación de una queja: (B)**

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a cualquiera de las personas que la empresa ha designado para darte apoyo en esta situación (ver punto 34).

Es importante formular la queja tan pronto como sea posible después de los hechos. Pero en ningún caso se establece un plazo para hacerlo, conscientes de que, por el impacto emocional que comportan estas mismas situaciones, a menudo se hace difícil actuar inmediatamente.

### **36) Análisis de los hechos: recogida de información: (B)**

Una vez recibida la queja, la PERSONA DE REFERENCIA se entrevistará con la persona que se considera acosada sexualmente o por razón de sexo con el fin de:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora).
- Informar y asesorar sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender.

### **37) Mediación informal: (B)**

La PERSONA DE REFERENCIA intentará resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto comporta:

- Informar a esta persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa.
- Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora.
- Comunicar que, a pesar de que la charla es informal y confidencial, se va a hacer un seguimiento de la situación.

### **38) Resolución: (B)**

La resolución de una queja por acoso sexual o acoso por razón de sexo implica:

- Garantizar que ha finalizado el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo sobre esta persona.
- Informar de la decisión: comunicar por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa qué ha ocurrido y cómo se ha resuelto el problema.

### **39) La PERSONA DE REFERENCIA en todo caso deberá asegurarse de que (B)**

- Finaliza el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- Se adoptan medidas para evitar otros casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Se ayuda a la persona a superar las consecuencias del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Se guardan informes de lo que ha sucedido.

**40) Desde la fecha de presentación de la queja hasta el intento de resolución deberá transcurrir un plazo superior a los siete días<sup>2</sup> laborales. (B)**

## **K. Vías de resolución y respuesta en el interior de la empresa (II): denuncia interna e investigación**

**Cuando los intentos para solucionar el problema mediante el apoyo de una persona de referencia no son recomendables, por la gravedad de la situación, estos han sido rechazados, o cuando el resultado ha sido insatisfactorio, será necesario presentar una denuncia interna y solicitar que se abra una investigación.**

### **41) Características del proceso (R)**

Consiste en presentar una denuncia interna y solicitar que se abra un proceso de investigación. El principal objetivo es averiguar si la persona que ha sido acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo ha infringido el protocolo de la empresa, y responder de manera consecuente.

### **42) Estadio inicial: presentar una denuncia interna (B)**

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a la persona, las personas o el órgano específico de instrucción. *Este órgano puede ser una comisión acordada entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, el Departamento de Recursos Humanos, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o la persona o Departamento que asuma las funciones vinculadas con la dirección y gestión de los recursos humanos en la empresa.*

La denuncia interna necesariamente deberá realizarse por escrito y ha de incorporar:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia.
- Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora.
- Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- El nombre y apellidos de los posibles testigos.

El órgano / departamento / persona que recibe la denuncia deberá:

- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la instrucción. El nombramiento

2 De acuerdo con las "Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva en material de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres" aprobadas por la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, el 16 de septiembre de 2008.

de la persona que asumirá la instrucción ha de acordarse con la representación de las personas trabajadoras.

- Comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quien llevará a cabo la investigación.
- Y, en todo caso, si no forman parte del órgano designado: informar a los Servicios de Prevención y a los Delegados/as de los Servicios de Prevención / la representación de las personas trabajadoras.

#### **43) Instrucción del procedimiento (B)**

La persona o personas que asumen la instrucción de los hechos serán acordadas por la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Se deberá elaborar un informe escrito donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Para ello, se deberá:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna, que puede estar acompañada por la persona de referencia o un compañero o una compañera durante todo el proceso.
- Entrevistar a los posibles testigos e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso.
- Entrevistar a la persona denunciada, que puede estar acompañada por alguien durante todo el proceso, ya sea la persona de referencia o un compañero o una compañera.

Si es necesario, puede asesorarse en profesionales de psicología, derecho, medicina, etc. Los técnicos y técnicas del servicio de prevención, así como el personal sanitario de vigilancia de la salud, han de ser oídos/as en esta investigación.

La persona que realiza la denuncia sólo deberá aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.

La instrucción ha de acabar con una decisión y será preciso incluir una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también a quién se ha entrevistado, qué cuestiones se han preguntado, y a qué conclusiones ha de llegar el investigador/a.

#### **44) Medidas provisionales durante la instrucción (B)**

Durante el proceso de instrucción, se deberá considerar si es necesario:

- Tomar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.

- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar apoyo y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

#### **45) Toma de decisiones: resolución (B)**

La persona, personas u órgano específico que asume la instrucción deberá elaborar un informe escrito para *la persona o el órgano específico encargado de resolver* donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Si los hechos se califican como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se deberá decidir:

- Las sanciones y otras medidas.
- Las compensaciones a la persona que ha padecido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

#### **46) Informar del resultado y del derecho a recurrir, si el resultado no es satisfactorio (B)**

*La persona o el órgano encargado de resolver* informarán a la persona que ha formulado la denuncia de las acciones disciplinarias que se emprenderán. La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.

## **L. Garantías del proceso y plazos**

#### **47) Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialmente (B)**

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan en él han de actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

#### **48) La persona que presenta una queja o una denuncia tiene derecho a: (R)**

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si esta ha sido hecha de buena fe.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.

- Recibir información acerca de las acciones correctoras que resultarán de ella.
- Recibir un trato justo.

**49) La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tiene derecho a: (R)**

- Estar informada de la queja/ denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información acerca de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

**50) La duración de todo el proceso no será superior a los siete días laborales<sup>3</sup>. (B)**

## **M. Sanciones y acciones correctivas**

**51) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo están explícitamente prohibidos por este protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria. (B)**

- El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

**52) Las conductas de represalia contra una persona que ha presentado una denuncia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o que ha colaborado en la investigación constituye una grave infracción disciplinaria. (R)**

## **N. Seguimiento del protocolo**

**53) Creación de una Comisión de Seguimiento formada por: (B)**

- Representante/s de las personas trabajadoras.
- Representante/s de la empresa.
- Representante/s del servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>3</sup> De acuerdo con las "Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva en material de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres" aprobadas por la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, el 16 de septiembre de 2008.

#### **54) Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán: (B)**

- Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y cómo han sido resueltas.
- Elaborar un informe con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

# Capítulo 2

## **El proceso de elaboración del protocolo. Consideraciones**

- 2.1. Adaptar el modelo a cada organización
- 2.2. Acordar la definición, implantación y comunicación del protocolo con la representación de las personas trabajadoras

## 2.1. Adaptar el modelo a cada organización

Es importante adaptar el protocolo a cada tipo de empresa, adecuando el lenguaje, los ejemplos y los procesos, a las diferentes organizaciones.

A continuación, se detallan los principales elementos que debería contener este protocolo, de acuerdo con las recomendaciones del Código de Conducta Europeo. Puede utilizarse como “lista de comprobación” para garantizar que se han incluido en él todos los contenidos relevantes.

### **A. La declaración institucional. Explicitar el compromiso de la empresa con la erradicación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:**

- Expresar el compromiso de la empresa de garantizar el respeto a la dignidad y la libertad de todas las personas, así como su salud y bienestar.
- La prohibición explícita del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: la afirmación de que el acoso va en contra de la política de la empresa y que se tomarán medidas disciplinarias si se tiene conocimiento de ellos.
- Explicitar el sentido y la finalidad del propio protocolo: es objetivo del protocolo evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En el caso de que se produzcan, las personas trabajadoras disponen de los mecanismos de denuncia pertinentes.
- Mencionar las leyes que prohíben explícitamente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- Mencionar los compromisos del empresariado en la información, formación, difusión, etc.
- Explicitar que todas las personas tienen la obligación de facilitar su implementación.

### **B. Definir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: definirlos y describir algunos ejemplos de comportamientos que los pueden constituir (ver cap. 1):**

- Describir qué se entiende por acoso sexual y por acoso por razón de sexo (utilizar el concepto legal, ver capítulo 1.2.).
- Incluir un listado (explicitando que es a título de ejemplo y no excluyente) de comportamientos constitutivos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que sean relevantes para una determinada empresa / profesión (ver capítulo 1.2.).

### **C. Explicitar el ámbito de la protección:**

- Afirmar que la protección va más allá de los miembros estrictos de la empresa: se extiende a personas proveedoras, clientela, personas becarias, consultores y consultoras, y otros contactos profesionales (ver capítulo 1.5).
- Explicitar el ámbito de la protección, explicando que, a efectos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, la protección va más allá del lugar de trabajo físico (abarca todo lugar o momento en el cual las personas se encuentran por razones profesionales y laborales).

### **D. Responsabilidades y obligaciones:**

- Obligaciones de la dirección de la empresa y de los mandos **(R)**.
- Obligaciones de la representación de las personas trabajadoras.
- Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

### **E. Orientaciones prácticas frente a una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo:**

- Informar a la persona del rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir que cesen.
- Documentar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: tomar nota y documentar los incidentes.
- Pedir apoyo, informarse, valorar todas las opciones existentes (internas y externas).
- Formular la queja o la denuncia interna (informar de la situación utilizando el procedimiento disponible).
- Cooperar con la investigación o el proceso.

### **F. Información y formación:**

- Mecanismos de difusión del protocolo.
- Objetivos de las acciones formativas.
- Hacer públicos los objetivos de las acciones formativas.

### **G. Apoyo y asistencia: persona de referencia:**

- Relación de la persona o personas de referencia.
- Funciones de esta persona o personas.

**H. Vías de resolución y respuesta en el interior de la empresa: presentar una queja y pedir asistencia para resolver la situación:**

- Características de este proceso.
- Pasos del procedimiento.
- Plazos.

**I. Vías de resolución y respuesta en el interior de la empresa: formulación de una denuncia interna. Investigación:**

- Características de este proceso.
- Pasos del procedimiento.
- Plazos.
- Definir quién es responsable de las decisiones.
- Información sobre otras instancias a las que acudir.

**J. Garantías del proceso y plazos: la afirmación de que todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad:**

- Principios del procedimiento.
- Derechos de la persona que realiza la queja o denuncia.
- Derechos de la persona denunciada.
- Plazos.

**K. Sanciones / acciones correctivas:**

- Sanciones.
- Represalias.
- Denuncias no probadas.

**L. Sistemas de seguimiento del protocolo:**

- Comisiones específicas.
- Otros mecanismos.

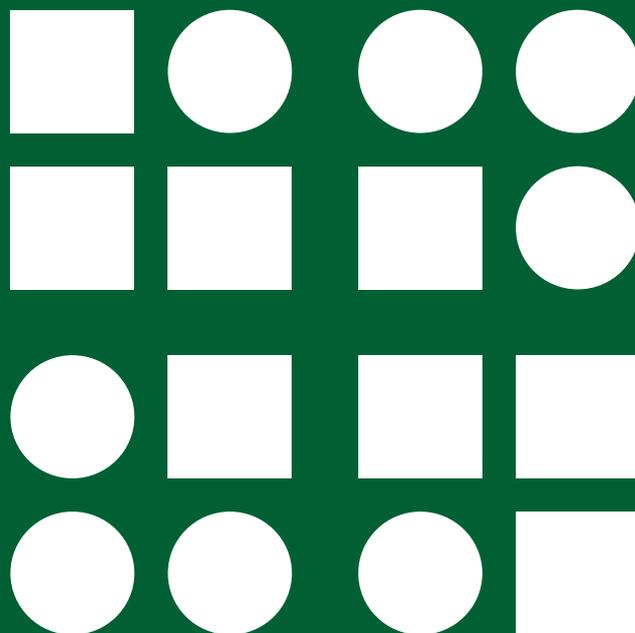
## 2.2. Acordar la definición, implantación y comunicación del protocolo con la representación de las personas trabajadoras

Cuanto más apoyo y legitimidad tenga el protocolo, más efectiva será su implantación.

La experiencia de los últimos años ha demostrado que el marco de la negociación colectiva es un buen ámbito para acordar las políticas e instrumentos de prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La colaboración y el acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras es básica en la definición de la política de la empresa, el protocolo y, concretamente, en:

- El régimen de sanciones / acciones correctivas.
- La asignación de persona o personas que asumirán las funciones clave del proceso:
  - apoyo y asistencia
  - instrucción
- Los procedimientos internos de resolución.
- El establecimiento de programas de prevención (acciones de sensibilización, información y formación).
- La detección y el abordaje –investigación, toma de decisiones- de las situaciones que se puedan dar.
- El seguimiento de su cumplimiento.



**Apartado C–Anexo 1: Marco Legal**  
**Anexo 2: Bibliografía y fuentes de referencia**

# Anexo 1: Marco Legal

Las normas de aplicación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo son las siguientes:

## 1. Ámbito comunitario:

**Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo.

**Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre 1991**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

## 2. Ámbito estatal:

**Constitución Española:**

- **Art. 14:** principio de igualdad.
- **Art. 15:** derecho a la vida y a la integridad física y moral.
- **Art. 18:** derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- **Art. 35:** derecho al trabajo, sin que en ningún caso se pueda discriminar por razón de sexo.

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

- **Art. 7:** definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A continuación, en el apartado 3, se establece que se considerarán discriminatorios en todo caso.
- **Art. 8:** determina que cualquier trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.
- **Art. 45.1:** obligación de las empresas de adoptar medida dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

- **Art. 48:** medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

### **Estatuto de los Trabajadores:**

- **Art. 4.2 e):** en la relación de trabajo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad incluida la protección (...) frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

### **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:**

- **Art. 2:** establece que el objetivo de la ley es promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.
- **Art. 4.2:** define el riesgo laboral como la posibilidad de que una persona trabajadora padezca un determinado daño derivado del trabajo.
- **Art. 14 y ss:** derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y deber del empresariado de proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.
- **Art. 33 y ss:** se refiere a la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones en relación a la previsión de riesgos laborales.

### **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.**

- **Art. 8.13:** tipifica como infracción muy grave el acoso sexual.
- **Art. 8.13. bis:** tipifica como infracción muy grave el acoso por razón de sexo.

### **Código Penal**

- **Art. 184:** tipifica el acoso sexual como delito.

### 3. Ámbito autonómico:

#### Estatuto de Autonomía de Cataluña

- **Art.15:** derecho de todas las personas a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de maltratos y de todo tipo de discriminación; y derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

#### Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

- **Art. 5 Tercero:** determina el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como dos tipologías de violencia en el ámbito laboral.
- **Capítulo 7 (art. 27 a 29):** trata del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y social.

### 4. La negociación colectiva

Más allá de las obligaciones derivadas de la Ley, hemos mencionado que el marco de la negociación colectiva ha sido un buen instrumento para acordar estas políticas e instrumentos de prevención y abordaje del acoso sexual y/o el acoso moral (que incluyen el acoso por razón de sexo).

Como resultado de ello, destacamos la inclusión de cláusulas específicas en los convenios colectivos sectoriales y de empresa.

## Anexo 2: Bibliografía y fuentes de referencia

### 1. Qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- Canadian Human Rights Commission (1998). *Harassment: What It Is and What To Do About It*. Canadá.
- Chappell, D. And Martino, V. (2006): *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Irlanda.
- Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2009). *Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres*. Departamento de Trabajo, Generalitat de Cataluña. España.
- Equal Employment Opportunity Commission (1999). *Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors* No. 915.002, 11-18. Estados Unidos.
- Equal Employment Opportunity Commission, British Columbia Human Rights Commission (2000) *Model Anti-Harassment Policies and Information Pamphlet for Employees*. Estados Unidos: Equal Employment Opportunity Commission.
- Equal Employment Opportunity Office of Human Resource Services (2006). *Prevention, Support and Resolution: Guidelines on sex discrimination, sexual harassment, and harassment*. University of Florida. Estados Unidos.
- Mc Cann (2005). *Sexual Harassment at work: national and international responses*. Organització Internacional del Treball. Suiza.
- *Prevention of Harassment & Discrimination: A Guide to the Promotion of a Professional Working Environment in the OSCE*. (2003) Reino Unido.
- Recomendación 92/131/CEE de la Comisión Europea, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992].
- Rodríguez-Carballeira, A. et al. (2008) *Un análisis psicosocial del mobbing y de sus comportamientos abusivos*. Revista d'Estudis de la Violència, Núm. 5. Instituto Catalán de Estudios de la Violencia. España
- Secretaría General de Políticas de Igualdad. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. INMARK Estudios y Estrategias S.A. (2006) *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Instituto de la Mujer*. España.
- United Kingdom Equal Opportunity Commission (2001) *Sexual Harassment—don't put up with it*. Equal Opportunity Commission. Reino Unido.

### Otras fuentes consultadas

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

## 2. Prevenir el acoso: orientaciones y estrategias

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

## 3. Códigos de práctica / guías prácticas

- ACT Workcover (2005). *ACT Sexual Service Industry: Code of Practice*. Australia: ACT Workcover.

- Brown, G. Sexual. (1990). *Harassment education: resource manual*. University of Maryland. Estados Unidos.
- Canadian Equal Opportunities Commission. (2006). *Sexual harassment: managers' questions answered. Detailed guidance from the Equal Opportunities Commission*. Canadá.
- Canadian Human Rights Commission. (2006). *Anti-Harassment policies for the workplace: an employer's guide*. Canadá.
- Comisión Europea (1998), *Sexual Harassment in the Workplace in the European Union*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5. Bélgica.
- Comisiones Obreras (2000). *Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo*. España.
- Comisión de Igualdad y del Tiempo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. (2009) *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Departamento de Trabajo. Generalitat de Cataluña. España.
- Departamento Confederal de la Mujer. (1994) *Guía Sindical Sobre Acoso Sexual en el Trabajo*. Unió General de Treballadors. España.
- Department of Justice, Equality and Law Reform. (2004). *Report on Sexual Harassment in the workplace in EU member States*. Irlanda.
- Equal Employment Opportunity Commission. (1999). *Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors*. Estados Unidos.
- Equal Employment Opportunity Office of Human Resource Services. *Prevention, Support and Resolution: Guidelines on sex discrimination, sexual harassment, and harassment*. (2006). University of Florida. Estados Unidos.
- Equal Opportunities Commission, ACAS. (2005). *Sexual orientation and the workplace: a guide for employers and employees*. Reino Unido.
- Equal Opportunities Commission, ACAS. (2006). *Sexual Harassment Guidance for Managers and Supervisors*. Reino Unido.
- Generalitat de Cataluña, Instituto Catalán de las Mujeres, Departamento de Trabajo y Secretaría de la Mujer de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña. (2008) *Guía sindical sobre la aplicación de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. España: Generalitat de Cataluña.
- Generalitat de Cataluña. Servicio de Ocupación de Catalunya. *Guía Informativa sobre el acoso laboral*. España: Generalitat de Cataluña.
- Human Rights and Equal Opportunity Commission (2004). *Sexual Harassment: a code of practice for employers*. Australia
- Martínez Iglesias, M; López Peral, C. (2008). *Afrontem l'assetjament sexual laboral. Guia Sindical*. Comisiones Obreras: España.

- National Commission for the Promotion of Equality (2005). *Sexual Harassment: A code of practice*. Malta.
- Organización Internacional del Trabajo (2001) *Promoting Gender Equality-A Resource Kit for Trade Unions*, Gender Promotion. Suiza.
- Queensland Government. Department of Employment and Industrial Relations. (2008). *Prevention of Workplace Harassment Code of Practice*. Australia.
- Secretaría Confederal de la Mujer, CC.OO. (2003). *Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo*. España.
- Secretaria de Medio Ambiente y Salud Laboral. Unió General de Treballadors de Catalunya. (2005). *Riscos laborals emergents: estrès, desgast professional (burnout) i assetjament psicològic*. España.
- The Equality Authority (2002) *Sexual Harassment and Harassment at Work*. The Equality Authority. Irlanda.
- U.S Equal Employment Opportunity (2000). *Sexual Harassment Charges: FY: 1992-2000*. Estados Unidos.
- US Department of Agriculture. (2002). *Sexual Harassment Prevention*. Estados Unidos.
- Witkowske, E. (2004). *Gender Harassment and Discrimination in Male Dominated Work and Education: old problem, new date*. National Institute for working life and Karolinska Institute. Suecia.

