

PROGRAMA DE CAPACITACIÓ PER A RESPONSABLES I CÀRRECS DIRECTIUS

WP2, D2.7



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

El contingut d'aquesta publicació representa únicament les opinions de les autores i n'és responsabilitat exclusiva. La Comissió Europea no accepta cap responsabilitat per l'ús que es pugui fer de la informació que conté.

Organitzacions sòcies

KMOP | www.kmop.gr

SURT | www.surt.org

Oxfam | www.oxfamitalia.org

Center for Sustainable Communities Development | www.cscd-bg.org

Adecco | www.adecco.it

Autores

Stanimira Hadjimitova, Centre for Sustainable Communities Development, Bulgària

Alexandra Harkay, KMOP, Grècia

Anastasia Alexopoulou, KMOP, Grècia

Alba Elvira Guiral, SURT, Espanya

Maria Nella Lippi, Oxfam Italia, Itàlia

Simona Rigoni, Oxfam Italia, Itàlia

Elena Cantiani, Adecco Formazione, Itàlia

Editora

Anastasia Alexopoulou, KMOP, Grècia

Aquesta publicació inclou el marc normatiu en relació a l'assetjament sexual en l'àmbit laboral a Catalunya (Espanya). Per a veure el marc normatiu aplicable en els altres països implicats en el projecte, consulta la versió en anglès.

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	3
MÒDUL 1: L'assetjament sexual en l'àmbit laboral: definicions i principis bàsics	6
MÒDUL 2 : Marc legal	15
MÒDUL 3: El desenvolupament d'un protocol contra l'assetjament sexual.....	21
MÒDUL 4. Com afrontar les denúncies i donar suport a les víctimes	28
MÒDUL 5: Formació i activitats per a la plantilla.....	38
ANNEXOS.....	47
1. Qüestionaris sobre coneixements i percepcions.....	47
2. Casos pràctics i debats	49
3. Qüestionari d'avaluació final	55
REFERÈNCIES / RECURSOS ADDICIONALS.....	56

INTRODUCCIÓ

L'any 2021, un equip d'expertes de Bulgària, Grècia, Espanya i Itàlia va crear el programa de capacitació mentre treballaven conjuntament en el projecte TEAMWORK (combaT sExuAl harassMent in the WORKplace). L'objectiu principal del projecte TEAMWORK és reforçar la tasca de prevenció i eliminació de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral (ASAL).

Justificació

La formació ha adquirit un rol important en organitzacions, tant del sector públic com del privat, que busquen agents amb la capacitat d'afrontar un canvi cultural. Per desgràcia, l'assetjament sexual és més freqüent en l'àmbit laboral del que ens agradaria admetre. Tot i així, cada cop hi ha més empreses que reconeixen la necessitat d'utilitzar la formació per prevenir i combatre l'AS. Per què? Perquè garantir un lloc de treball segur i lliure d'assetjament ajuda a atraure i mantenir una plantilla amb persones qualificades de molts àmbits diferents.

Finalitat

Aquest programa està dirigit a formadors i formadores que treballen amb departaments de recursos humans, equips de direcció, caps d'equip i personal d'alt rang d'empreses i organitzacions tant del sector públic com del privat. Tot i que tant els homes com les dones poden patir o cometre l'AS, el més freqüent és que les víctimes siguin dones i que els autors siguin homes. L'assetjament en l'àmbit laboral sol reflectir desequilibris de poder per raó de gènere, i és part d'una llarga llista de les formes de discriminació i desigualtats que les dones pateixen a la feina i a la vida quotidiana.

Metodologia

Aquest programa es basa en el resultat d'una recerca feta per les entitats sòcies del projecte, amb la col·laboració d'un grup de 499 participants compost per càrrecs directius, caps i persones treballadores dels quatre països esmentats. A més, es basa en una sèrie d'estudis i anàlisis que demostren la falta de coneixement i els prejudicis pel que fa a l'assetjament sexual. Aquests estudis demostren que tant les víctimes com la societat en general solen treure importància a l'AS.

En del marc del projecte Teamwork, les entitats sòcies han creat unes pautes per al personal de recursos humans i els equips de direcció, un programa de capacitació per a caps, i un programa de sensibilització en drets i deures adreçat a treballadors i treballadores.

Com utilitzo aquest programa?

Aquest programa està basat en cinc temes interrelacionats que estan ordenats tal com s'haurien de presentar en un taller de formació.

Els temes suggerits són els següents:

- Introducció als principis bàsics de l'AS en l'àmbit laboral
- Marc legal
- Desenvolupament d'un protocol contra l'AS
- Com afrontar les denúncies i oferir suport a les víctimes
- Formació i activitats per la plantilla

Cada tema inclou els components següents:

- A. Objectius d'aprenentatge
- B. Marc teòric
- C. Exercicis, activitats i proves

Al final del programa, els formadors i les formadores trobaran capítols addicionals:

- Qüestionaris sobre coneixements i percepcions
- Casos pràctics i debats
- Qüestionari d'avaluació final
- Referències / recursos addicionals

Estructura de la formació

La durada total del curs de formació són 12 hores repartides entre dos dies. Cada tema durarà aproximadament 2-3 hores.

Dia 1

Continguts de la formació	Mètodes utilitzats
Introducció: conèixer els participants i els objectius de la formació	
Mòdul 1: L'assetjament sexual en l'àmbit laboral:	

definicions i principis bàsics	
Mòdul 2: Marc legal	
Mòdul 3: Desenvolupament d'un protocol intern contra l'assetjament sexual	
Conclusions i tancament	

Dia 2

Continguts de la formació	Mètodes utilitzats
Repàs de l'última sessió i preguntes	
Mòdul 4: Com afrontar les denúncies i donar suport a les víctimes	
Mòdul 5: Formació i activitats per a la plantilla	
Conclusions i tancament	
Avaluació de la formació	

MÒDUL 1: L'assetjament sexual en l'àmbit laboral: definicions i principis bàsics

A. Objectius d'aprenentatge

Al final d'aquest mòdul, els participants s'hauran familiaritzat amb els principis bàsics de l'AS en l'àmbit laboral: definicions, tipologies, exemples, factors que contribueixen a l'AS, qui pot realitzar l'AS i qui el pot patir, on pot passar, i l'impacte que pot tenir (conseqüències per a la víctima, els companys i companyes de feina i l'empresa). Sabran perquè les dones en són les víctimes més habituals malgrat que qualsevol persona pot patir AS, sigui quina sigui la seva professió o rang professional.

B. Marc teòric

1. L'AS en l'àmbit laboral: què és?

Definició de l'assetjament sexual:

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament sexual en l'àmbit laboral (ASAL) passa al lloc de feina o en un entorn relacionat amb la feina.

L'assetjament sexual és reconegut com un tipus de violència de gènere, ja que està fermament arrelat en la desigualtat de gènere.

Exemples d'assetjament sexual en l'àmbit laboral:

- Insinuacions sexuals no desitjades
- Sol·licituds de favors sexuals
- Altres comportaments verbals, no verbals o físics de caràcter sexual que afecten la feina d'algú, interfereixen en el seu rendiment laboral, o que creen un entorn de treball intimidatori, hostil o ofensiu.

S'ha trobat que als països europeus implicats existeixen diferències en la definició d'ASAL. Un dels **elements clau** és que es tracta d'un comportament no desitjat per la persona que el pateix.

Fer un compliment a algú no necessàriament és AS. En gran part, depèn del context i la relació entre les persones involucrades. En general, però, convé evitar comentaris sobre l'aparença de les persones a l'entorn professional.

Quines són les conseqüències de l'AS?

- Por, ansietat, vergonya, ràbia, sentiments de culpabilitat
- Depressió, falta d'autoestima, sentiments d'aïllament
- Problemes de son, mal de cap, reaccions dermatològiques, problemes gastrointestinals
- Menys productivitat
- Augment de l'absentisme
- Un descens del rendiment
- Major rotació de personal

2. Prevalença de l'assetjament sexual

L'assetjament sexual és una forma de discriminació i de violència. Les víctimes solen ser dones, i els autors solen ser homes. Segons una enquesta que la FRA va fer a dones sobre l'ASAL, els homes n'eren els autors en el 86 % dels casos. Els homes també poden ser víctimes de l'AS i les dones també en poden ser autores, però això és molt menys freqüent.

Aproximadament un terç de les dones que han patit AS a la Unió Europea l'han patit en l'àmbit laboral.

3. Tipus d'assetjament

Els principals tipus d'AS són:

- AS *quid pro quo* (en llatí, "això per allò")
- AS ambiental.

3.1. Assetjament sexual *quid pro quo*

Definició

L'assetjament *quid pro quo* es produeix quan la persona assetjada és forçada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals de l'assetjador o perdre certs beneficis o condicions a la feina. Aquest tipus d'assetjament sol ser perpetrat per un supervisor o d'algú que té capacitat de decidir sobre les condicions laborals de la persona assetjada.

Característiques principals

- Una persona amb autoritat intercanvia o intenta intercanviar beneficis laborals per favors sexuals.
- En aquest tipus d'assetjament, la víctima sol ser un treballador o una treballadora, i l'autor sol ser una persona amb autoritat que té el poder de denegar o concedir beneficis laborals.
- Afecta les condicions laborals de la víctima.

Què és un benefici laboral?

Qualsevol cosa que inclogui un canvi significatiu d'estatus; per exemple, un canvi de sou o d'estatus professional, una contractació, un encàrrec de feina o evitar un acomiadament, un descens de categoria, un trasllat o una valoració negativa.

Exemples d'assetjament *quid pro quo*:

- Oferir o donar millors condicions de treball o oportunitats a canvi d'una relació sexual.
- Amençar amb condicions de treball adverses o denegar oportunitats quan algú rebutja una relació sexual.
- Utilitzar la pressió, les amenaces o els actes físics per forçar una relació sexual.
- Prendre represàlies contra algú per haver rebutjat una relació sexual.

La S. rep un augment salarial més petit que altres membres de la plantilla amb un rendiment similar a conseqüència d'haver rebutjat una cita amb el seu supervisor, l'M.

3.2 Assetjament sexual ambiental

Definició

Un entorn de treball hostil pot ser la conseqüència d'uns comportaments no desitjats per part de la direcció, d'altres membres de la plantilla, de les persones proveïdores o de qualsevol persona amb qui la víctima té contacte a la feina. Aquests comportaments arriben a ser tan greus o generalitzats que converteixen l'entorn laboral en un lloc intimidatori, hostil o ofensiu per a la persona.

A més del llenguatge i/o les conductes, pot incloure missatges sexuals o eròtics que s'envien per correu electrònic, per missatge de text o en qualsevol format digital, o que es col·loquen en un lloc visible a l'espai de treball i que interfereixen en el rendiment, o que creen un entorn laboral abusiu o hostil.

Dit d'altra manera, es pot crear un entorn de treball hostil amb paraules, imatges, bromes, acudits, actes intimidatoris o violents de caràcter sexual, sempre que es dirigeixin cap a una persona.

Exemples d'assetjament sexual ambiental

- Mostrar imatges, cartells, fotografies o publicacions amb continguts sexuals i obscens al lloc de treball.
- Fer comentaris o bromes de caràcter sexual.
- Fer mirades lascives, impúdiques o indiscretes.
- Fer propostes o insinuacions sexuals.
- Fer preguntes intrusives sobre la vida privada o sexual d'algú, o parlar de la vida sexual d'un mateix.
- Enviar sol·licituds d'amistat i fer publicacions de caràcter sexual per les xarxes socials.
- Estendre rumors sobre la sexualitat d'algú.
- Enviar correus electrònics o missatges de text de caràcter sexual.
- Fer tocaments, petons, abraçades o massatges no desitjats.

L'M. mira l'S. fixament a totes hores i s'hi refrega expressament.

L'M. envia missatges de text als companys i companyes de feina amb bromes i imatges de caràcter sexual.

4. Víctimes i autors

L'AS pot passar entre homes i dones o entre persones del mateix sexe. Qualsevol persona en un entorn de treball podria ser tant la víctima com l'assetjadora.

Qui pot ser autor d'AS?

- Càrrecs directius
- Membres de la plantilla
- Persones usuàries
- Voluntariat
- Estudiants en pràctiques
- Clients/es, venedors/es
- Personal de seguretat
- Visitants
- Qualsevol altra persona de l'entorn de treball

Qui pot ser víctima d'AS?

- Les persones de qualsevol gènere poden ser víctimes d'AS. Tot i així, els estudis demostren que les dones en són les víctimes més habituals.
- Les persones LGBT+ també tenen més risc de patir AS.

Els treballadors i les treballadores poden ser víctimes d'AS per part de persones alienes a l'organització

L'AS també el pot exercir alguna persona externa a l'organització o empresa: clients/es, pacients, usuaris/es, estudiants en pràctiques o persones del públic. Entre professionals del transport —com ara conductors/es o auxiliars— existeix un risc significatiu de patir violència o AS per part de terceres persones. També existeix un risc elevat en oficis associats tradicionalment a les dones, com ara botigueres, cambreres, mestres, infermeres o treballadores socials.

5. On té lloc l'AS?

- A qualsevol lloc o hora en què es treballi. Això inclou esdeveniments, cursos, conferències o festes organitzades per l'empresa.
- Les interaccions del personal fora d'hores de feina també poden constituir assetjament en l'àmbit laboral si afecten l'entorn laboral.

L'AS en contextos relacionats amb la feina però no estrictament laborals

Determinar si uns fets que tenen lloc fora de la feina afecten "l'entorn laboral" dependrà de la vinculació amb la feina. Les circumstàncies en què té lloc l'AS són importants a l'hora de determinar la connexió amb l'entorn laboral.

Exemple: Una treballadora pateix assetjament per part d'un company en dues ocasions. La primera passa en un bar mentre els companys i companyes de feina fan una copa plegats. La segona és a la festa de comiat d'un company de feina, al mateix bar. Tot i que les persones en qüestió no són a la feina, aquestes interaccions socials amb companys directament després de plegar o a una festa de comiat poden tenir una relació estreta amb la feina. Per tant, són "en l'entorn laboral".

Exemple: Un treballador es presenta per sorpresa a casa d'una companya a altes hores de la nit, i li fa insinuacions sexuals no desitjades. Es considera que aquest cas també és "en l'entorn laboral" perquè el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

Excuses que se solen utilitzar per justificar l'AS

- "Només era una broma!"
- "[Tal persona] és d'una altra època."
- "Ja, però és molt bona gent!"
- "[Tal persona] és d'una altra cultura."
- "Només va ser un cop."
- "Sí que tens la pell fina!"
- "Només coquetejava!"

Cap d'aquestes excuses és vàlida. Recordeu:

- Tota la plantilla ha de ser conscient de quins comportaments constitueixen AS, i hauran d'afrontar les conseqüències si no compleixen la normativa, els codis de conducta o les normes de l'empresa.
- Les bromes inoportunes poden ser AS.
- Un sol episodi d'AS ja és suficient, i s'ha de denunciar.
- Pot ser que hi hagi altres víctimes.
- Ningú té el dret de violar la dignitat d'una altra persona.

C. Exercicis, activitats i proves

Exercici 1

Aquest exercici és una de les maneres en què es pot iniciar el curs de formació: demaneu als participants que omplin la taula següent amb exemples d'AS. Ho poden fer individualment o en grup. Mentrestant, apunteu les respostes en un paperògraf.

Comportament no verbal	Comportament verbal	Comportament físic
------------------------	---------------------	--------------------

Un cop acabin, mostreu una altra llista que hàgiu preparat amb antelació. Compareu les dues llistes, i comenteu les diferències o els exemples que faltin.

Taula amb exemples d'AS

Comportament no verbal	Comportament verbal	Comportament físic
Mostrar imatges sexuals o eròtiques	Fer comentaris sobre l'aparença, l'edat, la vida privada, etc. d'algú	Apropaments físics excessius
Fer gestos de caràcter sexual	Compartir experiències i fer bromes de caràcter sexual	Tocaments, pessigades, etc.
Xiular	Fer insinuacions sexuals	Petons i abraçades no desitjats
Mirar de forma lasciva	Fer repetides invitacions socials	
	Oferir recompenses professionals a canvi de favors sexuals	

Exercici 2

A continuació, teniu alguns exemples que el o la formadora pot utilitzar per avaluar el nivell de coneixement sobre l'AS per part dels participants:

- Les interaccions socials volgudes, mútues o consensuades no són AS perquè no són no desitjades. De totes maneres, uns comportaments que han estat benvinguts en el passat es poden convertir en no desitjats posteriorment.

Exemple: Una treballadora té una breu relació sexual amb el seu cap. Després, la treballadora li diu que ara li sembla un error, i que vol posar punt final a relació. L'endemà, el cap li posa la mà al cul i li diu "va, no et facis l'estreta!" Tot i que, al principi, la relació sexual era consentida, el comportament del cap després que acabés la relació és una conducta sexual no desitjada.

- En alguns casos és evident que la conducta és no desitjada perquè seria una violació clara de la dignitat de la persona.

Exemple: Un director ha d'entrevistar una treballadora per a un possible ascens. El director li diu que és la millor candidata perquè és la més bonica. És evident que aquest comentari és no desitjat.

Exercici 3

Com reconèixer l'AS

- Sovint, l'AS passa desapercebut perquè no el reconeixem com a tal; per combatre l'AS, primer l'hem de poder reconèixer. No es pot fer una llista completa de tipus d'AS; per tant, com el podem identificar? Un mètode que podem utilitzar per determinar si un comportament consisteix AS és la norma de la "persona raonable".
- Funciona així:
 - ✓ Si una persona raonable en les mateixes circumstàncies o en una situació similar veuria aquest comportament com a intimidatori, hostil o abusiu, el més probable és que sigui assetjament.
 - ✓ Tingueu en compte que per aplicar aquest sistema, cal que repensem els nostres prejudicis.

Exercici 4

Entendre les diferències entre assetjament o discriminació per raó de sexe/gènere i assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Exemple: Durant un curs de formació del personal, un formador fa comentaris masculistes davant del grup sencer. Una treballadora sent que aquests comentaris són ofensius i humiliants per a ella com a dona.

Com en diries, d'aquest tipus de comportament?

La treballadora podria presentar una queixa per assetjament/discriminació per raó de sexe/gènere tot i que els comentaris no li anaven dirigits personalment.

MÒDUL 2 : Marc legal

A. Resultats de l'aprenentatge

Al final d'aquest mòdul, els participants coneixeran la normativa vigent en matèria de prevenció i eliminació de l'assetjament sexual (AS), i sabran quines autoritats tenen competències per gestionar denúncies o queixes d'AS.

B. Legislació contra l'assetjament sexual en l'àmbit laboral a Catalunya (Espanya)

LEGISLACIÓ CONTRA L'AS A CATALUNYA	DISPOSICIONS LEGALS
<p>Definició de l'assetjament sexual</p> <p>Llei orgànica espanyola 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes</p> <p>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p>La Llei orgànica 3/2007 defineix l'AS com a "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."</p> <p>La Llei catalana 17/2015 defineix l'AS com a "qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu."</p>
<p>L'assetjament sexual com a acte discriminatori</p> <p>Llei orgànica espanyola 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (article</p>	<p>Segons l'article 7, "es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es</p>

7)	considera acte de discriminació per raó de sexe.”
<p>Drets de les víctimes d'AS / Conseqüències per als autors</p> <p>Estatut dels Treballadors (Espanya)</p> <p>Llei orgànica espanyola 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (article 7)</p> <p>Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista</p>	<p>Segons l'Estatut dels Treballadors (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 treballadors tenen dret a no ser discriminats, i “al respecte de la seva intimitat i la consideració a la seva dignitat, incloent-hi la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual” (article 4.2).</p> <p>A més, la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, incrementa l'àrea de protecció més enllà de la violència en les relacions afectives per oferir protecció contra tot tipus de violència contra les dones. Garanteix el dret de les treballadores a la prevenció de riscos, suport, assistència, protecció, recuperació i reparació en qualsevol cas d'assetjament.</p> <p>Qualsevol persona treballadora pot presentar una denúncia judicial per assetjament contra l'empresa i la persona assetjadora.</p> <p>L'AS que constitueixi un delictes es pot castigar amb pena de presó. A més del codi penal, la Llei orgànica espanyola 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, inclou una sèrie de disposicions importants sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i estableix les conseqüències jurídiques de conductes discriminatòries. L'empresari té el deure d'aplicar mesures disciplinàries contra l'assetjador, inclòs l'acomiadament disciplinari.</p>
<p>La inversió de la càrrega de la prova</p> <p>Llei orgànica espanyola 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (article 13)</p>	<p>Segons la llei orgànica 3/2007, “d'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les alegacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.” Això no és aplicable als processos penals.</p>

<p>Conseqüències de l'AS en l'àmbit laboral en la relació laboral</p> <p>Estatut dels Treballadors (Espanya)</p>	<p>Qualsevol violació dels drets dels treballadors inclosos a l'Estatut dels Treballadors en el context d'una relació laboral tindrà conseqüències segons les lleis que especifiquin les sancions a l'ordre social (Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, segons el qual s'aprova el text refós de la llei d'infraccions i sancions a l'Ordre Social):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualsevol acte o omissió que atempti contra la privacitat o dignitat de la persona treballadora constitueix una infracció greu (article 8.11). - L'assetjament sexual, quan tingui lloc dins d'una relació d'ocupació o dins de l'àmbit que pertany a la direcció empresarial, constitueix una infracció molt greu, sigui quin sigui el subjecte actiu (article 8.13). - L'assetjament per raó de sexe quan tingui lloc dins d'una relació de feina o dins de l'àmbit que pertany a la direcció empresarial, també constitueix una infracció molt greu, sigui quin sigui el subjecte actiu, sempre que l'empresari sigui conscient del fet i no hagi pres les mesures necessàries per impedir-ho (article 8.13).
<p>L'AS en l'àmbit laboral com a delictes</p> <p>Codi penal espanyol (article 184)</p>	<p>Segons el Codi penal espanyol, l'AS és un delictes juntament amb altres formes de violència sexual i de gènere.</p> <p>Segons l'article 184 del Codi penal espanyol, l'assetjament sexual és qualsevol acte de caràcter sexual amb l'objectiu d'assetjar o atacar la integritat i dignitat de la víctima en un context laboral, educatiu o empresarial. Per considerar-se assetjament sexual, aquest comportament ha de provocar una situació que sigui objectivament i greument intimidatori, hostil o humiliant per a la víctima. A més, si l'assetjador s'aprofita d'una situació de superioritat, la penalització serà encara més greu. Si la víctima és especialment vulnerable per raó de l'edat, posició o circumstàncies, la penalització també serà més gran.</p>
<p>El rol dels sindicats laborals</p>	<p>Segons Llei orgànica espanyola 3/2007, "Els representants dels treballadors han de contribuir a</p>

<p>Llei orgànica espanyola 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (article 48)</p> <p>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (article 33)</p>	<p>prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.”</p>
<p>Autoritats i organitzacions amb les competències per rebre denúncies o queixes d'AS en l'àmbit laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Serveis d'atenció i assistència a les dones. • Serveis especialitzats per a víctimes de violència de gènere. • Institut Català de la Dona: línia telefònica 900 900 120 • Sindicats / Representació de les persones treballadores • Inspecció de treball • Cossos policials • Jutjats
<p>Obligacions de les empreses</p> <p>Llei orgànica espanyola 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (article 48)</p> <p>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (article 33)</p>	<p>“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.</p> <p>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.”</p> <p>Si l'empresa no compleix amb l'obligació de prevenir l'assetjament sexual, podria ser responsable per l'assetjament que pateixin membres de la plantilla. En aquest cas, l'empresa haurà de pagar una compensació real i efectiva proporcional al dany causat.</p>

<p>Obligacions de les administracions públiques</p> <p>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p>-“Les institucions de la Generalitat, l’Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d’aprovar, en el termini de dos anys a partir de l’entrada en vigor d’aquesta llei, un protocol de prevenció de l’assetjament sexual i de l’assetjament per raó de sexe.” (article 18 - Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes)</p> <p>-“Les universitats, els centres d’estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de [...]</p> <p>- Donar informació i assessorament per prevenir qualsevol tipus de discriminació, d’assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista [...]</p> <p>- Aplicar mesures d’acció positiva i dotar-se dels mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe –màxima expressió de la desigualtat entre sexes–, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin de donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària.”</p> <p>(Article 28 - Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes)</p> <p>“Els poders públics han de [...]:</p> <p>- Establir, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d’Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l’objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol per a la prevenció i l’abordatge d’aquests d’assetjaments (article 32 - Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes).</p>
--	---

A. Exercicis, activitats i proves

1. *Quines són les característiques principals de l'AS?*
 - a) Qualsevol tipus de comportament verbal, no verbal o físic no desitjat.
 - b) Qualsevol comportament sexual amb l'objectiu d'afectar o violar la dignitat d'una persona.
 - c) Qualsevol comportament sexual no desitjat que intimidi una persona treballadora.
2. *Feu una llista de tres institucions o organitzacions (laborals, judicials o socials) amb les quals una víctima d'ASAL pot contactar per reclamar els seus drets.*
3. *Les empreses tenen el dret de prendre mesures per prevenir o abordar l'ASAL?*
 - a) Sí, però només a petició de la víctima.
 - b) Sí. Tenen el deure de garantir un entorn de treball lliure de qualsevol tipus de risc que amenaci la salut o la dignitat dels treballadors i les treballadores, i han de prendre mesures preventives.
 - c) No, això és una qüestió personal.

MÒDUL 3: El desenvolupament d'un protocol contra l'assetjament sexual

A. Objectius d'aprenentatge

Al final d'aquest mòdul, els participants coneixeran les formes de promoure una política de tolerància zero envers l'AS; la importància de crear i mantenir una cultura inclusiva i segura a l'entorn de treball; els valors del lideratge responsable i inclusiu; tot el que ha d'incloure un protocol contra l'AS; la importància de la difusió del protocol i de garantir que la direcció, el personal i la clientela hi té un accés fàcil; i maneres d'evitar la discriminació.

B. Marc teòric

Com la construcció i promoció d'una cultura inclusiva pot ajudar el teu equip i la teva empresa a evitar l'AS.

1. Fites d'una cultura de la tolerància zero envers l'AS

- S'investiga qualsevol forma d'assetjament, i l'autor rep l'ordre d'aturar el seu comportament.
- Es prenen accions disciplinàries. En casos greus, això pot incloure l'acomiadament.
- La reincidència es considera particularment greu, i s'hi respon adequadament.

2. Fites d'un protocol contra l'assetjament

- Es fa una avaluació de l'entorn de treball.
- Es dediquen recursos suficients a les mesures de prevenció.
- Es disposa d'una estratègia per promoure la diversitat i la inclusió.
- Hi ha disposició i iniciativa a l'hora d'identificar senyals de conducta inapropiada a l'entorn de treball.
- Es compleix amb la responsabilitat de retre comptes.

3. S'imposen unes normes de conducta exigents a la direcció, ja que:

- Tenen autoritat, i no n'han d'abusar.
- Les seves accions tenen conseqüències per a l'empresa.
- Han de denunciar qualsevol cas d'assetjament que observen o del qual reben notícies.
- Tenen la responsabilitat de gestionar qualsevol cas d'assetjament o discriminació del qual tenen o haurien de tenir constància.
- S'espera que demostrin un comportament exemplar a l'entorn laboral.

4. L'empresa, la direcció i el personal de recursos humans han de respectar les mesures d'abordatge:

- Notificar possibles casos d'ASAL.
- Presentar denúncies formals de casos d'ASAL.
- No tolerar cap forma de discriminació directa o indirecta.
- Donar suport a qualsevol treballador o treballadora que es queixi d'ASAL.
- Facilitar informació o proves quan s'investiguin casos d'ASAL, o oferir-se com a testimonis davant de les institucions civils o judicials competents.

5. Participació activa en els protocols contra l'assetjament i les mesures preventives

- És molt més fàcil combatre l'ASAL si tothom segueix una normativa comuna. Quan el personal sap què se n'espera i què han d'esperar de la direcció, és més probable que se sentin còmodes i segurs a la feina. A més, un treballador o una treballadora feliç contribuirà al bon ambient i la cohesió de l'empresa en general. És essencial que la direcció tingui visibilitat, i que no estigui absent als entorns de treball. Si esteu presents en el dia a dia de l'empresa, el personal veurà la direcció com a persones properes i accessibles. A més, sabran que veieu el que fan; això us permetrà tenir un control de coses que no veuríeu amb la porta del despatx tancada.
- Mantingueu oberts els canals de comunicació amb el personal. De tant en tant, demaneu-los si tenen queixes, idees o propostes.
- Totes les empreses han de tenir polítiques internes efectives i comunicatives, dissenyades per prevenir qualsevol tipus d'assetjament o revictimització. S'ha de fer seguiment d'aquestes polítiques i la seva eficàcia de forma periòdica.
- També s'ha de fer seguiment dels protocols d'abordatge de l'assetjament i la seva eficàcia de forma periòdica.

6. Què haurien d'incloure les polítiques internes?

Feu un protocol específic

Les empreses no haurien de posar tots els tipus d'assetjament al mateix sac. Poden tenir diferents protocols per afrontar l'AS i els altres tipus d'assetjament, o poden tenir un sol protocol que distingeixi clarament entre els diferents tipus d'assetjament.

Continguts del protocol contra l'assetjament sexual

Un bon protocol ha de:

- Especificar a qui protegeix.
- Deixar clar que no es tolerarà ni l'AS, ni l'assetjament, ni altres formes de revictimització.
- Remarcar que l'AS, l'assetjament i altres formes de revictimització són il·legals.
- Remarcar que l'assetjament i altres formes de revictimització seran castigades amb contundència (fins i tot amb l'acomiadament) en els casos següents:
 - o Si l'assetjament té lloc en el lloc de feina.
 - o Si l'assetjament té lloc en un context associat amb la feina, com esdeveniments socials amb companys o companyes de feina.
 - o Si la víctima és un company o una companya de feina o algú amb algun vincle amb l'empresa, fins i tot si té lloc fora de l'entorn de treball o a les xarxes socials.
 - o Si malgrat tenir lloc fora de la feina, l'assetjament afecta la capacitat d'algú de fer la seva feina.
- Mesures de prevenció incloses en el protocol
 - o L'empresa no serà culpable de l'assetjament dut a terme per un treballador o una treballadora en l'àmbit laboral si pot demostrar que va prendre totes les mesures raonables per evitar-lo. Per decidir si una mesura és raonable, cal pensar en les possibles conseqüències i si una mesura alternativa hagués estat més eficaç.
 - o L'empresa té l'obligació de prendre mesures preventives. Haver pres mesures després de l'assetjament —com ara obrir una investigació o sancionar l'autor— no eximirà l'empresa de tota la responsabilitat.
 - o Determinar quines mesures són “raonables” variarà segons les circumstàncies de cada cas. Si l'empresa té constància que algun membre del personal ha estat l'autor d'algun assetjament, haurà de prendre mesures per assegurar que no torni a passar.

Exemple:

El company de feina de la Maria diu que no la volia ofendre, i que no s'adonava que la paraula que utilitzava era ofensiva. De totes maneres, el que ha fet constitueix assetjament perquè el llenguatge que va fer servir era ofensiu. Reconeix que no hauria d'haver fet servir aquella paraula, i li demana perdó a la Maria. La Maria diu al cap de l'empresa que accepta que el seu company no la volia ofendre; com que li ha demanat perdó ja està satisfeta, i vol passar pàgina. De totes maneres, el cap de l'empresa avisa el company de la Maria que no tolerarà cap mena d'assetjament, li exigeix que torni a llegir el protocol de l'empresa, i l'obliga a fer un

curs de formació sobre l'assetjament.

- Prevenció de l'AS per part de terceres persones (clients/es o proveïdors/es)

L'empresa és responsable si:

- o Té constància de l'assetjament.
- o No ha pres "mesures raonables" per evitar futurs casos d'assetjament.

7. Les empreses han d'evitar la discriminació tant directa com indirecta quan redactin un protocol contra l'AS

La discriminació directa és quan algú rep un tracte menys favorable que el que rebria una altra persona en les mateixes circumstàncies. L'empresa també pot ser responsable si dona menys importància a les queixes d'assetjament per part d'una persona treballadora amb un factor de vulnerabilitat afegit.

Exemple: La Maria és una dona trans que ha patit assetjament per part d'un client durant mesos. Presenta una queixa a la direcció, i li demana que s'investigui el cas. La direcció li respon que només investiga les queixes de les dones cisgènere, ja que les persones trans no pateixen AS.

La discriminació indirecta és quan una o més persones pateixen un tractament desfavorable degut a una provisió, un criteri o una pràctica aparentment neutral.

Exemple: La Hanna és una estudiant en pràctiques a una empresa. Un dels seus superiors li ha demanat de sortir plegats unes quantes vegades. Sempre li ha dit que no, però a l'endemà li torna a insistir. Tot i que l'empresa té un protocol, la Hanna no presenta una queixa formal perquè no sap que té aquesta opció. Com que només està en pràctiques durant dos mesos, l'empresa no l'ha informada sobre els seus drets. Això és un cas de discriminació indirecta: tot i que, en teoria, podria presentar una denúncia, de fet té menys drets que els membres de la plantilla perquè és estudiant en pràctiques.

8. Difusió i accessibilitat dels protocols i les mesures de prevenció

L'empresa serà responsable de qualsevol tipus d'assetjament o victimització comès pel personal si no és capaç de demostrar que va prendre totes les mesures raonables per evitar-lo. (Això és una prova objectiva sobre quines mesures són "raonables" segons el context. Variarà segons la mida i el tipus d'empresa, els recursos dels quals disposa, i els factors de risc que s'han d'afrontar dins de l'empresa o el sector en qüestió. Per tant, no totes les mesures seran raonables per a qualsevol empresa, i la informació que es presenta a continuació no s'ha de considerar exhaustiva.) Les empreses han de considerar quines mesures han pres fins al moment, i quines mesures podrien prendre en un futur.

- Conscienciació i accessibilitat
 - o Les empreses han d'assegurar que tota la plantilla conegui el seu protocol contra l'assetjament.
 - o Les empreses han de considerar l'opció de publicar el protocol en un lloc accessible a la seva pàgina web.
 - Això assegurarà que algú de la plantilla hi tindrà accés si, per exemple, està de baixa pels efectes secundaris de l'estrès provocat per l'assetjament que ha patit, i no té accés a la intranet.
 - També serà accessible per a tot el personal, fins i tot les persones amb contractes temporals que no tinguin accés a la intranet.
 - A més, demostrarà que l'empresa està compromesa amb la transparència i la lluita contra l'AS.
 - o Encara que no sigui accessible al públic en general, el protocol intern hauria de ser accessible a tota la plantilla, fins i tot per a les persones que no tinguin accés a les comunicacions internes. Per tant, és una bona idea repartir còpies en paper o publicar-les a la intranet.
 - o Les empreses poden difondre el seu protocol a través d'eines com:
 - Butlletins interns.
 - Taulers físics o electrònics.
 - Reunions de personal.
 - Recordatoris al personal abans d'esdeveniments on hi hagi un major risc d'assetjament, com les festes d'empresa.
 - Recordatoris anuals.
 - o A més de desenvolupar i difondre un protocol, l'empresa pot utilitzar altres eines per sensibilitzar el personal sobre l'AS. Per exemple, pot repartir fullets informatius o penjar cartells divulgatius en espais compartits com la sala de descans, la sala de la fotocopiadora o el bany.

Nota important: No és adient suggerir als membres de la plantilla que demanin còpies del protocol a la direcció. Podrien ser reticents a fer-ho, ja que alertaria la direcció d'un possible cas d'assetjament. Tampoc és adient deixar-ne còpies a espais compartits com la sala de descans, ja que podrien ser reticents a consultar el protocol en vista dels companys i companyes de feina.

- Cal informar la plantilla sobre el protocol, les mesures de prevenció, els procediments de denúncia i les formes de donar suport a les víctimes.

9. Exercicis, activitats i proves

EXERCICI

Al final de la sessió, el formador o la formadora pot animar als participants a parlar dels mites sobre l'AS següents.

Mite i realitat

Mite	Realitat
1. El que anomenen "assetjament sexual" no és res més que coqueteria. De fet, a les dones els agrada que els facin cas.	Quan la coqueteria és no desitjada, provoca ansietat, depressió i problemes de salut en les dones. Sovint, les obliga a abandonar el món laboral i, en casos extrems, fins i tot pot induir al suïcidi.
2. La millor manera d'acabar amb l'AS és ignorar-lo.	El silenci no és mai la solució; fins i tot, pot donar ales a l'assetjador. És important oposar-se al comportament no desitjat i, si cal, denunciar-lo.
3. La majoria de les denúncies d'AS són intents de venjar-se dels directors o companys de feina.	De fet, la majoria de les denúncies són silenciades perquè les dones temen ser estigmatitzades o acomiadades per haver-se queixat. Els casos de denúncies falses són extremadament rars.
4. Les dones inciten a l'AS amb la seva manera de vestir i el seu comportament. Les dones respectables no són mai víctimes d'AS.	Siguin joves o velles, paletes o banqueres, vagin vestides amb burques o saris, tota mena de dones han patit casos d'AS. El que importa no és el comportament d'aquestes dones: l'AS és fruit de la sexualització de les dones en una cultura

	<p>masclista.</p>
<p>5. La llei no hauria de restringir l'expressió sexual i la coqueteria entre persones adultes.</p>	<p>La llei no restringeix ni l'expressió sexual ni la coqueteria consensuada entre adults al seu entorn de treball; només prohibeix comportaments no desitjats i hostils cap a les dones. Quan la "coqueteria" és coercitiva o ignora el rebuig o el malestar de la dona, no és acceptable.</p>

MÒDUL 4. Com afrontar les denúncies i donar suport a les víctimes

A. Objectius d'aprenentatge

Al final d'aquest mòdul, els participants entendran perquè tants casos d'AS no es denuncien. També veuran la importància de les mesures justes i transparents, i d'una bona divulgació (procediments per formular queixes, persones de referència, informes, confidencialitat, accions correctives). Sabran què fer si pateixen AS o si veuen que algun company o companya en pateix, i sabran donar suport a les víctimes d'AS i ajudar-les a buscar l'ajuda dels serveis disponibles.

B. Marc teòric

1. L'AS: un problema silenciàt

La majoria dels casos d'AS no es denuncien. De fet, un estudi al Regne Unit va trobar que el 79% de les víctimes d'ASAL no presenten denúncia.

Segons les víctimes, no van presentar denúncia per les raons següents:

- Por a que afectés la relació amb els companys i les companyes de feina.
- Por a que no es donés credibilitat o importància a la denúncia.
- Per vergonya.
- Por a que els afectés negativament la carrera professional.

Segons la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball (Eurofound), la falta d'un diàleg públic sobre l'AS i una alta tolerància envers aquest tipus de violència també han fet que les víctimes no s'atreveixin a denunciar els seus assetjadors¹.

En la majoria dels casos, les dones no s'atreveixen a denunciar la violència. Poden sentir vergonya, tenir por a ser culpabilitzades o a perdre la feina o enfrontar-se a represàlies professionals².

Sovint, les víctimes d'ASAL eviten l'assetjador, neguen o treuen importància a la situació, o intenten ignorar, oblidar o aguantar l'assetjament.

¹ Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies, Eurofound, Dublin, 2015, p. 52.

² European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP). (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_EN.pdf).

2. Fomentar les denúncies

Sovint, no es denuncia l'ASAL perquè els membres de la plantilla no saben com fer-ho o perquè en temen les conseqüències. La formació és un recurs ideal a l'hora de transmetre la importància de denunciar els casos d'assetjament o abús i explicar com fer-ho. Normalment, les denúncies es fan a través d'un telèfon anònim o una pàgina web anònima, o contactant el departament de recursos humans o un/a supervisor/a.

“El personal ha d'estar sensibilitzar en el seu rol com a testimoni, i en els recursos que té per denunciar l'assetjament en l'àmbit laboral.”

Les denúncies s'han de prendre seriosament, i s'han d'investigar amb celeritat. Quan escau, també cal prendre mesures correctives.

L'empresa ha de:

- A) Especificar les vies de denúncia per a casos d'AS, i animar el personal a denunciar comportaments no desitjats i inadequats.
- B) Un cop es presenti una denúncia, l'empresa té la responsabilitat de prendre les mesures necessàries per aturar l'assetjament immediatament. Aquestes mesures podrien incloure el següent:
 - Informar la persona denunciant de tots els seus drets.
 - Investigar la denúncia rigorosament i eficaçment.
 - Si es confirma l'assetjament, aplicar mesures correctives immediates i eficaces.
- C) Si un supervisor observa un comportament improp i no hi fa res, “bàsicament, transmetts a tothom de l'equip que et sembla bé.”

És possible que la persona que presenta la denúncia se senti incapaç de resoldre el problema directament, i pot necessitar l'ajuda d'algú altre. Si cal, el supervisor hauria de permetre que una altra persona acompanyi la víctima.

Exemple: Una treballadora ha presentat una denúncia per AS. No forma part de cap sindicat, i no seria adequat exigir-li que expliqui els detalls de l'assetjament davant d'un company de feina. Parlar de l'assetjament l'angoixa i l'estressa, i per fer-ho necessita suport emocional. En aquest cas, convindria permetre que algú capaç de donar aquest suport —una amiga, per exemple— l'acompanyi.

El requisit principal per la presentació de denúncies d'AS és l'existència d'un procediment escrit. Per una part, aquest procediment ha de complir una funció preventiva; per l'altra, ha d'oferir una solució quan es presenti el problema.

El procediment de queixa de l'empresa no ha d'obligar la persona que presenti la denúncia a resoldre el problema personalment; l'ha d'ajudar amb consells concrets i el compliment de la normativa.

3. Elements i fases d'un procediment efectiu per a les denúncies d'assetjament sexual

3.1. Comunicació i consells

Qualsevol persona amb un rol directe o indirecte a l'empresa té el dret de comunicar qualsevol cas confirmat o sospitat d'assetjament.

Per fer-ho, el procediment ha d'oferir canals de comunicació i assessorament.

· Oferir una llista de punts de contacte dins de l'empresa o en sindicats laborals reconeguts

El procediment hauria d'ajudar la persona que vol presentar la denúncia a trobar algú (si és possible, que tinguin diferents opcions) amb la capacitat d'ajudar-la a fer-ho. Qualsevol treballador o treballadora hauria de poder identificar i triar qualsevol de les persones de la llista fàcilment, i informar-les de la situació. La persona de referència hauria d'estar sensibilitzada i formada en com assessorar i acompanyar les víctimes d'AS.

· Definir els rols i les responsabilitats de la persona de referència

El rol de la persona de referència serà guiar, informar, i donar suport al treballador o la treballadora que presenti la denúncia. La seva missió consistirà a:

- Informar a qui denunciï dels seus drets.
- Oferir consells sobre com resoldre el problema, incloses les vies externa i interna.
- Definir diferents vies de denúncia per a qui vulgui denunciar l'AS, per assegurar que no hagi de presentar la denúncia a l'autor dels fets o a algú que no sigui imparcial.
- Presentar un ventall de maneres d'afrontar l'AS. En casos de possible delicte, la víctima també pot denunciar els fets davant dels cossos policials o qualsevol autoritat judicial.
- Informar sobre com fer una denúncia interna. Aquest pas no hauria de ser massa restrictiu.
- Recomanar a la víctima anotar l'hora, la data, el lloc i els testimonis dels fets, i guardar

còpies de correus electrònics, missatges de texts, materials digitals o posts a les xarxes socials relacionats amb l'assetjament.

- Informar o derivar a recursos o serveis externs que puguis ajudar la víctima recuperar-se (suport psicològic, organitzacions de dones, etc.).

3.2 Procediment de resolució

El procediment de resolució formal intenta avaluar si l'assetjament ha tingut lloc. Si és que sí, s'han de prendre les mesures necessàries; per exemple, mesures correctives.

Normalment, el procediment formal comença quan algú presenta una denúncia interna. Aquesta denúncia s'hauria de presentar preferiblement per escrit, i hauria d'incloure la informació següent:

- Dades personals de la persona denunciant (nom, gènere, departament, posició...)
- Dades personals del suposat assetjador (nom, gènere, departament, posició...)
- Una descripció dels fets amb la data, el lloc, i la presència de testimonis
- Si s'escau, una llista dels testimonis

3.3 Investigació

Un cop s'hagi presentat la denúncia interna, comença la investigació:

- El procediment de denúncia hauria de dir que totes les denúncies, tant verbals com escrites, s'investigaran.
- Les investigacions s'haurien d'acabar dins d'un període raonable.
- Tota la informació i totes les fases de la investigació són confidencials. Només hi poden tenir accés les persones triades per investigar el cas.
- Si és necessari, es pot requerir la participació de qualsevol treballador o treballadora. No hi poden haver represàlies contra les persones que participin en el procés.
- L'empresa ha de garantir la independència i l'objectivitat de cada fase del procés. Per exemple, sempre que sigui possible, persones amb diferents rols haurien de dur a terme la investigació i la resolució. Això inclou representants de l'empresa, com ara personal de recursos humans, i representants de les persones treballadores, com delegats sindicals o membres del comitè d'empresa. L'empresa ha d'evitar nomenar persones directament relacionades amb els fets. Sempre que sigui possible, hauria de triar persones que sàpiguen poc o gens de les persones involucrades. Si cal, fins i tot hauria de considerar externalitzar la investigació per garantir l'objectivitat. Finalment, s'hauria de tenir en compte els aspectes més específics del cas. Per exemple, una dona que hagi sigut víctima d'AS es podria sentir més còmoda parlant amb una dona investigadora.

- Les persones responsables de la investigació han de determinar clarament els fets rellevants, les preguntes que s'hauran de fer, i les proves que s'hauran d'obtenir. És important que evitin preguntes innecessàries; per exemple, no seria adequat fer preguntes sobre la història sexual d'una persona que denuncia un cas d'AS.

3.4 Resolució

El procediment ha d'establir una sèrie de conseqüències i sancions apropiades per si es demostra que hi ha hagut AS o represàlies.

Accions correctives

- a. Qualsevol persona que hagi fet AS o que hagi pres represàlies haurà d'afrontar accions correctives incloent, si s'escau, l'acomiadament.
- b. Ha de quedar clar que aquestes accions s'aplicaran també en casos de comportament impropï, encara que no constitueixen un delicte.
- c. Cal fer referència a les sancions, incloent-hi, si s'escau, l'acomiadament o la finalització d'altres relacions laborals.
- d. Les sancions han de ser immediates i proporcionals a la gravetat dels fets.
- e. Les sancions s'han d'aplicar a tothom de la mateixa manera.
- f. La direcció serà responsable de com s'hagi previngut o respost davant de l'ASAL.

3.5 Accions contra les represàlies o la revictimització

El procediment ha de dir clarament que la revictimització o les represàlies contra qui denunciï no seran tolerades.

Les represàlies laborals

- Qualsevol acció presa per alterar les condicions d'un treballador o una treballadora per haver pres part, directament o indirectament, en una queixa o denúncia.
- Qualsevol acció negativa presa per l'empresa per castigar la víctima, cosa que podria dissuadir altres persones a comunicar queixes d'assetjament de discriminació.
- Les accions negatives no necessàriament han d'estar relacionades amb la feina ni tenir lloc al lloc de feina; també podrien tenir lloc un cop l'individu abandoni l'empresa (per exemple, l'enviament de valoracions de treball negatives i no sol·licitades).

Qualsevol treballador o treballadora que hagi pres part en qualsevol de les activitats protegides següents ha de rebre protecció enfront de les represàlies.

Activitats protegides:

- Queixar-se davant d'un supervisor, una supervisora, o una persona designada per part de l'empresa per rebre queixes.

- Denunciar un possible cas d'assetjament, fins i tot quan no se n'és la víctima.
- Omplir una denúncia formal per un cas d'assetjament.
- Oposar-se a qualsevol tipus de discriminació.
- Ajudar un company o una companya que es queixi d'assetjament.
- Oferir informació durant la investigació d'un cas d'assetjament a l'empresa, o oferir-se de testimoni arran d'una denúncia d'assetjament presentada davant d'una entitat governamental o en un judici.

Allò que no són les represàlies

- Els treballadors i les treballadores segueixen sent subjectes als mateixos requeriments professionals i normes disciplinàries després d'haver pres part en una activitat protegida.
- Si algú pateix alguna acció negativa després d'haver pres part en una activitat protegida, l'empresa ha de poder demostrar que l'acció negativa no va ser motivada per l'activitat protegida.

La victimització secundària o revictimització

- La victimització és una de les principals raons per les quals no es denuncien casos d'ASAL. És essencial que l'empresa reconegui el rol de la revictimització en com es gestiona l'ASAL. Això serà clau a l'hora de poder complir amb l'obligació de prevenir l'AS i protegir els treballadors i les treballadores.
- La victimització secundària o revictimització és el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència o assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitius i qualitius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables (les empreses/organitzacions), i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats (l'equip, els càrrec superiors...).

Exemple: L'amo d'un bar sent un rumor segons el qual una treballadora seva té previst presentar una denúncia contra un company de feina que l'ha assetjada sexualment. Com que va contractar la treballadora fa pocs mesos, decideix acomiadar-la per estalviar-se el problema. De fet, la treballadora no tenia cap intenció de presentar una denúncia; tot i així, l'amo del bar l'ha perjudicada perquè creia que ho faria. Per tant, l'acomiadament és una represàlia.

Exemple: La Laura ha patit AS per part d'un company de feina durant mesos. Finalment, presenta una queixa oficial al supervisor. Des d'aleshores, se sent marginada a la feina. Els companys de feina li giren l'esquena i ja no la tracten amb amabilitat. Això és un cas de revictimització.

3.6 Confidencialitat

La confidencialitat és fonamental per a la seguretat psicològica en un entorn de treball, i ajudarà de manera sistemàtica a prevenir l'AS. Durant la denúncia i la investigació, l'empresa ha d'assegurar que es respecti la confidencialitat de tota informació, i que només hi tinguin accés les persones que han de conèixer el cas per poder-lo resoldre i evitar fets similars en el futur. Això protegirà la persona que presenta la denúncia de perjudicis addicionals; per exemple, que els companys tafanegin sobre el cas l'AS.

4. Maneres de donar suport a les víctimes i ajudar-les a buscar ajuda

Quan algú revela un cas d'AS o abús, el suport que rep de l'empresa i dels companys i les companyes és essencial per encarrilar un procés de recuperació i evitar la revictimització. Si l'entorn li dona suport, és més probable que la víctima se senti disposada a denunciar el cas. Les recomanacions següents us poden ajudar a oferir suport com a empresa, company o companya.

Escoltar i donar suport

- El suport i la comprensió són essencials. Cal molt de coratge perquè una víctima comparteixi la seva experiència.
- Intenteu oferir un entorn segur i lliure de prejudicis, a més del suport emocional que la víctima necessita per compartir els seus sentiments.
- És important que la víctima sàpiga que té algú amb qui parlar. Escolteu-la. No vulgueu oferir solucions immediates.

Creure

La raó més freqüent per la qual les víctimes no denuncien l'AS és per por que els altres no les creguin. Poquíssimes persones menteixen o exageren quan diuen haver patit assetjament; si us ho diuen, és perquè confien en vosaltres i necessiten parlar-ho amb algú.

- Poquíssimes persones s'inventen històries d'assetjament. No cal que decidiu si "realment han patit". Si la víctima diu que ho ha patit, ja és suficient.
- Creieu el que us diguin. Li pot haver costat molt confiar en vosaltres i explicar-vos-ho.

Tranquil·litzar

- L'AS mai és culpa de la víctima. Ningú busca l'AS amb la forma de vestir, el que diuen o el que fan. La víctima ha de saber que l'únic culpable és l'assetjador.
- La víctima necessita sentir que la por, l'ansietat, el sentiment de culpabilitat i la ràbia són emocions normals, comprensibles, i acceptables.
- Recordeu: ningú es mereix ni l'abús ni l'assetjament.

Ser pacient

- No demaneu més detalls. La víctima és qui ha de decidir què vol explicar. Demaneu-li com la podeu ajudar.
- Les víctimes han de prendre decisions complexes i poden sentir sentiments d'impotència. Si intenteu prendre les decisions vosaltres, és probable que li empitjoreu el sentiment d'impotència.
- Ajudeu-la a identificar les opcions disponibles, i doneu-li suport a l'hora de prendre decisions.
- La víctima no pot "deixar-ho estar" ni "passar pàgina". La recuperació és un procés a llarg termini, i cada individu es mou a una velocitat diferent.

Animar

Animeu la víctima a buscar suport psicològic, denunciar l'assetjament, i contactar amb entitats especialitzades o grups de suport mutu. Recordeu: és la víctima qui ha de prendre les decisions. És l'única experta sobre la seva vida. No la pressioneu.

Respectar la privacitat

- No compartiu el que us expliquin amb els altres. Deixeu que la víctima decideixi què explicar. És important no compartir la informació amb persones que no hi estiguin involucrades.
- Si heu de compartir alguna part de la informació per garantir la seguretat de la víctima, primer demaneu permís: expliqueu-li què compartireu i amb qui.

Garantir la seguretat

- Una part important d'ajudar la víctima és identificar com pot restablir un sentiment de seguretat física i emocional. Podeu contribuir a aquest procés. Demaneu-li què l'ajudaria a sentir-se segura, i com la podeu ajudar a aconseguir-ho.
- Si l'assetjament encara perdura, ajudeu la víctima a crear un pla per si passa de nou. Tenir un pla específic i preparar-lo abans pot ser important si la violència va a més.

Coses que podeu dir

No és fàcil saber què dir a una persona quan confia en tu. No li feu massa preguntes; doneu-li suport amb frases com les següents:

- No és culpa teva.
- Em sap molt greu que això hagi passat.
- Et crec.
- Com et puc ajudar?
- Me n'alegro que m'ho hagi explicat.
- Decideixis el que decideixis, et donaré suport.
- No estàs sol(a).

5. Què fer si sou testimoni o víctimes d'un assetjament?

- 5.1 Quan s'observa o es creu haver estat víctima d'assetjament, s'hauria de denunciar aquest assetjament a un supervisor o una supervisora de seguida.
- 5.2 Un treballador o una treballadora pot iniciar un procediment intern si contacta amb alguna de les persones responsables que pot dur a terme una investigació, recollir informació i determinar quines mesures cal prendre. Aquesta informació no serà suficient per a procediments penals.
- 5.3 El personal hauria de mantenir un registre de fets i comunicacions rellevants entre totes les parts per si té lloc un altre incident i cal prendre mesures.

C. Exercicis, activitats i proves

Cas 1: La Sra. Pirelli treballa a l'empresa ABC Co. El seu cap, el Sr. Catani, sovint utilitza insults quan renya el personal. Ofesa, la Sra. Pirelli presenta una denúncia per AS.

Pregunta 1: Aquesta conducta constitueix AS?

Resposta 1: No. Malgrat que el comportament del Sr. Catani no és professionalment acceptable i s'ha de notificar igualment, aquesta conducta no era de caràcter sexual i no es considera assetjament sexual.

Cas 2: La Ivette es presenta per una oferta de feina a un restaurant nou. Durant l'entrevista, el supervisor li diu que no compleix amb els requeriments: busquen cambres "més femenines". Afegeix que si vol que la contractin s'hauria de vestir de manera més femenina, maquillar-se i anar a la perruqueria.

Pregunta 2: Aquesta conducta constitueix AS?

Resposta 2: No, perquè l'acció no és de caràcter sexual. Tot i així, sí que constitueix assetjament per raó de sexe/gènere, el qual també és denunciabile.

Cas 3: L'Anna treballa a un bufet d'advocats, on un dels socis principals sovint li fa comentaris sobre la seva aparença i la seva manera de vestir; li exigeix que porti roba que la faci més atractiva. Ofesa, presenta una denúncia per AS.

Pregunta 3: Aquesta conducta constitueix AS?

Resposta 3: Sí. Qualsevol comentari de caràcter sexual, sigui directe o indirecte, compta com a AS.

Cas 4: Sovint, el Sr. Martin mira pel·lícules pornogràfiques al despatx. Ho fa perquè vol que se n'adonin les companyes de feina, les quals se senten molt incòmodes. Una de les treballadores que seu al costat del Sr. Martin presenta una denúncia per AS.

Pregunta 4: Aquesta conducta constitueix AS?

Resposta 4: Sí, en aquest cas es tracta d'AS.

Cas 5: La Sra. Petrova treballa a una empresa multinacional. En una ocasió, el director li ofereix un tractament preferencial a la feina a canvi d'un favor sexual.

Pregunta 5: Aquesta conducta constitueix AS?

Resposta 5: Sí. Demanar favors sexuals a canvi de tractament preferencial és AS, encara que només hagi passat un cop.

MÒDUL 5: Formació i activitats per a la plantilla

A. Objectius d'aprenentatge

Al final d'aquest mòdul, els participants coneixeran el concepte d'AS, el marc teòric i el marc legal. A més, coneixeran els mètodes de formació, sabran què cal incloure en les sessions i què cal evitar. Faran ús de diferents metodologies, eines i fonts d'informació.

B. Marc teòric

1. Com organitzar formacions sobre AS

a. Metodologia general d'una formació

La metodologia d'un curs de formació o un taller depèn del perfil de les persones participants. En aquest cas, està dirigit a professionals que treballen per a empreses i entitats de la societat civil, sobretot personal de recursos humans que té la intenció d'oferir tallers de formació a altres membres de la plantilla. Aquesta formació vol generar una experiència on els participants se situïn al centre del procés d'aprenentatge, en el qual generen activament els seus propis coneixements.

Els mètodes d'aprenentatge participatius fomenten l'autonomia i el control sobre el procés d'aprenentatge, per la qual cosa la persona formadora hauria de fer de facilitadora o guia, no d'experta inqüestionable. Això implica, per a una banda, que als participants se'ls demana una major responsabilitat i iniciativa; i de l'altra, els permet seleccionar, gestionar, i avaluar les seves pròpies activitats d'aprenentatge. Els participants poden ajudar a establir objectius i prendre decisions sobre les habilitats i competències que volen adquirir en matèria de prevenció i gestió de l'AS, i en les polítiques, procediments i codis de conducta de l'empresa.

Per aquestes raons, és recomanable dedicar la primera part del taller a dinàmiques de

facilitació de grups i d'intercanvi d'experiències personals i coneixements pràctics de la temàtica. L'objectiu d'aquesta part de la formació és facilitar la participació, el debat i la reflexió entre els participants, i valorar les seves concepcions, coneixements i experiències prèvies. L'aprenentatge comporta canvis en la concepció de les coses, i els participants han d'estar oberts a noves formes de pensar o nous punts de vista per poder aprendre.

Per garantir l'eficàcia de la formació, és molt important que la persona formadora ajudi els participants a desenvolupar nous coneixements, no només a memoritzar una sèrie de dades i conceptes. Per tant, es recomana recórrer a tècniques com la resolució de problemes, el treball en grups i l'anàlisi de casos pràctics. A més, la persona formadora ha d'oferir materials, situacions hipotètiques i eines virtuals que es podran fer servir de manera autònoma, i que cada participant podrà adaptar per organitzar formacions curtes sobre l'AS al seu lloc de treball.

És important que els participants tinguin ganes d'aprendre. El que aprenguin hauria de respondre a les seves necessitats, els seus interessos i els seus problemes reals. Dit d'altra manera, ha de ser rellevant i aplicable en el context de la seva feina i circumstàncies; les oportunitats i reptes amb les quals es troben. La rellevància dels continguts és un factor clau a l'hora de motivar l'adquisició de coneixements. Per això, és essencial que la persona formadora els conscienciï sobre el tema, i que valori les experiències prèvies de cada participant.

Primer, la persona formadora ha d'oferir oportunitats perquè tothom pugui compartir les seves experiències, opinions i desitjos. Llavors, podrà orientar el procés d'assimilació d'informació, i podrà decidir quin nivell i quant de temps cal per oferir context i conscienciar els participants sobre la prevenció i la gestió de l'ASAL.

b. Grup destinatari

És molt important implicar els càrrecs directius. En les formacions sobre AS, han de demostrar un comportament exemplar. Han de promoure una cultura de respecte amb les seves accions, fins i tot amb la seva manera de comportar-se a la formació i en el dia a dia.

A més, els càrrecs directius que hagin de gestionar queixes per un comportament inapropiat, discriminació o assetjament han d'estar especialment sensibilitzats i formats en com gestionar aquestes queixes i evitar les represàlies.

Formació especialitzada: Les formacions per a càrrecs directius s'haurien d'organitzar a banda de les formacions per al personal o, com a mínim, les persones de la direcció haurien de rebre alguna sessió addicional.

Periodicitat: Els cursos sobre l'ASAL i l'AS s'haurien d'oferir periòdicament. Primer, haurien d'informar la direcció sobre l'AS i com gestionar les queixes. Posteriorment, s'haurien d'oferir espais per revisar els coneixements, debatre i intercanviar experiències.

c. Eines i consells

Els cursos es poden oferir presencialment o virtualment. L'experiència demostra que les classes presencials solen ser més productives.

Si no és possible organitzar un curs presencial, també hi ha l'opció de fer-lo de forma virtual. Avui en dia, l'aprenentatge digital i l'aprenentatge a distància són molt importants. Tot i que ambdós ofereixen més flexibilitat als participants, no són del tot equivalents. L'"aprenentatge a distància" fa referència a cursos on la presència física no és necessària, mentre que els cursos d'"aprenentatge digital" són totalment virtuals, i ofereixen el màxim nivell de flexibilitat.

Ambdues són eines molt útils. Si és fàcil substituir l'aprenentatge digital amb formació presencial, l'aprenentatge a distància pot ser una eina addicional en els dos casos, ja que cadascú pot triar on, què, com aprèn i en quins temes aprofundeix.

Utilitzeu un llenguatge inclusiu. No cal anomenar les activitats de formació com a "prevenció de l'assetjament sexual". També es pot posar l'èmfasi en com crear un entorn laboral respectuós i buscar l'interès d'un públic divers, amb escenaris que incloguin assetjadors i víctimes del mateix sexe, o directores assetjadores.

Les persones que hi participin han de saber que la immensa majoria dels assetjadors són homes, i la majoria de les víctimes són dones. Si no, no podran entendre les causes i l'impacte de l'assetjament i com afrontar-lo eficaçment.

També cal incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la formació, i cal evitar parlar només de persones cisgènere i heterosexuales.

Utilitzeu exemples positius. Centreu-vos en els comportaments que vulgueu promoure. Parleu de l'entorn respectuós i inclusiu que voldrien els participants, no només dels comportaments que haurien d'evitar.

Doneu suport a la diversitat i la inclusió. Per crear un entorn de treball positiu, cal formar les

persones treballadores i la direcció sobre els avantatges de la diversitat i les accions inclusives, i com treballar eficaçment amb persones amb orígens, cultures, ètnies, religions i idees diferents.

Parleu dels prejudicis (idees subconscients i basades en els estereotips). Si no reconeixem i gestionem els propis prejudicis a l'entorn de treball, podem reproduir comportaments discriminatoris, com no ascendir a una persona, o no contractar-la a causa del seu gènere.

Promoveu la participació i l'aprenentatge actiu. L'ús d'exemples i imatges en la formació sobre l'AS ajudarà els participants a centrar-se, entendre millor els continguts, i participar. A més, els debats oberts faran que se sentin més còmodes a l'hora d'afrontar un tema delicat.

Adapteu la formació al context laboral. Poseu exemples propers i adapteu la formació a la realitat de l'empresa.

Oferiu informació actualitzada. Garantiu una revisió periòdica dels continguts. Assegureu-vos que els continguts estan actualitzats i que compleixen amb les lleis vigents i les bones pràctiques de cada país.

Incloeu informació sobre què han de fer els testimonis. Quan formem tant la direcció com la plantilla sobre com actuar quan observin un cas d'AS, s'ha de fomentar la idea que tots som responsables pel manteniment d'un entorn de treball segur. Qualsevol que presenciï un cas d'AS hauria de saber com denunciar-lo correctament.

Garantiu la qualitat de la formació. La formació és més eficaç quan s'adapta a cada un dels rangs/funcions, llocs de treball, o a diferents grups de personal. Si reben una formació específica, els càrrecs intermedis i les persones supervidores de primera línia poden esdevenir la millor eina a l'hora d'evitar o parar l'assetjament.

- Dediqueu recursos suficients a la formació en general, i sobretot a la formació de comandaments intermedis i les persones supervidores de primera línia.
- La formació ha d'abordar com respondre eficaçment quan s'observa, es denuncia o es té coneixement d'un cas d'assetjament.

Possibles tipus de formació

- Formació periòdica per a la plantilla.
- Formació periòdica per a les persones supervidores.
- Formació periòdica per departaments, inclosa en les reunions mensuals/trimestrals.

- Tallers participatius que ajudin a entendre què és l'AS.
- Debats i reflexions grupals sobre experiències i casos concrets.
- Comunicacions internes adaptades a l'entorn: taulers, correus, etc.
- Formació individual, a l'aula o digital. Si es fa digitalment o es grava, convé que hi hagi una persona facilitadora present que pugui respondre a dubtes.
- Aprenentatge a distància sobre l'ASAL i l'AS.

2. Funcionament de la formació: activitats i eines

Existeixen moltes eines i activitats que es poden fer servir en un taller sobre l'ASAL per assegurar que la formació estigui basada en el context i l'entorn de cadascú, i perquè sigui eficaç i impactant.

Aquí trobareu un exemple d'un model de formació que es pot dividir en diferents mòduls i adaptar a diferents necessitats i contextos.

Públic potencial: el nostre públic objectiu és un grup de persones treballadores que interactuen amb persones externes, com ara accionistes o clients.

Mòduls: el nostre taller consisteix en cinc activitats/mòduls que es poden fer presencialment, o que es poden adaptar a una versió digital reduïda (amb l'ús de plataformes de treball avançades com Zoom o Teams que permetin la creació de subgrups, qüestionaris, proves, l'ús de pissarres, etc.). Cada mòdul es pot extrapolar i fer servir com a eina autònoma per l'anàlisi profunda d'una eina específica o un públic específic.

Tallers d'ASAL: una mostra d'activitats i eines

Activitat 1: Establir objectius, expectatives i inquietuds

Llegiu els objectius de la formació per assegurar que tothom que hi participi els entengui. Utilitzeu un paperògraf i pòstits en dos colors diferents (groc per a inquietuds, verd per a expectatives). Demaneu a cada participant que comparteixi una inquietud i una expectativa. La persona facilitadora en farà un diagrama i el penjarà a la paret. Al final de cada mòdul, repasseu el diagrama i mireu si encara és vigent.

Activitat 2: Definicions

Aquesta activitat està dissenyada per promoure una comprensió clara i profunda dels termes que utilitzem. No cal donar-ne cap per fet; cal generar una situació de certa incomoditat que

ens permeti trencar amb els tòpics.

Què vol dir “assetjament en l'àmbit laboral”? Què vol dir “assetjament sexual”? Què volen dir “abús sexual” i “explotació sexual”?

Dividiu el grup en quatre subgrups. Cada subgrup tindrà un paperògraf amb una de les tres categories esmentades més amunt, i tindrà 10 minuts per fer una llista de tots els exemples específics del tipus d'abús o assetjament que formi part de la categoria apuntada al seu paperògraf. Després d'aquests 10 minuts, els grups canviaran de lloc: el grup 1 passarà al paperògraf 2, el grup 2 passarà al paperògraf 3, i el grup 3 passarà al paperògraf 1. Cada grup llegirà la llista feta pel grup anterior, i la intentarà enriquir amb exemples addicionals. Després de 10 minuts, els grups canviaran de lloc una última vegada (metodologia: World café).

Compartiu els resultats amb el grup sencer. És un bon moment per fer comentaris, reflexions i preguntes.

Activitat 3: Anàlisi de riscos

Aquesta activitat està dissenyada per promoure una reflexió compartida sobre la importància d'un procediment per a les denúncies.

Animeu els participants a reflexionar sobre coses que podrien passar a l'empresa, i com respondríem com a entitat si hi hagués un cas d'AS en algun context, sector o àrea.

Utilitzeu una eina senzilla per a l'anàlisi del risc, i dividiu els participants en grups de 5 o 6 persones. Cada grup haurà d'identificar tots els possibles riscos relacionats amb un sector o activitat específica, les probabilitats que passi, l'impacte, i possibles formes de mitigar-ne les conseqüències.

Acció	Descripció del risc	Intern/extern	Probabilitat Gairebé impossible/ Poc probable/ Possible/ Probable/ Gairebé inevitable	Impacte No significatiu/ Menor/ Moderat/ Major/ Sever	Probabilitat/ impacte	Mesures per mitigar el risc	Responsable de fer seguiment del risc	Seguiment
A1								

A2								
----	--	--	--	--	--	--	--	--

El resultat de l'anàlisi us permetrà classificar cada risc com a baix / mitjà / mitja-alt / alt / molt alt en termes d'impacte i probabilitat. Llavors, podreu trobar la gravetat dels diferents riscos a la matriu de riscos i identificar la urgència i prioritat d'intervenció de cadascun.

Exemple d'una matriu de riscos:

		Impacte→				
		Insignificant	Petit	Moderat	Significatiu	Sever
Probabilitat↑	Molt probable	Mitjà-baix	Mitjà	Mitjà-alt	Alt	Alt
	Probable	Baix	Mitjà-baix	Mitjà	Mitjà-alt	Alt
	Possible	Baix	Mitjà-baix	Mitjà	Mitjà-alt	Mitjà-alt
	Poc probable	Baix	Mitjà-baix	Mitjà-baix	Mitjà	Mitjà-alt
	Molt poc probable	Baix	Baix	Mitjà-baix	Mitjà	Mitjà

Activitat 4: Debats

Aquesta activitat està dissenyada per generar un debat sobre els valors, els principis i els comportaments que podrien tenir lloc en un entorn laboral a través de casos reals.

Trieu una sèrie de debats que es puguin descriure amb poc text (mitja pàgina) sobre casos d'assetjament (trobareu exemples per als debats a l'annex 2). Busqueu casos que siguin controvertits i que no tinguin una solució òbvia.

Dividiu la classe en subgrups de 6 a 8 persones, i demaneu a cada grup que llegeixi el cas amb atenció i que el debati. Un cop hagin arribat a una solució consensuada, analitzeu-la amb l'ús de les preguntes següents:

- Aquesta opció quadra amb els meus estàndards, valors i objectius?
- Aquesta opció és un model per als valors de l'organització? Per què?

- Aquesta opció és coherent amb els principis de l'organització? Per què?
- Aquesta reflexió millora/aprofundeix el sentiment de confiança? Per què?

Ambdós debats us sorprendran!

Activitat 5: Simulació

Aquesta activitat està dissenyada per poder experimentar i preparar una conversa difícil amb algú que presenti una queixa.

Analitzeu què cal fer i què no s'ha de fer quan rebem una queixa. És una circumstància en què és probable que s'hi trobi el personal directiu, però no exclusivament (qualsevol de nosaltres podria rebre una queixa). Després, demaneu voluntaris per fer una simulació; caldran dues o tres parelles. Decidiu qui farà de víctima i qui farà de persona receptora, i doneu un cas a la víctima perquè el llegeixi curosament. Mentre es faci la simulació, la resta de participants faran de públic. Aquestes simulacions poden ser emocionalment impactants, i algunes persones no estaran disposades a participar-hi. No les obligueu: busqueu una altra persona que faci de voluntària.

Al final de la simulació, el grup sencer analitzarà l'actuació de la persona receptora. Quines coses ha fet bé? En què podria millorar? Feu una anàlisi constructiva: no jutgeu la persona que hagi fet de receptora.

Aquest és un exercici difícil, i cal un alt nivell de confiança entre les persones que hi participin; tingueu-ho en compte abans de proposar-lo.

Activitat 6: El trencaclosques

Normalment, es proposa aquesta activitat al final d'una formació llarga sobre mesures preventives. És una manera divertida de comprovar l'aprenentatge i repassar allò que hem après sense pressió.

La persona facilitadora ha de tenir una descripció detallada d'un cas sencer, des de la denúncia fins al tancament del cas, possiblement amb un procés d'investigació.

Apunteu cada pas en una targeta, i barregeu les targetes. Feu-ne una còpia per a cada grup.

Dividiu els participants en grups i doneu cada grup un joc de targetes. Ara, cal que cada grup ordeni les targetes cronològicament.

Un cop hagin acabat, repasseu les respostes com a grup. Demaneu a cada grup que compti el nombre d'errors, i feliciteu el grup guanyador!

Activitat 7: Avaluació

Aquesta activitat està dissenyada per repassar tots els passos del curs de formació, identificar-ne els encerts, i els errors de manera constructiva.

Primer, utilitzeu el paperògraf d'inquietuds i expectatives. Juntament amb els participants, traieu tots els pòstits amb les inquietuds superades i expectatives acomplertes. Mireu què queda al paperògraf, i parleu-ne amb el grup.

Llavors, ensenyeu una imatge amb els tres dibuixos següents:

Un cubell de la brossa, una rentadora i un maletí.

Demaneu a cada participant què posarien al cubell de la brossa (les coses que no els ha agradat de la formació, els comportaments, etc.), què posarien a la rentadora (perquè s'ho volen rumiar més) i què posaran al maletí (coses enriquidores que s'enduran).

Materials a utilitzar:

L'ús d'exemples, casos pràctics, qüestionaris i il·lustracions com a part de la formació ajudarà els participants a centrar-se en els continguts.

Exemples d'eines per a l'aprenentatge a distància

L'aprenentatge a distància és una manera útil d'aprofundir en els resultats d'una classe presencial i corregir-ne els errors.

Hi ha un gran nombre d'eines digitals centrades en la prevenció amb nivells diferents, durades diferents, i diferents nivells de compromís.

Un exemple interessant d'un curs digital és una proposta del Govern britànic per al sector de les ajudes internacionals:

<https://www.futurelearn.com/courses/introduction-to-safeguarding-in-the-international-aid-sector>

ANNEXOS

1. Qüestionaris sobre coneixements i percepcions

Mòdul 1

Preguntes prèvies

1. Com definiries l'assetjament sexual en l'àmbit laboral (ASAL)?
2. Qui pot cometre ASAL?
3. Creus que l'ASAL és freqüent al teu país?
4. Creus que l'ASAL té alguna relació amb el gènere?

Preguntes finals

1. Quines són les formes principals d'AS? Escriu un exemple de cada forma.
2. Quins impactes pot tenir l'ASAL en les víctimes?
3. Una broma de tipus sexual es pot considerar ASAL?

Mòdul 2

Preguntes prèvies

1. L'ASAL està prohibit al teu país?
2. Quins drets tenen les víctimes d'ASAL?
3. Quines autoritats creus que tenen les competències per rebre denúncies d'ASAL?

Preguntes finals

Vegeu l'exercici inclòs a la descripció del Mòdul 2.

Mòdul 3

Preguntes prèvies

1. Creus que l'empresa hauria de dedicar recursos a la prevenció de l'AS?
2. Creus que l'empresa hauria de desenvolupar un procediment formal per donar resposta a les denúncies d'AS?

Preguntes finals

1. Quins mitjans pot fer servir l'empresa per difondre el seu protocol contra l'assetjament sexual?
2. Fes una llista de 3 elements que hauria d'incloure el protocol de l'empresa.

Mòdul 4

Preguntes prèvies

1. Es denuncia freqüentment, l'AS?
 - a) Sí. En la majoria dels casos es presenten denúncies.
 - b) Sí. Se'n presenten massa, de denúncies; la gent és massa sensible amb aquest tema.
 - c) No. En la majoria dels casos, no es presenten denúncies.
 - d) No ho sé.
2. Segons la teva opinió, quins passos s'haurien de seguir quan es presenti una denúncia? Escriu una breu descripció.

Preguntes finals

1. Tria tres paraules clau que s'haurien de tenir en compte quan es dona suport a una víctima d'ASAL.

Mòdul 5

Preguntes prèvies

1. Per a tu, és gaire clara la diferència entre l'ASAL, l'AS i l'abús sexual? Indica la resposta amb un número d'1 a 5, on 1 és "molt confusa" i 5 és "molt clara".
2. Com veus el risc d'AS a la teva empresa/organització? Indica la resposta amb un número d'1 a 5, on 1 és "molt baix" i 5 és "molt alt".

Preguntes finals

3. Després de la formació, ha canviat la teva percepció del risc d'AS a la teva empresa/organització? Com veus el risc, ara? Indica la resposta amb un número d'1 a 5, on 1 és "molt baix" i 5 és "molt alt".
4. Basant-te en les simulacions, fes una llista de 3-4 coses que cal fer quan rebis una denúncia. (Les respostes haurien d'incloure coses com: escoltar activament, donar confiança i respectar la víctima, ser pacient).
5. Fes una llista de 3-4 coses que no hauries de fer si reps una denúncia. (Les respostes haurien d'incloure coses com: jutjar la víctima, interrompre-la, treure importància als fets, dubtar dels fets, canviar de tema).

2. Casos pràctics i debats

Mòdul 1

Cas 1: El Marc és el cap del departament on ha treballat la Dina durant els darrers sis mesos. El Marc és simpàtic amb tothom que hi treballa, i té ganes d'ajudar tothom. Un dia, el Marc li proposa a la Dina que vagin a dinar plegats perquè es puguin conèixer més i per parlar de temes de feina. Com que li incomoda la proposta, la Dina la rebutja amablement. A partir d'aleshores, el comportament del Marc canvia: comença a dir a la Dina que no està content amb la feina que fa. Al cap d'un temps, la direcció de l'empresa demana explicacions a la Dina: segons el Marc, no rendeix a la feina.

Ho considereu un cas d'AS? Per què?

Cas 2: El Norman i la Penèlope treballen junts en una empresa petita. El Norman sempre fa brometes sobre la roba ajustada que porta la Penèlope, i diu que li escau. La Penèlope mai li respon; ignora les brometes. Un dia, la Penèlope es queixa davant del seu cap, el Daniel. Li diu que el Norman li fa AS amb els comentaris sobre la seva roba i la seva aparença, i demana que li doni suport. El Daniel respon que ja hagués intervingut si realment fos AS, però que el Norman només fa broma. Diu que la Penèlope no s'hauria de sentir ofesa.

Ho considereu un cas d'AS? Per què? Té raó, el Daniel?

Cas 3: A l'empresa on treballa la Layla, un company de feina d'un rang superior acaba de presentar la dimissió. Juntament amb altres treballadors i treballadores, la Layla espera poder ocupar aquesta posició. En una conversa privada, el cap de la Layla li diu que creu que no està prou qualificada, però que encara no ha pres cap decisió. Li suggereix que passin el cap de setmana junts; llavors, ja s'ho acabarà de rumiar i potser l'ascendeix a la posició.

Ho considereu un cas d'AS? Per què?

Mòdul 3

La Niya té 23 anys. Troba feina a una empresa de repartiment, i s'enamora d'un company, el Peter. No triguen gaire a ser parella i a anar a viure plegats. Després d'un temps, però, la Niya decideix que vol acabar amb la relació, i marxa de casa. El Peter la intenta convèncer perquè torni, però no ho aconsegueix. A la feina, encara treballen junts cada dia, i aviat comencen els insults i els atacs. El Peter i el supervisor —un amic seu—comencen a assetjar

la Niya verbalment davant de la resta de la plantilla. Fan comentaris sobre la seva vida sexual, la humilien i inventen històries sobre les seves exparelles. Ho fan quan la direcció de l'empresa no hi és. Aviat, els altres companys i companyes de feina deixen de parlar amb la Niya.

- Com definiríeu aquests comportaments? Qui en són responsables?
- Quines solucions suggeriríeu per aquest cas? Com creieu que acabarà la història?
- Com contribuiria un bon un protocol a evitar o solucionar un cas com aquest?

Mòdul 4

La Joana és cambrera. Ha patit AS per part d'un client, però no sap si denunciar el cas (el seu cap no té gaire empatia). Indecisa i afectada, decideix explicar-li el cas a l'Adam, un company de feina. L'Adam, però, no para d'interrompre-la amb preguntes invasives, i no la deixa parlar. Finalment, l'Adam li respon que el client en qüestió és un idiota, i que si la Joana no portés roba tan ajustada potser no passarien aquestes coses. A més, li diu que ho hauria d'haver explicat al cap fa temps.

Pregunta: L'Adam ha donat suport a la Joana?

Resposta: Tot i que sembla que ha cregut la història de la Joana, no l'ha escoltada activament. Li ha fet massa preguntes, i li ha exigint detalls innecessaris. A més, ha suggerit que l'AS és el resultat de la roba que duia la Joana; això és una manera de culpar la víctima. La roba ajustada no justifica l'AS. A més, no sembla que l'Adam entengui els sentiments i les inseguretats de la Joana. En lloc de dir-li el que hauria d'haver fet, l'hauria d'animar a decidir què vol fer a partir d'ara.

Cas 2: Cada matí, la Maria troba que algú li ha deixat una nota a l'escriptori amb missatges sexuals. Sospita que l'autor és el Joe, un company de feina. Li ho explica al seu cap, i l'empresa organitza una investigació formal. A l'endemà, quan arriba a la feina, uns companys venen a demanar-li com està. Ara, tothom s'ha assabentat de les notes, i tothom en fa broma.

L'endemà, demanen a la Maria que es reuneixi amb el comitè que durà a terme la investigació. Es presenta a l'hora al despatx del director, i se sorprèn en trobar que el Joe també hi és. Li demanen que s'assegui al costat del Joe, i comença l'entrevista. El comitè que organitza l'entrevista està compost pel seu cap i el director de recursos humans. Li demanen que els expliqui què ha passat, i que demostrï la culpabilitat del Joe. Durant tota l'entrevista, la Maria se sent molt incòmoda. Està segura que la investigació no acabarà amb una sanció:

el director de recursos humans és amic íntim del Joe.

Pregunta: l'empresa ha seguit correctament el procediment formal?

Resposta: No, l'empresa no ha seguit correctament el procediment formal. No ha garantit els drets de la víctima, i no ha tingut en compte les seves necessitats. S'ha violat la confidencialitat i s'ha explicat el cas a tothom. La confidencialitat és clau a l'hora d'animar les víctimes a presentar denúncies i de garantir un procés just i imparcial.

La denunciant i el suposat assetjador no haurien d'haver coincidit durant la investigació. El comitè els hauria d'haver entrevistat per separat. L'AS és una forma de violència de gènere, i la càrrega de la prova no hauria de caure sobre la víctima. La víctima només ha de presentar indicis que indiquin que hi ha hagut assetjament. El comitè ha d'assegurar que la investigació sigui justa i objectiva. Per tant, els seus membres no haurien de tenir relacions personals amb cap de les parts.

Mòdul 5

Cas 1: Fa poc que el Sol treballa en un projecte amb la Lili, una companya de feina. La Lili és molt extravertida, i sempre fa bromes amb els altres. El Sol ho veu com una forma de coquetejar, i li costa centrar-se en la feina. Durant un viatge d'empresa, el Sol i la Lili sopen junts al restaurant de l'hotel. Mentrestant, riuen i fan broma. Després, agafen l'ascensor junts cap a les seves habitacions. El Sol decideix que ha arribat el moment de portar la relació a un altre nivell, i li fa un petó a la Lili. Astorada, la Lili l'intenta apartar, però el Sol només ho veu com una reacció típica de les dones. L'empeny contra la paret i la pressiona amb el cos perquè no s'escapi. Segueix en els intents de besar-la i tocar-li el cos. Presa pel pànic, la Lili li fa una cop de peu; quan s'obren les portes de l'ascensor s'escapa corrents, entra a l'habitació, i tanca la porta d'un cop. El Sol se sent enganyat, i s'enfada. Pica a la porta de l'habitació de la Lili, exigint-li que s'expliqui. Espantada i molesta, la Lili no li obre la porta.

OPCIONS: Si fossis el cap de la Lili i t'expliqués el cas, què faries?

- Escoltar-la, apuntar el que t'explica, i donar-li suport. Dir-li que si vol, pot trucar la policia o denunciar el cas utilitzant els mecanismes interns de l'empresa.
- Presentar un informe sobre el cas i esperar instruccions.
- Reunir-me amb el Sol per dir-li que mai hauria de tocar una dona sense consentiment. Després, parlar amb la Lili sobre el seu comportament coqueta, i aconsellar-la que ho eviti.

Reflexió:

- Quins són els fets? La Lili no ha donat el seu consentiment, i ha intentat parar els petons i els tocaments del Sol. El Sol ha utilitzat la seva força física per continuar-ho fent.
- Quines són les percepcions? La Lili se sent agredida perquè és la víctima d'un abús sexual. El Sol creu que només ha respost a les insinuacions de la Lili.
- Quins són els riscos?
 - o El Sol podria fer mal a la Lili o a altres companyes amb aquest tipus de comportament.
 - o La Lili se sent insegura, i podria deixar la feina.
 - o Aquests fets podrien afectar la reputació de l'empresa, tant internament com externament.

Suggeriments:

- Preneu mesures immediates per protegir la Lili. Per exemple, aparteu-la del Sol o deixeu-la tornar immediatament del viatge.
- Doneu suport a la Lili
 - o Escolteu-la i ofereu-li empatia.
 - o Oferiu-li acompanyament si ho necessita o ho demana. Això podria incloure suport psicossocial, teràpia o atenció mèdica.
 - o Informeu la Lili que pot denunciar els fets davant de la policia.
 - o Demaneu-li dades claus: què va passar, quan, a on i qui ho va fer. No li demaneu per què.
 - o Repetiu-li la informació que us ha donat per assegurar-vos que l'heu entesa bé. Apunteu el nom de l'autor de l'informe, el nom del suposat assetjador, i una descripció dels fets que inclogui la data, l'hora, i el lloc.
 - o Respecteu la confidencialitat més enllà dels canals formals de denúncia.

Cas 2: Fa poc, en acabar els estudis universitaris, el Paolo va començar a treballar a l'empresa X. La seva cap és l'Àngela; té 40 i escaig d'anys, i porta molts anys treballant a X. Sovint, l'Àngela li demana al Paolo que faci hores extres, i sovint estan ells sols al despatx. Un dia l'Àngela sembla trista, i el Paolo li demana si es troba bé. L'Àngela li explica que el seu home l'ha deixat. Comença a plorar, i li demana al Paolo si el pot abraçar. Tot i que el Paolo se sent incòmode, com que la veu afectada li diu que sí. A l'endemà, l'Àngela li demana al Paolo que faci hores extres de nou. Aquest cop es veu més contenta, i li demana perdó per haver plorat el dia abans. També li demana si té parella. El Paolo respon que no, i l'Àngela li diu que li estranya que un home tan guapo sigui solter. Quan tanquen l'oficina, l'Àngela li fa una abraçada i s'acomiada. Les setmanes següents, el Paolo se n'adona que l'Àngela li demana cada cop més que faci hores extres. A més, sempre li fa abraçades o li frega el braç (un cop, també li frega la cama).

OPCIONS: Què hauria de fer el Paolo?

- a. Tolerar el comportament de l'Àngela, sempre que no vagi a més.
- b. Parlar amb l'Àngela, explicar-li com se sent, i demanar-li que pari.
- c. Parlar amb algú altre perquè demani a l'Àngela que pari.

Reflexió:

- Una cap et pot demanar que facis hores extres? Sí, sempre que tingui a veure exclusivament amb la feina. Sempre tens dret a dir que no.
- Una cap pot compartir i demanar informació personal? Depèn. És normal parlar de temes personals a la feina, però on passa, com passa i el context hi influeixen molt.
- Quins són els fets? L'Àngela és molt persistent. Sempre toca el Paolo, i sempre li demana que faci hores extres. Ha parlat del fet que és solter, li ha dit "guapo" i li ha tocat la cama. Aquesta mena de comportaments es podrien considerar AS i abús de poder. L'Àngela té més anys que el Paolo i un rang superior.
- Quines són les percepcions? El Paolo tem que l'Àngela el forci a participar en una interacció que l'incomodi. Segurament, l'Àngela coqueteja amb el Paolo sense adonar-se que li molesta (abús de poder inconscient). També és possible que utilitzi el seu poder per perseguir els seus interessos personals.
- Com a cap, l'Àngela està obligada a comportar-se de forma exemplar.
- Segons com vagi la discussió, podria ser interessant demanar als participants si respondrien igual si l'Àngela fos home i el Paolo fos dona.

Suggeriments:

- El Paolo podria parlar-ne directament amb l'Àngela, si vol.
- El Paolo té l'opció de parlar-ne amb el cap de l'Àngela (tot i que, com que el Paolo és nou, és probable que encara no conegui gaire gent de l'empresa), amb Recursos Humans, amb una persona de referència per l'AS o de trucar al telèfon anònim.
- Si fóssiu amics del Paolo i us ho expliqués, el podríeu animar a denunciar el cas i oferir-li suport. Si ho accepta, podríeu presentar la denúncia en nom seu.
- Un cop s'hagi presentat una denúncia oficial, l'empresa tindrà la responsabilitat d'activar el mecanisme de resposta. En aquest cas, segurament comportaria una investigació oficial.
- Si resulta que la denúncia del Paolo està justificada, l'Àngela podria haver d'afrontar mesures correctives.

Cas 3: La Lucy treballa promovent la salut pública. Passa moltes hores treballant a la comunitat. Un dia, una usuària li demana una reunió privada. Li diu que un altre treballador obliga les dones a acompanyar-lo a fer un àpat o a prendre un te si no volen que les tregui de la llista d'usuàries. La Lucy sap que el que fa el seu company de feina no és correcte, i que ha de posar-hi fre. De totes maneres, sap que si el denuncia és probable que perdi la feina, i li

sembla un càstig massa sever pel que ha fet. A més, generaria rumors que podrien danyar la reputació de l'organització.

OPCIONES: Si fóssiu la Lucy, què faríeu?

- a. Parlar directament amb el company en lloc de denunciar-lo.
- b. Parlar amb el cap sobre el que us ha dit la usuària.
- c. Denunciar-ho de forma anònima.

Reflexió:

- Haurà calgut molt de coratge perquè la usuària expliqués el cas a la Lucy. Si la usuària sent que la Lucy no ha fet res per resoldre el problema, resultarà en un abús de la confiança. Si això passa, és probable que digui a les altres usuàries que queixar-se és una pèrdua de temps; llavors, quan passin coses inacceptables, l'organització no tindrà manera de saber-ho.
- Quins riscos comporta aquesta queixa?
 - o La seguretat personal de la usuària. Potser també està en perill la seguretat d'altres usuàries que encara no s'han queixat.
 - o La reputació de l'organització. La situació ja és pública, i la notícia encara es podria estendre més.
 - o La reputació del company de feina: i si la queixa és falsa?

Suggeriments:

- Atesos els riscos, la Lucy hauria de presentar una denúncia a través del canal oficial en què confii més: de forma anònima, parlant amb els càrrecs directius o amb el personal de Recursos Humans. També podria aconsellar la usuària que presenti una denúncia i, si cal, donar-li suport.
- No es pot exigir res a canvi d'aquests béns i serveis. Tothom té dret a rebre atenció mèdica de franc. Demanar a una dona que t'acompanyi a fer un àpat o un te a canvi de sortir a la llista d'usuàries és xantatge, i el treballador abusa del seu poder.
- El mecanisme dissenyat per respondre a aquests abusos de poder s'hauria d'activar tan aviat com sigui possible: protegir la usuària, iniciar una investigació i aplicar un mecanisme apropiat de denúncia. Convé un equilibri apropiat entre confidencialitat i transparència.
- La Lucy no hauria de parlar amb el company en lloc de denunciar el suposat abús, ja que això podria perjudicar la usuària. El nivell d'inseguretat i el risc potencial són tan grans que només una persona expert ho hauria d'investigar. La Lucy té l'obligació de denunciar aquesta greu acusació.

3. Qüestionari d'avaluació final

- a) Què és l'AS quid pro quo? Escriu-ne un exemple.
- b) Què és l'AS ambiental? Escriu-ne un exemple.
- c) Quines disposicions legals es preveuen en cas d'AS per a a) la víctima, b) l'assetjador, c) l'empresa?
- d) Quines són les fites d'un protocol contra l'assetjament sexual? Com se'n pot garantir l'eficàcia?
- e) Què faries si patissis o presenciessis un cas d'AS? Quins individus o quines autoritats tenen les competències per poder gestionar una denúncia d'AS?
- f) Si un company o una companya de feina t'expliqués que pateix AS, què faries? Com li donaries suport?
- g) Si una persona treballadora denuncia un cas d'AS que pateix directament o que pateix algú altre, estarà protegida de les represàlies i de la victimització?

REFERÈNCIES / RECURSOS ADDICIONALS

En anglès

Andrew Rawson, Training to Prevent Sexual Harassment, 2020, disponible [aquí](#).

Employee Workplace Harassment Prevention Toolkit, disponible [aquí](#).

Equality and Human Rights Commission, Turning the tables: Ending sexual harassment at work, March 2018, disponible [aquí](#).

Equality and Human Rights Commission, Sexual Harassment and Harassment at Work, Technical Guidance, disponible [aquí](#).

EU Erasmus + project "BE AWARE, Strengthening competences to face sexual harassment on the workplace", disponible [aquí](#).

Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies, Eurofound, Dublin, 2015, disponible [aquí](#).

European Institute for Gender Equality, Sexism at work: how can we stop it? Handbook for the EU institutions and agencies, 2020, disponible [aquí](#).

European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP) disponible [aquí](#).

EVERFI, A Practical Guide to Preventing Sexual Harassment in the Workplace, disponible [aquí](#).

FRA, Violence against women: an EU-wide survey – Main results, 2014, disponible [aquí](#).

Grovo, Modern Sexual Harassment Training: Empowering Real Change, 2020, disponible [aquí](#).

J. Bret Becton, Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers, 2016, disponible [aquí](#).

Kathy Gurchiek, Sexual Harassment Prevention Training Should Involve Real Conversations, 2018, disponible [aquí](#).

Oxfam Italy, We feel Safe, 2020.

Meredith Sayre & Shaun Murphy, Sexual Harassment Training for Key Management Employees, disponible [aquí](#).

M. Rubenstein: "Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries", Work Digest: Combating sexual harassment at work, Vol. 11, 1992, p.11.

Pamela Fisk, Sexual Harassment Prevention Training, disponible [aquí](#).

University of New Hampshire, Sexual harassment & Rape prevention programme, disponible [aquí](#).

V.V. Giri National Labour Institute, Shashi Bala, Training Module on Prevention of Sexual Harassment of Women at Workplace, disponible [aquí](#).

En llengües dels països implicats

Европейски наръчник за ефективно прилагане на политиките за превенция и справяне със сексуалния тормоз на работното място, Център „Отворено образование“, София, 2020

www.teamworkproject.eu/

info@teamworkprojec.eu



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

El contingut d'aquesta publicació representa únicament les opinions de les autores i n'és responsabilitat exclusiva. La Comissió Europea no accepta cap responsabilitat per l'ús que es pugui fer de la informació que conté.