

PROGRAMA DE SENSIBILITZACIÓ EN DRETS I DEURES PER A LA PLANTILLA

WP2, D2.8



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: Drets i deures.....	21
MÒDUL 4: Vies de denúncia: com ajudar les víctimes d'AS	27
ANNEXOS	35
1. Qüestionaris sobre coneixements i percepcions	35
2. Casos pràctics i debats.....	37
3. Qüestionari d'avaluació final.....	39
REFERÈNCIES / RECURSOS ADDICIONALS	40

INTRODUCCIÓ

L'any 2021, un equip d'expertes de Bulgària, Grècia, Espanya i Itàlia va crear el programa de sensibilització en drets i deures 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 (AS) en l'àmbit laboral (ASAL).

Finalitat

La formació és clau a l'hora de prevenir l'assetjament sexual (AS). Aquest programa està dissenyat per oferir a les persones treballadores els coneixements i les competències que necessiten per combatre l'ASAL, tant si el pateixen ells com si el pateix un company o una companya de feina. La sensibilització ha d'assegurar que tota la plantilla sàpiga què és l'assetjament sexual, que conegui els drets de les persones treballadores i els deures de les empreses, i que sàpiga com ajudar les víctimes d'assetjament sexual, com reconèixer la revictimització i on presentar una queixa.

Per molt bo que sigui un programa de sensibilització en assetjament sexual, mai podrà preparar tothom per a tots els casos possibles. De totes maneres, la formació i la sensibilització sobre l'AS han de començar arreu, tan aviat com sigui possible. Cada empresa hauria d'oferir una formació en AS per a tota la plantilla almenys un cop l'any.

A més, la pandèmia de la COVID-19 ha provocat un increment preocupant en la violència i l'assetjament que pateixen les treballadores. L'increment en la violència masclista durant les restriccions i el tancament d'empreses i institucions ha afectat les dones que treballen digitalment o des de casa¹. També s'ha observat que les treballadores sanitàries i comercials de primera línia han patit més l'AS. A més, han hagut de fer front al comportament hostil de molts clients que es negaven a portar mascaretes, a respectar les distàncies de seguretat o a minimitzar el contacte amb les persones treballadores.

Metodologia

Aquest programa es basa en els resultats d'una recerca feta per les entitats sòcies del projecte, amb la col·laboració d'un grup de 499 participants compost per càrrecs directius,

¹ International Finance Corporation 2020, COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses, disponible a: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/42b50ce3-3867-48b2-9818-acfbc4080ea2/202007-IFC-GBVCOVID+D.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ndOei13>

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.

Dins 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 per a la capacitat per a caps, i un programa de sensibilització en drets i deures adreçat a treballadors i treballadores.

Fites en l'organització d'una formació sobre assetjament sexual adreçada a persones treballadores:

A) Crear una formació que sigui atractiva i adaptada, que tingui en compte les particularitats de l'entorn de treball.

La millor manera d'oferir formació sobre el tema en qüestió és amb un curs presencial o digital. En tot cas, és essencial que la plantilla tingui la possibilitat d'aprendre sobre l'AS a través d'escenaris realistes, exercicis participatius i proves.

B) Utilitzar tecnologies i eines innovadores de formació a distància.

La innovació en les estratègies i les eines de formació a distància converteixen la formació digital en una experiència engrescadora i interactiva.

Aquí teniu algunes eines que serveixen en la formació a distància:

- <https://www.zeetings.com>
- <http://ideabordz.com>
- <http://jamboard.google.com>

C) Fer que la formació estigui disponible a qualsevol hora i a través de qualsevol dispositiu.

Sovint, les persones treballadores han de gestionar emergències o horaris imprevisibles, i això fa que sigui difícil compaginar la feina i la formació. Si optimitzem la formació per a mòbils, això els dona accés als cursos a qualsevol hora a través d'un telèfon, una tauleta o un portàtil.

Com utilitzo aquest programa?

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

Els temes suggerits són els següents:

1. L'assetjament sexual en l'àmbit laboral (ASAL): definicions i principis bàsics
2. Marc legal
3. Drets i deures
4. Formes de denúncia: com ajudar les víctimes d'assetjament sexual

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 previs i finals per a cada sessió
- Casos pràctics i debats
- Qüestionari d'avaluació final
- Referències / recursos addicionals

Estructura de la formació

La durada total del curs de formació són sis hores. Cada tema durarà aproximadament 1-1.5 hores.

Continguts de la formació	Mètodes utilitzats
Introducció a la formació: conèixer els participants i els objectius de la formació	
Mòdul 1: L'AS en l'àmbit laboral: definicions i principis bàsics	
Mòdul 2: Marc legal	
Mòdul 3: Drets i deures	
Mòdul 4: Vies de denúncia: com ajudar les víctimes d'AS	
Conclusió i avaluació	
Valoració final 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 a l'entorn 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 a diferents països europeus existeixen concepcions diferents sobre què constitueix ASAL. Un dels **elements clau** és que la persona afectada veu l'acte com a no desitjat.

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.²

3. Tipus d'AS

Els principals tipus d'AS són:

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

a. Assetjament sexual *quid pro quo*

² FRA, Violence against women: an EU-wide survey – Main results, Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2014 (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf).

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 l'obra d'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 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 obscens o provocadors 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'AS 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 a 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?

- Companys i companyes de feina
- Càrrecs directius
- 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, la recerca demostra que les dones en són les víctimes més habituals.
- Les persones LGBT+ també tenen més risc de ser víctimes d'AS.

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

L'AS també el pot perpetrar alguna persona externa a l'organització o empresa: clients/es, pacients, usuaris/es, estudiants en pràctiques o persones del públic. Entre professionals de trànsit —com ara conductors, conductores 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 amb 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 afectar l'entorn de treball.

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

Si uns fets que tenen lloc fora de la feina però passen “en 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.

6.1. 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!”

6.2. 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 manera possible d'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'AS³

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:

³ 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

- 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.

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. A l'endemà, el cap li posa la mà al cul i li diu "va, no et facis l'estreta!" Tot i que, en origen, 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 per raó de sexe/gènere (o discriminació) 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 denúncia per discriminació per raó de 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 7)</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 considera acte de discriminació per raó de sexe."</p>
<p>Drets de les víctimes d'AS / Conseqüències per als autors</p> <p>Estatut dels Treballadors</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</p>

<p>(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>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 al·legacions 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</p>

	<p>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 delicte</p> <p>Codi penal espanyol (article 184)</p>	<p>Segons el Codi penal espanyol, l'AS és un delicte 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>Llei orgànica espanyola 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (article 48)</p>	<p>Segons Llei orgànica espanyola 3/2007, "Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o</p>

<p>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (article 33)</p>	<p>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>
--	---

C. Exercicis, activitats i proves

1. Quines són les característiques principals de l'AS?

- Qualsevol tipus de comportament verbal, no verbal o físic no desitjat.
- Qualsevol comportament sexual amb l'objectiu d'afectar o violar la dignitat d'una persona.
- 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: Drets i deures

A. Objectius d'aprenentatge

Al final del mòdul, els participants sabran per què té lloc l'AS. Sabran quins drets tindran si pateixen AS directament o si saben que un company o una companya de feina el pateix. També sabran els deures de l'empresa en aquests casos.

I. DRETS DEL PERSONAL

B. Marc teòric

1. Introducció: AS, desigualtat de gènere i relacions de poder a l'àmbit laboral

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 a l'entorn laboral sol reflectir desequilibris de poder relacionats amb el gènere, i és part d'una llarga llista de formes de discriminació i desigualtats que les dones pateixen a la feina i a la vida quotidiana.

Qualsevol tipus de violència o assetjament contra les dones a l'entorn laboral és una violació greu dels drets de les dones, i un obstacle significatiu en el camí cap a la igualtat d'oportunitats i la igualtat en l'accés a una feina digna i decent. Té uns efectes devastadors en la salut, el benestar i el rendiment de les treballadores. Aquest tipus de violència està profundament arrelat en les normes i els valors socials, en els estereotips que fomenten la desigualtat de gènere, en la discriminació contra les dones i en la relació desigual de poder entre sexes/gèneres. A més, sovint s'hi solapen altres tipus de discriminació basats en coses com la identitat de gènere, l'ètnia, la diversitat social o l'origen social⁴.

⁴ UN Women ILO (2019) HANDBOOK Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. 2-3
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---iloankara/documents/publication/wcms_731370.pdf

L'AS sovint té lloc entre persones amb una relació de poder desigual: per exemple, entre un director i una treballadora o entre un treballador experimentat i una de nova.

És important conèixer el motiu real de l'ASAL per poder-lo combatre i per poder garantir una cultura professional i un entorn de treball respectuosos.

2. Els drets de les persones treballadores en cas d'ASAL

- **El dret a denunciar el cas i rebre el suport dels serveis disponibles**

Les víctimes d'ASAL tenen el dret a denunciar el cas davant de les autoritats legals competents (per exemple, les organitzacions d'igualtat de gènere, les administracions, els cossos policials, la fiscalia o els jutjats; vegeu el mòdul 2).

També tenen el dret a denunciar el cas davant de la persona de referència o la comissió designada per l'empresa per tal que s'iniciï el procés d'investigació.

Qualsevol persona que observi un cas d'ASAL contra un company o una companya de feina l'hauria de denunciar davant de la persona de referència o la comissió designada per l'empresa. De totes maneres, primer haurien de contactar la víctima i informar-la que són conscients del cas i que li volen donar suport.

- **El dret a no patir revictimització o represàlies (tant per a víctimes com per a denunciants)**

Això també és un dels deures de l'empresa. Per tant, vegeu el paràgraf rellevant a continuació (II).

- **El dret a la confidencialitat**

Sempre que rebin una queixa d'AS, la persona de referència o la comissió ha de respectar el dret a la confidencialitat.

La confidencialitat és essencial si volem garantir la seguretat psicosocial a l'entorn laboral, el qual contribueix sistemàticament a la prevenció de l'assetjament sexual. Durant els procediments de denúncia i d'investigació, l'empresa ha de garantir que tota la informació rellevant és guardada de manera confidencial, i que només hi tindran accés les persones imprescindibles per a la resolució del cas i la prevenció de futurs casos. Això protegirà el/la

denunciant de desavantatges en el futur, com que els companys i les companyes de feina xafardegin sobre el cas.

II. DEURES DE L'EMPRESA

- El deure de prendre mesures preventives per garantir la seguretat i el benestar de les persones treballadores (incloent-hi la prevenció de l'ASAL) i per promoure la inclusió.

Aquesta obligació inclou el desenvolupament d'un protocol contra l'assetjament sexual, la creació de vies de denúncia interna, i la difusió de la informació rellevant perquè hi tinguin accés treballadors i treballadores de tots els rangs i totes les posicions. Les mesures preventives també poden incloure cursos de formació per a la plantilla.

- El deure de garantir un procés de denúncia interna transparent i just.

Si l'empresa crea un procediment de denúncia interna, cal que garanteixi els drets de la víctima i que dugui a la prevenció eficaç de futurs casos. El procediment ha de garantir el dret a la confidencialitat de la persona denunciant.

Cal prendre seriosament totes les denúncies i investigar-les de seguida; quan s'escaigui, també cal prendre mesures correctores eficaces.

L'empresa ha de:

- A) Especificar els procediments de denúncia per a casos d'AS, i animar el personal a denunciar comportaments no desitjats i impropis.
- 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 de forma immediata i eficaç.
- C) Si un/a supervisor/a observa un comportament improp i no hi fa res, "bàsicament, transmits a tothom de l'equip que et sembla bé."⁵

⁵ Kathy Ruffino, assessora i formadora de Train Me Today a Huntington Beach, Califòrnia.

Sovint, la persona que presenta la denúncia se sentirà incapaç de resoldre el problema directament, i necessitarà l'ajuda d'algú altre. Si cal, el/la supervisor/a ha 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.

- **L'obligació de prevenir i evitar la revictimització i les represàlies contra la persona denunciant**

El procediment de denúncia de l'empresa ha de dir específicament que no es permetran ni les represàlies ni la revictimització de la persona denunciant.

Les represàlies laborals

- Qualsevol acció presa per alterar les condicions d'un treballador o una treballadora per haver pres part 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 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 testimoni arran d'una denúncia d'assetjament presentada davant de les institucions pertinents 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 quantitatius i qualitatius 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...).

B. Exercicis, activitats i proves

Les represàlies i la revictimització

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.

És un cas de represàlies?

L'amo del bar l'ha acomiadada pel que creia que faria. Per tant, sí: 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 són amables amb ella.

És un cas de revictimització?

Sí.

Exemple: Una infermera treballa per a una empresa de salut. Rep tractament a l'hospital on treballa. Presenta una denúncia contra l'empresa per l'AS que pateix com a pacient. En conseqüència, el director li denega un ascens, dient que no "pensa en l'equip". Tot i que presenta la denúncia segons les normes per a pacients, com a treballadora està protegida de les represàlies i també pot presentar una denúncia per aquest motiu.

MÒDUL 4: Vies de denúncia: com ajudar les víctimes d'AS

A. Objectius d'aprenentatge

Al final d'aquest mòdul, els participants entendran perquè tants casos d'AS no es denuncien. També veuran la importància d'establir mesures justes i transparents, i d'una bona difusió (procediments per a formular queixes, persones de referència, informes, confidencialitat, mesures 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

B1. Vies de denúncia

Sovint, no es denuncien els casos d'AS, sobretot quan hi ha un desequilibri de poder a l'entorn de treball. 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:⁶

- Temien que afectaria la relació amb els companys i les companyes de feina.
- Temien que no es donés credibilitat o importància a la denúncia.
- Per vergonya.
- Temien 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 per aquest tipus de violència també han fet que les víctimes no s'atreveixin a denunciar els seus assetjadors.⁷

⁶ TUC, Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016, TUC, Londres, 2016.

⁷ Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies, Eurofound, Dublin, 2015, p. 52.

En la majoria dels casos, les dones no s'atreveixen a denunciar la violència. Potser se senten avergonyides, temen que les culpino, com que tants casos d'AS tenen lloc a l'entorn laboral feina, temen perdre la feina o enfrontar-se a represàlies professionals.⁸

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

A més, la falta de procediments adequats a l'empresa impedeix que es denunciïn molts casos d'AS. Algunes barreres i problemes específics són:

- La falta de coneixement sobre la normativa i com s'implementa. Això inclou l'incompliment de l'obligació de l'empresa de prevenir l'AS.
- Els procediments llargs i burocràtics que cal seguir a l'hora de presentar denúncies, i l'estigma associat amb la presentació de queixes. Hi ha dificultats a l'hora de presentar proves.
- La falta de coneixement sobre el problema i la poca percepció de la gravetat entre els actors socials, a més d'una falta generalitzada de conscienciació i voluntat de combatre l'ASAL.
- L'arrelament de la cultura patriarcal i masclista i de la desigualtat de gènere.
- Les víctimes no presenten denúncies perquè temen les conseqüències negatives, i perquè temen que tindran dificultats per demostrar que hi ha hagut AS.
- En alguns sectors, la falta de polítiques, procediments de denúncia i de sancions per als assetjadors.

⁸ 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).

Què faig si pateixo assetjament?

- Si creieu que heu patit AS, teniu diferents opcions. Preneu el temps que necessiteu per decidir i per demanar consell a persones expertes (sindicats, representants de les persones treballadores, organitzacions de dones...).
- Sigui quina sigui la opció que trieu, convé prendre nota dels detalls i guardar proves dels incidents. Apunteu el que ha passat, el que s'ha dit i el que s'ha fet, qui ho va fer, si hi havia testimonis, on éreu, l'hora... Si existeixen proves físiques (notes escrites, imatges, correus electrònics), guardeu-les.
- Si voleu presentar una queixa interna, hauríeu d'omplir el full de queixes i entregar-lo al/a la vostre/a supervisor/a o a la persona designada al protocol de l'empresa.
- Podeu denunciar qualsevol comportament inapropiat sense haver d'assegurar-vos que constitueix un delicte.
- Si el que va passar és un delicte, també el podeu denunciar als cossos policials o als jutjats.
- Durant la investigació interna, us demanaran que col·laboreu fent una entrevista amb la persona o la comissió designada. Mai no us poden obligar a trobar-vos amb l'assetjador.

Les víctimes d'AS no estan obligades a seguir el procediment de l'empresa. Poden denunciar el cas davant les autoritats competents (autoritats públiques, inspecció de treball, jutjats, etc.) quan vulguin. L'empresa serà responsable de qualsevol tipus d'assetjament o revictimització comès per membres de la plantilla, excepte si poden demostrar que va prendre mesures raonables per evitar aquest tipus de comportaments i combatre'ls. Les víctimes tenen el dret a exigir compensació de l'empresa pels guanys perduts i els danys emocionals provocats per l'assetjament.

Què faig si observo un cas d'AS?

Si observeu o teniu constància d'un cas potencial d'assetjament, l'heu de denunciar davant de la persona supervisora o la persona designada al protocol intern de l'empresa. Durant la investigació formal, es podrà demanar als testimonis que facin una entrevista amb la persona designada o amb la comissió.

Les represàlies preses contra una persona per haver denunciat un possible cas d'AS o per col·laborar amb una investigació són il·legals.

Tot i així, abans de presentar una queixa formal a l'empresa, els testimonis haurien de parlar amb la víctima, oferir-li suport i assegurar-li que la presentació d'una queixa no la perjudicarà. Podeu iniciar la conversa amb la víctima amb preguntes generals com les que presentem a continuació, per tal que senti que us en preocupeu i que la voleu ajudar:

- Com estàs? Que hi passa alguna cosa, a la feina?
- Últimament, et veig més desanimat/da.
- L'altre dia vaig veure com (tal persona) et deia coses desagradables. Estàs bé?

B2. 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 victimització.

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 companya o companya.⁹

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.

⁹ Una adaptació de: Sexual harassment & Rape prevention program, University of New Hampshire. Consulta: 09/04/21, <https://www.unh.edu/sharpp/helping-friend>

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 abusos; si us ho diuen, és perquè confien en vosaltres i necessiten parlar-ho amb algú.

- Poquíssimes persones inventen històries d'abusos. No cal que decidiu si "realment han patit". Si la víctima diu que 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 navegar per decisions complexes i 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 altres persones. 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. Sou un pas en 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).

C. Exercicis, activitats i proves

Prova 1:

Mentre passeu per davant de la sala de la fotocopiadora, sentiu com un company de feina, el Jude, li demana a una becària, l'Ayanna, si vol prendre alguna cosa després de plegar. L'Ayanna sembla incòmoda.

Quina frase podríeu fer servir per intervenir?

- A. Ei, Ayanna, et veig incòmoda. Estàs bé?
- B. Escolta, Jude: si no deixes d'assetjar l'Ayanna, vaig a Recursos Humans.
- C. Jude, segur que li vols demanar a l'Ayanna de sortir amb tu? No em sembla gaire apropiat.
- D. **Ayanna, necessito un cop de mà. M'acompanyes un moment?**

Per què la D?

Les altres respostes poden generar un conflicte. Podrien incomodar l'Ayanna o empitjorar la situació. Si l'Ayana us acompanya, li podeu parlar amb franquesa: digueu-li que la veieu incòmode, i li volíeu donar una excusa per escapar-se de la situació. També podríeu improvisar i demanar-li la seva opinió sobre algun projecte que esteu fent.

Prova 2:

Durant una reunió d'equip, veieu molt incòmoda la Carolina, una companya de feina. Després de la reunió, es nega a fer un cafè amb la resta de l'equip. Al cap d'un temps, passeu pel seu despatx per demanar-li si tot va bé. De cop, es posa a plorar i us diu que festejava amb el Marc, un altre company de feina, fins que fa una setmana va decidir tallar-hi. Des d'aleshores, el Marc no para d'enviar-li missatges; ahir, fins i tot la va arraconar en un passadís del despatx i va intentar fer-li un petó. La Carolina està molt afectada, i creu que haver sortit amb el Marc va ser un error. Què li hauríeu de dir?

- A. M'estranya molt! El Marc és molt bona persona.
- B. **No és culpa teva. Ell hauria d'entendre que no hi vols sortir més. Com et puc ajudar?**
- C. Ja n'hi ha prou! Ara mateix li dic que et deixi en pau.

D. Estàs segura que li has deixat les coses clares? Potser no ha entès que ja no t'agrada.
Ves-li a dir!

Per què la B?

Per molt simpàtic que pugui semblar el Marc, hauríeu de creure el que us diu la Carolina i hauríeu d'entendre com se sent. L'heu de fer sentir acompanyada, i us heu d'assegurar que no senti que és culpa seva. També hauríeu de respectar les seves necessitats i desitjos, i no intervenir-hi si no us ho demana.

ANNEXOS

1. Qüestionaris sobre coneixements i percepcions

Mòdul 1

Preguntes prèvies

1. Com definiries l'assetjament sexual a l'entorn 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. Quin impacte 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. En casos d'AS les persones treballadores tenen drets específics?
2. L'empresa té l'obligació de prevenir l'AS?

Preguntes finals

1. Citeu dos dels drets que tenen les persones treballadores en cas de patir AS.
2. L'empresa té l'obligació d'iniciar un procediment d'investigació interna per AS?
3. Citeu tres condicions d'un procediment d'investigació interna eficaç.

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. Què hauria de fer algú que pateix AS?

Preguntes finals

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

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; li 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 els responsables?
- Quines solucions suggeriríeu per aquest cas? Com creieu que acabarà la història?
- Parleu dels drets de la persona treballadora i les obligacions de l'empresa en casos d'AS.

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 exigit 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.

3. Qüestionari d'avaluació final

1. Què és l'AS *quid pro quo*? Escriu-ne un exemple.
2. Què és l'AS ambiental? Escriu-ne un exemple.
3. Quines disposicions legals es preveuen en cas d'AS per a a) la víctima, b) l'assetjador, c) l'empresa?
4. 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?
5. Si un company o una companya de feina t'expliqués que pateix AS, què faries? Com li donaries suport?
6. 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 revictimització?

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



teamwork

combaT sExUAL harassMent
in the WORKplace

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.