

PAUTES

per a professionals de recursos humans,
responsables i càrrecs directius

WP2, D2.6



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

Autora

Stanimira Hadjimitova, CSCD, Bulgària

Editores

Anastasia Alexopoulou, KMOP, Grècia

Alexandra Harkay, KMOP, Grècia

Maria Nella Lippi, Oxfam Italia, Itàlia

Valentina Pioner, Oxfam Italia, Itàlia

Simona Rigoni, Oxfam Italia, Itàlia

Alba Elvira Guiral, SURT, Espanya

Elena Cantiani, Adecco Formazione, Itàlia

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. DEFINICIONS	6
3. NORMATIVA	7
4. PER QUÈ IMPORTA? Prevalença, factors de risc i conseqüències de l'AS.....	18
5. PER QUÈ IMPORTA? Coneixement i satisfacció amb les polítiques internes de prevenció i abordatge.....	23
6. AVALUACIÓ DE LES NECESSITATS FORMATIVES A LES EMPRESES	24
7. CONCLUSIONS DE LA RECERCA.....	26
8. RECOMANACIONS	28
9. ANNEX A. Protocols contra l'assetjament: un exemple	31
10. ANNEX B. Procediments per formular queixes: un exemple	33
11. ANNEX C. Bones pràctiques	37

1. INTRODUCCIÓ

Primer, cal entendre per què importa

La violència i l'assetjament en l'àmbit laboral són greus violacions dels drets humans. També són un obstacle important en el camí cap a la igualtat d'oportunitats i d'accés a una feina decent i digna. En la immensa majoria d'incidents, les víctimes no denuncien l'assetjament sexual per por de perdre la feina, ser castigades o, fins i tot, culpades pel que han patit. L'assetjament sexual (AS) té un impacte devastador en la salut, el benestar i el rendiment de les persones 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. A més, sovint s'hi solapen altres tipus de discriminació, basats en factors com el gènere, l'ètnia, la diversitat funcional o l'origen social.¹

Tot i que tota la recerca feta fins al moment demostra que les dones tenen més probabilitat de patir l'assetjament sexual en l'àmbit laboral (ASAL), també pot afectar els homes i les persones LGBTQI. Cal dir que el nombre de denúncies per ASAL presentades per aquests darrers també està molt per sota del nombre real de casos.

L'assetjament sexual existeix a totes les societats i afecta totes les feines, tots els oficis i tots els sectors de l'economia. Es manifesta de maneres diferents, i pot ser exercit per un company o companya de feina, un directiu, o un client o clienta. Les polítiques anti-AS, la recerca feta per diferents organitzacions internacionals i els estudis acadèmics demostren que la violència de gènere i l'assetjament són a tot arreu. També demostren que, malgrat l'abast i l'impacte social que té, la immensa majoria de casos no es denuncien, s'ignoren i no s'investiguen. Segons l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (EU-OSHA), només el 5 % de les víctimes —tant homes com dones— denuncien l'assetjament sexual a l'empresa o a la direcció. La mateixa agència indica que les dones tenen quasi tres vegades més probabilitats de patir AS.²

¹ 1 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/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf

² Una investigació iniciada per l'OSCE al març del 2019 que complementa l'enquesta "Violence against women: an EU-wide survey", feta per l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA). Segons l'estudi de l'OSCE, moltes dones veuen l'ASAL com un fet comú. Segons les dones entrevistades, sovint l'ASAL és l'obra d'alts càrrecs masculins.

Si volem identificar els mètodes per poder reconèixer, prevenir i combatre aquest fenomen, calen esforços compartits, responsabilitats compartides, i polítiques i pràctiques comunes.

L'objectiu principal del projecte TEAMWORK és enfortir la lluita contra l'assetjament sexual en l'àmbit laboral en quatre països de la Unió Europea (Grècia, Itàlia, Espanya i Bulgària) on s'han aprovat una sèrie de lleis i normes que prohibeixen l'ASAL. Malgrat que s'han creat noves eines legislatives en tots aquests països, encara hi ha una diferència notable entre el que diuen les lleis i el que realment succeeix.

L'equip de TEAMWORK ha treballat en una anàlisi a dos nivells per afrontar el problema de l'AS als països de les organitzacions sòcies:

- Una recerca documental sobre les lleis i els estudis existents sobre l'AS (recerca quantitativa³ i qualitativa⁴).
- Una investigació comparativa que resumeix les dades de les investigacions esmentades fetes a Bulgària, Grècia, Itàlia i Espanya.

L'elaboració de pautes per a empreses

Aquestes pautes han estat creades per les organitzacions sòcies del projecte TEAMWORK per donar suport a les empreses, el personal de recursos humans, els/les supervisors/es, i els càrrecs directius d'alt nivell per tal de prevenir i combatre l'ASAL.

La recerca feta dins del marc del projecte TEAMWORK, amb la col·laboració de 499 persones, ha demostrat que moltes empreses i persones treballadores no saben prou sobre com cal gestionar l'AS. També ha deixat clar que les mancances per part de les empreses eren notables. Tot i així, la recerca també ha demostrat que la majoria de participants estan disposats a formar-se per poder afrontar millor el problema.

³ L'estudi empíric buscava mostrar les circumstàncies actuals i recollir dades que podrien oferir informació addicional sobre les mancances, els patrons que existeixen en l'AS, el comportament de les víctimes i de la direcció, i les polítiques de prevenció i protecció que tenen les empreses. 384 persones treballadores i 115 caps (càrrecs directius i tècnics de recursos humans) van contestar l'enquesta digital TEAMWORK entre juny i setembre del 2020 (en anglès i diferents llengües estatals).

⁴ L'enquesta qualitativa es va basar en entrevistes exhaustives amb actors claus dels països de les organitzacions sòcies, com a representants de ministeris o entitats governamentals, entitats especialitzades (comissions antidiscriminació o organismes d'igualtat), associacions empresarials, sindicats laborals o associacions de persones treballadores.

La **metodologia** aplicada al desenvolupament de les pautes inclou tenir en compte els resultats de la recerca esmentada, a més d'una sèrie d'investigacions, anàlisis i estudis fets per Adecco —un col·laborador expert en el projecte— i altres actors rellevants.

Aquestes pautes estan pensades per oferir les eines següents a les empreses, el personal de recursos humans i la direcció:

- Informació resumida sobre l'ASAL; definicions d'AS; normativa rellevant a escala nacional, internacional i europea.
- Recomanacions sobre com revisar les polítiques internes per tal de prevenir, identificar i resoldre casos d'AS. Alguns exemples són: mesures de prevenció, formes de crear una cultura de tolerància zero envers l'AS, polítiques per protegir víctimes i informants, l'empoderament de víctimes de qualsevol gènere (incloent-hi homes i persones LGBT+) per tal que denunciïn casos d'AS, instruccions per a l'establiment de procediments segurs per a formular queixes (per a personal de tots els nivells) i maneres de garantir que el procés d'investigació sigui totalment transparent i just.
- Exemples de bones pràctiques.
- Annexos amb exemples de documents per a la prevenció i la denúncia d'AS que siguin útils per a la direcció d'empreses.

2. DEFINICIONS

L'“Assejament sexual” és un concepte relativament nou arreu de la Unió Europea, sobretot en l'àmbit laboral. Al llarg dels anys, la Unió ha anat creant lleis i pautes per garantir unes condicions de treball segures i dignes i un tracte igualitari. Algunes parlen directament de l'AS, i altres hi estan relacionades indirectament.

No existeix una definició única d'ASAL. En canvi, les diferents definicions d'AS dins del marc europeu comparteixen una sèrie d'elements. Els comportaments que es defineixen com a AS compleixen les característiques següents:

- Té lloc a l'entorn de treball, o en un entorn relacionat amb la feina.
- Es reconeix com una forma de violència de gènere, ja que està profundament arrelat en la desigualtat de gènere.
- Interfereix en els termes o les condicions de la feina (AS quid pro quo) o en l'entorn laboral (AS ambiental). Per tant, contribueix a la desigualtat de gènere al mercat de treball.

Les definicions d'“assejament” i “assejament sexual” utilitzades per la Unió Europea estan plenament reconegudes per les lleis de Bulgària, Grècia, Itàlia i Espanya. Les lleis rellevants utilitzen unes definicions que són pràcticament idèntiques a les directrius de la Unió Europea.

3. NORMATIVA

Les lleis nacionals sobre l'ASAL que existeixen als països de les organitzacions sòcies (Bulgària, Itàlia, Grècia i Espanya) s'han d'entendre dins del context de l'obligació internacional de prevenir l'AS i altres formes de violència i discriminació de gènere.

Convencions internacionals: les Nacions Unides (ONU) i l'Organització Internacional del Treball (OIT)	
Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides l'any 1979.	Ratificada per tots els països de les organitzacions sòcies. Segons Recomanació general 19 ⁵ , "La violència contra la dona és una forma de discriminació que impedeix greument que puguin gaudir dels mateixos drets i les mateixes llibertats que els homes." ⁶ La Recomanació general 19 es va actualitzar encara més amb la Recomanació general 35 (2017), la qual demostra clarament que la violència és una violació dels drets humans, no una qüestió privada. ⁷
Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona adoptada per l'Assemblea General el 1993, i Declaració i Plataforma d'Acció de	La Declaració inclou totes les formes de discriminació i violència contra les dones, i reafirma que els governs tenen la responsabilitat

⁵ Recomanació general No. 19: Violència contra les dones. Consulta: 29/09/2020 <https://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/09/CEDAW-General-Recommendation-No.-19-Violence-against-Women.pdf> [anglès].

⁶ Segons la Recomanació general 19, "l'assetjament sexual inclou un comportament de caràcter sexual, com ara contacte físic i insinuacions, comentaris de caràcter sexual, exhibició de pornografia i exigències sexuals, siguin verbals o físiques. Aquest tipus de comportament pot ser humiliant, i pot constituir un problema de salut i de seguretat; és discriminatori quan la dona té prou motiu per creure que una resposta negativa per part seva podria comportar problemes al treball, en la contractació o l'ascens, o amb la creació d'un entorn de treball hostil."

⁷ Recomanació 35 (CEDAW/C/GC/35) <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/GR35.aspx>

Beijing del 1995.	de treballar per eliminar-les.
Resolució aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides l'any 2018, centrada en l'assetjament sexual. ⁸	La Resolució anima els estats a incrementar els seus esforços i prendre les mesures necessàries per prevenir i eliminar l'assetjament sexual, dins del context de la lluita per eliminar la violència contra les dones.
Conveni sobre la violència i l'assetjament (Conveni 190) de l'Organització Internacional del Treball (ILO) ⁹ i Recomanació 206 sobre l'assetjament i la violència ¹⁰ , aprovada el juny de 2019 a Ginebra.	El Conveni 190 va ser la primera convenció internacional contra la violència i l'assetjament en el món del treball. ¹¹ Reconeix l'AS i l'assetjament a la feina com a formes de violència de gènere, les quals afecten desproporcionadament a les dones. A causa de canvis ràpids al món del treball, el Conveni anima els estats a adoptar una definició àmplia de "treballador/a" i "lloc de treball" per incloure totes les circumstàncies de treball en les quals es pot patir violència o assetjament, siguin o no tradicionals. També actualitza la protecció a partir de les circumstàncies actuals de treball (articles 2 i 3 del Conveni). Aquest conveni encara no ha estat aprovat per tots els països de les organitzacions sòcies.
Convencions europees	
Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència	Aquest conveni és el primer document legal que defineix precisament i criminalitza diferents tipus

⁸ UN Intensification of Efforts to Prevent and Eliminate All Forms of Violence Against Women and Girls: Sexual Harassment, GA/Res 73/148, UN Doc A/RES/73/148 (17/12/2018). <https://digitallibrary.un.org/record/1660337?ln=en>

⁹ ILO Violence and Harassment Convention No. 190, 2019. Consulta: 29/9/2020, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁰ R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

¹¹ Es basa en el Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació) 111/1958 d'OIT.

<p>envers les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul), adoptat l'any 2011</p>	<p>de violència, com la violència psicològica, l'assetjament o l'AS. El Conveni d'Istanbul és particularment important, ja que el preàmbul deixa clar que la violència contra les dones és una manifestació del desequilibri històric de poder entre homes i dones, i busca una Europa lliure d'aquest tipus de violència. El Conveni defineix “violència contra les dones” com una violació dels drets humans, i s'esforça en eliminar-la completament [art. 3, punt (a)]¹²</p> <p>L'assetjament sexual és un dels comportaments prohibits pel Conveni, i els estats tenen el deure de prendre totes les mesures necessàries — legislatives o altres— per prohibir l'AS (art. 40). A més, estableix una sèrie de possibilitats per a la implementació d'un ventall ampli de polítiques per a la prevenció, la protecció i la provisió de suport a les víctimes, i per a la persecució i càstig dels autors. En l'àmbit institucional, es poden utilitzar campanyes per mobilitzar el públic i el sector privat a favor de la prevenció. Per exemple, aquestes mobilitzacions es poden centrar en les associacions de persones treballadores o els sindicats laborals.</p> <p>El Conveni d'Istanbul ha estat ratificada pels governs de Grècia¹³, Itàlia i Espanya. Malgrat que el govern búlgar va signar la Convenció, no l'ha ratificada pel notable debat públic i l'oposició d'alguns partits polítics, l'Església i altres organitzacions.</p>
---	--

¹² Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul, 2011. p. 3 <https://rm.coe.int/168008482e>

¹³ Law No. 4531/2018. Consulta: 29/09/2020, <https://www.e-nomothesia.gr/oikogeneia/nomos-4531-2018-phek-62a-5-4-2018.html>

Legislació de la Unió Europea (legislació primària i secundària)	
Articles 153 (par. 1a) i 157 (par. 3) del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE)	“La Unió dona suport a l’acció dels estats membres i la complementa en els àmbits següents: [...] la millora, en particular, de l’entorn laboral, per protegir la salut i la seguretat dels treballadors; [...] la igualtat entre homes i dones pel que fa a les oportunitats en el mercat laboral i en el tracte a la feina.”
Directiva 76/207/CEE del Consell	Prohibeix el tractament desigual pel que fa a l’accés al treball per raó de sexe.
Directiva 2000/78/CE del Consell de 27 de novembre de 2000	Estableix un marc per al tractament igualitari en el treball i l’ocupació, ¹⁴ i defineix l’assetjament com una forma de discriminació amb l’objectiu o conseqüència de violar la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant. ¹⁵
Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002 (Directiva sobre el tractament igualitari)	Modifica la directiva 76/207/CEE del Consell sobre l’aplicació del principi de tractament igualitari entre homes i dones (Directiva sobre el tractament igualitari) pel que fa a l’accés al treball, la formació i la promoció professional, i les condicions de treball. ¹⁶ Va ser la primera directiva a definir tant l’assetjament sexual com l’assetjament per raó de sexe en l’àmbit laboral. Assetjament: “la situació en la qual es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d’una persona, amb l’objectiu o l’efecte

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

¹⁶ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002, repealed <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

	<p>d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.” Assetjament sexual: “la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter sexual, amb l'objectiu o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, sobretot quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.”¹⁷</p> <p>La modificació de la Directiva sobre el tractament igualitari defineix l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual com a formes de discriminació, i per primer cop va obligar els estats membre a prohibir l'assetjament sexual específicament. Demana als estats membres que facin més per protegir els drets de les víctimes d'AS i per protegir la integritat, la dignitat i la igualtat de dones i homes a la feina.</p>
<p>Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i tractament igualitari entre homes i dones en temes de treball i ocupació (versió refosa)¹⁸</p>	<p>Combina sis directives anteriors sobre el tractament igualitari, i deroga la directiva 2006/54/EC. La versió refosa de la Directiva repeteix les definicions d'“assetjament sexual” i “assetjament per raó de sexe” incloses a la Directiva 2002/73, i les prohibeix explícitament.</p>
<p>Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell de 25 d'octubre de</p>	<p>Segons el considerant 17 de la Directiva sobre els drets de les víctimes, “la violència dirigida contra</p>

¹⁷ L'assetjament *quid pro quo* és el tipus d'assetjament sexual més àmpliament reconegut. Té lloc quan els beneficis o les condicions laborals, com l'accés a l'ocupació o l'ascens, estan condicionats per la provisió de favors sexuals, normalment exigits per un empresari o un supervisor. L'assetjament ambiental és més difícil d'identificar i de definir. Té lloc quan una persona treballadora se sotmet a un comportament que provoca un ambient laboral intimidatori, humiliant o ofensiu. Aquest tipus d'assetjament pot incloure insinuacions sexuals no desitjades, mirades, o altres comportaments verbals o físics de caràcter sexual. Aquest tipus d'assetjament sexual costa més d'identificar que l'assetjament *quid pro quo* perquè no inclou l'intercanvi forçat de favors sexuals com a condició per a obtenir beneficis laborals http://stopvaw.org/Sexual_Harassment.

¹⁸ Directive 2006/54 EC by the European Parliament and Council of 5 July on the application of the principle of equal opportunities and gender equality between men and women to work and employment issues. https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.204.01.0023.01.SPA&toc=OJ:L:2006:204:TOC

<p>2012, segons la qual s'estableixen les normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de crims (Directiva sobre els drets de les víctimes)</p>	<p>una persona a causa del seu sexe, identitat o expressió de gènere, o que afecta persones d'un sexe particular de forma desproporcionada, s'entén com a violència de gènere. [...] La violència de gènere s'entén com una forma de discriminació, i una violació de les llibertats fonamentals de la víctima. Inclou violència en les relacions personals, la violència sexual (inclosa la violació, l'agressió sexual i l'assetjament sexual), el tràfic de persones, l'esclavitud i diferents formes de pràctiques nocives, com el matrimoni forçat, la mutilació genital femenina i els anomenats 'crims d'honor'.¹⁹</p>
<p>Resolucions del Parlament Europeu (PE)</p> <p>Resolució de 14 de març de 2017 sobre la igualtat entre dones i homes a la Unió Europea de 2014-2015</p> <p>Resolució de 26 d'octubre de 2017 sobre com combatre l'assetjament i l'abús sexuals a la Unió Europea</p> <p>Resolució d'11 de setembre de 2018 sobre mesures per evitar i combatre l'assetjament psicològic i l'assetjament sexual a l'entorn de treball, en espais públics i en la vida política de la Unió Europea.</p>	<p>Diferents resolucions recents han contribuït significativament al desenvolupament futur de lleis sobre l'ASAL i de polítiques per eliminar-lo.²⁰</p> <p>En la Resolució de 14 de març de 2017 sobre la igualtat entre dones i homes a la Unió Europea de 2014-2015²¹, el PE anima els estats membres a prestar una atenció especial a qüestions de gènere en els drets de les víctimes. Per exemple, a noves formes de violència contra les dones, com l'assetjament digital, el ciberassetjament, i l'ús d'imatges degradants a internet i la distribució de fotografies i vídeos personals sense el consentiment de la persona involucrada.</p> <p>En la Resolució de 26 d'octubre de 2017 sobre</p>

¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32012L0029>

²⁰ Vegeu també Parlament Europeu (2009), Resolució sobre l'eliminació de les violències contra les dones, P7_TA (2009) 0098, Brussel·les, 26 de novembre 2009.

²¹ European Parliament resolution of 14 March 2017 on equality between women and men in the European Union in 2014-2015 (2016/2249(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073_EN.html

	<p>com combatre l'assetjament i l'abús sexuals a la Unió Europea²², el PE fa una crida a la Comissió i els països membres, juntament amb les ONG, els actors socials i els organismes d'igualtat, perquè incrementin les mesures de conscienciació sobre els drets de les víctimes d'assetjament sexual i discriminació per raó de gènere i donin suport a les dones i les animin a denunciar els casos immediatament.</p> <p>A més, el PE ha adoptat la Resolució d'11 de setembre del 2018 sobre mesures per evitar i combatre l'assetjament psicològic i l'assetjament sexual en l'àmbit laboral, en espais públics, i en la vida política de la Unió Europea. De nou, fa una crida a la Comissió perquè presenti una proposta de directiva per combatre totes les formes de violència contra les dones i violència de gènere, la qual hauria d'incloure definicions comunes de diferents tipus de violència contra les dones, amb una definició actualitzada i integral d'assetjament (sexual, psicològic i altres), i normes legals comunes per a la criminalització de la violència contra les dones. El PE demana als països membres que creïn plans d'acció nacionals que incloguin la formació de personal i fons suficients per als organismes d'igualtat. Els agents socials haurien d'assegurar que les empreses públiques i privades i les organitzacions ofereixin una formació obligatòria sobre l'assetjament sexual i</p>
--	---

²² 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

	psicològic per a totes les persones treballadores i directius. ²³
Lleis nacionals	
Bulgària	<p>La Llei de protecció contra la discriminació, aprovada el gener de 2004 i esmenada l'agost de 2012, defineix l'assetjament sexual, el reconeix explícitament com una forma de discriminació, i el prohibeix. L'article 17 ofereix mesures de protecció contra l'ASAL, i especifica que, quan es facin denúncies, les empreses han de realitzar una investigació i prendre mesures per acabar amb l'assetjament. La llei búlgara de protecció contra la discriminació reconeix la definició d'AS de la Unió Europea.</p> <p>Segons la llei, quan un empresari rep una queixa d'un treballador o una treballadora que es creu víctima d'un assetjament —com ara l'ASAL— té l'obligació d'investigar el cas immediatament, de prendre les mesures necessàries per aturar l'assetjament i, si l'autor és un membre de la plantilla, té l'obligació d'aplicar mesures disciplinàries. En cas de no complir amb aquesta obligació, l'empresari serà responsable per la discriminació perpetuada pel seu treballador o treballadora.</p> <p>La víctima també té el dret de presentar una denúncia davant de la Comissió per a la Protecció de la Discriminació, una entitat amb la responsabilitat de prevenir la discriminació i assegurar la igualtat d'oportunitats. És una</p>

²³ Resolució d'11 de setembre de 2018 sobre mesures per evitar i combatre l'assetjament psicològic i l'assetjament sexual a l'entorn de treball, en espais públics, i en la vida política de la Unió Europea. [2018/2055(INI)]. Consulta: 07/2020, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_EN.html

	<p>autoritat pública especialitzada que controla l'aplicació i compliment de la Llei sobre les obligacions i els contractes i altres lleis sobre el tracte igualitari. Finalment, la víctima pot presentar una denúncia davant del consell territorial d'inspecció del treball, juntament amb una explicació detallada del cas.</p>
<p>Grècia</p>	<p>Llei 1568/85 (Responsabilitat de l'empresari per la seguretat i salut del personal de l'empresa).</p> <p>Llei 3896/2010 (Aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte de dones i homes pel que fa al treball i l'ocupació. L'AS és un acte de discriminació sexual)</p> <p>Llei 4531/2018 (Ratificació de la Convenció d'Istanbul del Consell d'Europa sobre la violència contra les dones).</p> <p>Llei 4604/2019 (La promoció de la igualtat de gènere, la prevenció i la lluita contra la violència de gènere).</p> <p>Codi penal grec, art. 337 (L'AS és un delict: violació de la dignitat sexual).</p> <p>Codi civil grec, art. 57, 59, 914 i 932 (Les víctimes de l'AS poden presentar una denúncia davant dels jutjats i demanar compensació pels danys —morals i altres— que hagin patit).</p> <p>Llei 4808/2021 (Ratificació del Conveni 190 sobre la violència i l'assetjament de l'Organització Internacional del Treball).</p>
<p>Itàlia</p>	<p>L'article 26 del Codi d'igualtat d'oportunitats del 2006 (Decret legislatiu 198/2006) estableix</p>

	<p>“l'equivalència d'assetjament sexual i discriminació per raó de gènere” (Tribunal civil de cassació, secció de treball, Sentència núm. 23286 de 15 de novembre de 2016).</p> <p>L'article 2087 del Codi civil estableix “una obligació general de seguretat a la feina, que obliga l'empresari a prendre totes les mesures necessàries per protegir el benestar físic i psicològic dels treballadors.”</p> <p>Article 28 del Decret legislatiu 81/2008 – Llei de consolidació de la salut i el benestar al lloc de treball.</p> <p>El nou paràgraf 3-ter d'article 26 del Codi d'igualtat d'oportunitats sobre l'obligació de l'empresari, en virtut de l'article 2087 del Codi civil italià, d'oferir condicions de treball que garanteixin el benestar físic i moral dels treballadors.</p> <p>La Llei 198/2006 (Codi d'igualtat d'oportunitats) defineix l'AS amb els mateixos termes que la Convenció, i ofereix remeis civils per a casos d'ASAL.</p>
<p>Catalunya (Espanya)</p>	<p>A Espanya, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prohibeix l'assetjament sexual i per raó de sexe. Estipula que les empreses han de promoure unes condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i que han d'establir procediments específics per evitar l'assetjament i gestionar qualsevol queixa o denúncia presentada per persones que en podrien haver estat víctimes.</p>

	<p>A Catalunya, existeixen dues lleis especialment rellevants sobre aquest tema: la Llei 5/2008 de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. La Llei 5/2008 defineix les formes específiques de violència contra les dones en l'àmbit laboral, i estableix que n'existeixen dos tipus: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</p> <p>La Llei 17/2015 estableix mesures per garantir la igualtat de dones i homes en l'accés al treball, en la formació i en la promoció professional i les condicions de treball. Inclou també mesures en matèria de seguretat i salut en el treball, i accions de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</p>
--	---

Conclusions

Hi ha una visió compartida que estableix que cal una legislació àmplia per identificar casos d'ASAL, i per definir els procediments de denúncia i els rols dels diferents actors en la implementació de mesures i les polítiques internes contra l'assetjament sexual. Les lleis estableixen el context de la lluita contra l'ASAL.

La revisió de les lleis nacionals dels països de les organitzacions col·laboradores demostra l'absència de lleis específiques sobre la violència de gènere —incloent-hi l'AS— i una mancança especialment pronunciada en la implementació de lleis. Les empreses, el personal de recursos humans i la direcció poden contribuir activament a l'aplicació de la llei per tal de reduir dràsticament la presència de l'AS.

4. PER QUÈ IMPORTA? Prevalença, factors de risc i conseqüències de l'AS

Prevalença de l'AS

L'enquesta feta als quatre països de les organitzacions sòcies se centrava en **un conjunt de comportaments que constitueixen AS**. Els resultats demostren que les formes d'AS que són més freqüents a l'entorn de feina són els comentaris o les bromes de caràcter sexual, les propostes sexuals no desitjades, els rumors sobre la vida sexual de treballadors o treballadores, els comentaris sexuals sobre l'aparença, el cos o la forma de vestir d'algú, i els tocaments, abraçades i petons no desitjats. Val la pena remarcar que els diferents comportaments que conformen el ciberassetjament no van ser inclosos com una forma d'ASAL.

L'enquesta demostra que la violència i l'AS no només consisteixen en els incidents que es veuen als titulars. Inclou tot un ventall de comportaments que van des d'abús verbal, amenaces o insinuacions sexuals fins a l'agressió física. Es poden trobar a qualsevol lloc de feina, amb moltes manifestacions diferents que afecten la dignitat humana i creen entorns de treball intimidatoris, hostils, degradants, humiliants o ofensius.

Factors que contribueixen a l'ASAL

Si volem eliminar l'AS, primer hem de saber què el genera. Per poder entendre millor els factors i els mecanismes que fan funcionar l'AS i la victimització a l'entorn laboral, calen dades que contribueixin a l'elaboració de polítiques internes.

Els factors esmentats per les persones enquestades es poden classificar en tres grans grups:

- Factors **socials**
- Factors relacionats amb l'entorn organitzatiu, l'estil de gestió, i les condicions de treball—factores **organitzatius**
- Factors relacionats amb els individus i el comportament de les persones treballadores—factores **personals**

Els factors indicats són importants perquè demostren en què s'haurien de centrar les empreses i institucions quan desenvolupin les seves polítiques.

El resum dels resultats dels estudis demostra les tendències següents:

- **Una alta freqüència** d'AS contra les dones als quatre països (assetjament físic o xantatge sexual a Itàlia).
- **Grups més afectats:** dones joves (Grècia, Espanya i Bulgària) i dones en edat de treballar (Itàlia). A més, s'ha trobat que els grups més vulnerables són els següents: treballadores d'origen migrant, sobretot treballadores domèstiques i cuidadores (Itàlia, Espanya i Grècia); dones en situacions de treball precàries, com ara treballadores sense contracte (Espanya), i dones amb pocs estudis (Grècia).
- **Aparició d'una nova tendència**, absent en enquestes anteriors: l'AS entre homes (Itàlia).
- **Aparició de noves formes d'AS**, com la compartició no desitjada d'imatges pornogràfiques o, entre els usuaris d'internet, comentaris inapropiats i suplantació d'identitats per poder escriure missatges ofensius i humiliants (Itàlia).
- **L'autor de l'AS** en la majoria de casos és un home. A més, l'autor sol tenir un rang superior al de la víctima (Itàlia, Espanya i Grècia). Els autors no són sempre superiors o companys de feina; també poden ser persones de la clientela o de personal d'organitzacions/empreses externes (Bulgària: transport públic i sanitat).

- **Rol creixent dels sindicats** i les eines que ofereixen per combatre el problema i protegir les víctimes (Itàlia)²⁴.
- **Adopció de protocols i codis de conducta interns** basats en la recerca per tal de combatre l'ASAL a les universitats (Itàlia).
- **La culpabilització de les víctimes** és una pràctica força normalitzada (Espanya).
- **Infradenúncia**: les dones víctimes d'AS no confien en l'empresa, les administracions i les institucions judicials (Espanya, Grècia).
- **Coneixements limitats** sobre com definir l'AS (Grècia).
- **Poques empreses ofereixen formació** sobre l'AS per a la plantilla (Grècia).
- **Conseqüències negatives per a les víctimes**: la majoria de dones víctimes d'AS han perdut la feina perquè han presentat la dimissió o han estat acomiadades (Grècia).
- **Algunes empreses o entitats estableixen procediments informals**, els quals són inadequats per a abordar l'AS (Espanya).

L'eliminació de la violència contra les dones segueix sent un repte: encara no tenim dades fiables i comparables (estadístiques o de recerca) que serveixin per demostrar a les empreses com n'és, de freqüent, i per què està tan profundament arrelada en la vida social i professional. La recerca documental mostra que fa falta més investigació, estadístiques representatives a escala nacional, i dades empíriques recents sobre l'abast real de l'ASAL (*excepte a Itàlia i, fins a cert punt, a Espanya*).

Conseqüències de l'AS

Evidentment, les conseqüències de l'ASAL són un problema no tan sols per a les víctimes, sinó també per a les empreses i la societat en general. Les conseqüències negatives es manifesten en diferents direccions, i són tant a curt com a llarg termini. De totes les persones enquestades que diuen haver experimentat alguna forma d'AS, només un terç ha resolt el problema i en pot parlar tranquil·lament. Mentrestant, una quarta part encara té records traumàtics de

²⁴ Pagano, Carla; Derio, Fiorenza. *Preliminary analysis on harassment and gender-based violence in the world of work in Italy* (ILO, abril de 2019); Daskalova, N. (2011) "Female transport workers exposed to high levels of violence" dins *Eurofound*

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/female-transport-workers-exposed-to-high-levels-of-violence>

l'experiència, i una cinquena part treballa en un entorn estressant i desagradable per culpa de l'AS. Mentrestant, un 15% veu la dimissió com l'única manera de resoldre el problema.

Totes les formes d'AS s'associen amb atacs de ràbia i d'agressivitat, irritabilitat, o amb un comportament apagat i depressiu. Algunes persones eviten pensar en el tema o parlar-ne; tenen dificultats a l'hora de centrar-se en la feina, se senten impotents, culpables, o avergonyides, o ho veuen com a comportament normal. Altres diuen haver patit mal de cap, insomni, ansietat o altres mals.

Factors que influeixen en la reacció de la víctima

La majoria de persones que pateixen AS no el denuncien. Temen l'impacte que podria tenir sobre la seva reputació, la carrera o els contactes professionals. En general, la por de denunciar l'AS creix per culpa d'unes condicions de treball cada cop més precàries (Espanya).

És especialment preocupant que la majoria de persones enquestades temien haver d'afrontar conseqüències negatives. La por de perdre la feina semblava ser el factor que més influïa en **les reaccions a l'AS** (70,8%). També hi influïen la vergonya i la falta d'empatia per part dels companys i companyes de feina (55,73%), la por de represàlies (44,27%) i la falta de procediments efectius de protecció (39,84%), entre d'altres.

Aquestes dades demostren clarament els riscos associats a resistir l'AS o queixar-se'n: sovint, acaba amb represàlies per part de l'empresa i l'acomiadament de la víctima. En lloc de rebre acompanyament i suport, a vegades les víctimes són humiliades encara més pels companys i companyes de feina i castigades per la direcció. Això demostra la importància de canviar les polítiques de protecció a les empreses, les quals també haurien d'incloure mesures per protegir les víctimes. Això ajudaria a dissuadir potencials autors d'AS, i garantiria a les víctimes que reben el suport que necessiten si denuncien el cas.

5. PER QUÈ IMPORTA? Coneixement i satisfacció amb les polítiques internes de prevenció i abordatge

Els resultats de l'enquesta demostren mancances significatives en el coneixement i satisfacció amb les mesures contra l'assetjament entre les persones treballadores.

La majoria de persones enquestades han expressat **una falta de confiança en el compromís de la direcció** per prevenir i combatre l'AS. Només un terç creia que la direcció estava totalment compromesa. Això era encara més notable a Grècia, on la majoria dels enquestats (37%) no perceben cap interès a prevenir l'AS entre la direcció, especialment entre càrrecs directius del sector públic (58%).

Més del 60% de les persones enquestades diu que les seves organitzacions no tenen **cap document amb clàusules que prohibeixin l'assetjament sexual**, o que desconeixen l'existència d'aquest document. La resta, en canvi indica que aquestes clàusules sí que existeixen en diferents documents interns (codis ètics, normatives internes, convenis col·lectius, provisions del comitè de seguretat i salut, etc.). Els països de les organitzacions sòcies tenen pràctiques diverses, i aquestes pràctiques es presenten en els informes nacionals.

L'anàlisi de les polítiques i normes existents sobre denúncies, el suport per a les víctimes i les polítiques de prevenció i protecció demostren que existeixen mancances significatives en el coneixement i la satisfacció de les persones treballadores amb les polítiques internes de les seves empreses i organitzacions. També demostra la importància de desenvolupar noves mesures en les polítiques internes existents.

6. AVALUACIÓ DE LES NECESSITATS FORMATIVES A LES EMPRESES

Sovint, es veuen les campanyes de sensibilització i formació com una prioritat en la lluita contra l'AS, ja que poden canviar opinions i generar un rebuig de la violència en l'àmbit laboral.

Segons l'enquesta, els càrrecs directius, les persones treballadores i les parts interessades consideren que l'actual formació sobre AS és molt insuficient. També existeixen mancances significatives en el coneixement sobre l'AS i les polítiques internes d'abordatge i prevenció. En base a aquestes observacions, hem identificat necessitats de formació en diferents àrees.

Circumstàncies actuals

Com ja hem dit, un dels resultats més preocupants de l'enquesta és la manca de coneixement i formació respecte a les polítiques internes de prevenció i abordatge. En gran part, això és perquè no es valora prou la potencialitat de la formació com a eina clau en la prevenció de l'AS. Tot i que hi ha força consens sobre la necessitat de programes de sensibilització i formació entre la direcció i les persones treballadores, poques de les empreses enquestades ofereixen programes de formació al personal de forma periòdica.

Ganes de participar en la formació

L'enquesta demostra un alt nivell de disposició i interès en la formació sobre l'AS (61,5% dels participants de l'enquesta quantitativa).

Continguts i grup destinatari

La falta de coneixements sobre l'AS i les polítiques internes existents es podrien solucionar amb el desenvolupament de programes de formació on els continguts i grups destinataris es determinessin en base a una detecció de necessitats. Aquests continguts han de ser flexibles perquè es puguin adaptar a les necessitats dels i les participants i el context específic de l'empresa o organització en qüestió. Aquests programes també han de ser adients per a empreses de diferents mides —també per a les empreses petites, que constitueixen la major part de les economies dels països de les organitzacions sòcies.

La formació s'ha de centrar en la promoció de comportaments positius que generin un rebuig general de l'AS.

Segons les persones treballadores, la formació és necessària sobretot en les àrees següents:

- Sensibilització sobre l'ASAL
- Conseqüències negatives de l'AS
- Mesures per garantir la confidencialitat
- Marc legislatiu
- Suport específic per a les víctimes
- Clàusules de protecció al conveni col·lectiu
- Informació sobre les organitzacions que ofereixen suport i estudis
- L'anàlisi de casos a l'empresa, preservant l'anonimat
- Sancions per als autors

Pel que fa als continguts, les parts interessades entrevistades en l'estudi qualitatiu posaven l'èmfasi en la necessitat d'una formació centrada en les qüestions de gènere i en la violència de gènere i, després, en les dinàmiques específiques de l'ASAL. Per tal de detectar i resoldre els casos d'assetjament, és essencial conèixer-ne les causes estructurals. També va quedar palesa la importància de centrar la formació de la plantilla i la directiva primer en les desigualtats de gènere, la violència de gènere i l'assetjament sexual, i segon en els canals de denúncia i els protocols dissenyats per gestionar-los. Finalment, va quedar clara la importància de publicar els drets i les obligacions de l'empresa i de les persones treballadores, i d'oferir informació sobre els serveis i els suports disponibles per a les víctimes.

7. CONCLUSIONS DE LA RECERCA

- a) L'ASAL existeix i afecta diferents sectors de l'economia i diferents tipus d'empresa.
- b) El compromís de l'empresa o organització és clau a l'hora de detectar i erradicar l'assetjament sexual. Les empreses haurien de fer mostrar una política de tolerància zero contra aquest tipus de conducta i aplicar-la. Transmetre un missatge clar i contundent a tota la plantilla evita que aquest tipus de comportaments tinguin lloc o es repeteixin.
- c) La violència contra les dones —incloent-hi la violència sexual— és inacceptable, i tots tenim el deure d'eliminar-la. Calen accions compartides, i totes les parts interessades tenen deures compartits. Per evitar l'ASAL, les iniciatives inicials de prevenció s'han de centrar no només en els possibles autors, sinó en la societat en general.
- d) Les institucions han de prendre la iniciativa i demostrar l'abast del problema.
- e) Cal una xarxa ben estructurada i multidisciplinària per a la protecció sistemàtica dels treballadors i les treballadores, on els sindicats, la societat civil, les institucions i les entitats treballin conjuntament.
- f) El diàleg social s'hauria de centrar a pressionar les institucions públiques i les empreses perquè afrontin el problema conjuntament amb les entitats i organitzacions.
- g) Cal fer recerca per demostrar l'abast i les conseqüències del problema.
- h) Cal organitzar trobades entre les parts interessades per tal de promoure el diàleg. Per exemple, grups de treball on les autoritats, els sindicats i les organitzacions comparteixin informació, coneixements i experiències sobre com prevenir i gestionar l'AS.
- i) Cal organitzar campanyes on participin totes les parts interessades, a més d'activitats de formació organitzades per entitats a les empreses. Els mitjans de comunicació també han de formar part d'aquest diàleg social.
- j) Cal organitzar una assemblea anual per debatre sobre com combatre l'assetjament i els processos de denúncia. Els continguts d'aquesta assemblea han de ser: els procediments a seguir en casos de violència; els drets de les persones treballadores; la promoció d'iniciatives territorials amb sindicats i institucions; la millora de bones pràctiques locals; i l'enfortiment de xarxes existents. Això ajudarà les víctimes a denunciar abusos, ja que seran més conscients dels serveis i recursos que estan disponibles.

- k) Cal que l'esforç més gran se centri en la prevenció. Cal que les mesures de prevenció se centrin a modificar les condicions i estructures que possibiliten l'assetjament. Aquí, són claus tant la comunicació interna com l'externa. A més de mostrar una política de tolerància zero, cal desenvolupar i disseminar materials informatius i campanyes de conscienciació, oferir formació sobre l'AS, i informar les persones treballadores —tant noves com existents— sobre els protocols. També és important que aquests protocols siguin accessibles per a totes les persones relacionades amb l'organització o empresa, incloent-hi usuaris o empreses subcontractades.
- l) Cal centrar més esforços en la detecció precoç de l'assetjament sexual. Una avaluació dels riscos psicosocials dins del context de la prevenció de riscos laborals amb una perspectiva de gènere pot ser clau a l'hora de prevenir o detectar nous casos o situacions de risc. Quan es detecta l'assetjament, l'empresa o organització pot iniciar un procés d'investigació per iniciativa pròpia.
- m) El procés d'elaboració d'un protocol també pot ajudar a generar consciència i promoure el debat intern a l'organització. També és una oportunitat de planificar accions a llarg i curt termini. És extremadament important que el protocol s'adapti específicament a les funcions i l'estructura de cada empresa o organització, i que no sigui un calc d'instruccions generalitzades. El fet que els protocols contra l'assetjament sigui un tema de negociació col·lectiva és una oportunitat per a les empreses.
- n) El suport per a les víctimes de l'assetjament és essencial. El procés de resolució i el disseny de mesures per garantir la reparació i recuperació d'aquestes dones han de ser transversals. Cal incloure-hi el suport ètic i psicològic, però també es poden oferir assessorament legal per gestionar el procés de resolució.
- o) La persona o persones de referència, treballin o no al departament de recursos humans, han de tenir la responsabilitat de rebre les denúncies o queixes de les víctimes o dels testimonis i, entre d'altres, han d'oferir suport a la víctima segons especifiquin els procediments.

8. RECOMANACIONS

Què poden fer les empreses, el personal de recursos humans i la direcció per prevenir i combatre l'ASAL?

Segons la recerca documental i de camp que hem dut a terme, les recomanacions següents semblen apropiades per a accions futures:

8.1 Mesures de prevenció

Els resultats tant de l'enquesta quantitativa com de la qualitativa demostren la poca importància que es dona a les mesures per a la recuperació i reparació de les víctimes. Per superar aquesta mancança, se suggereix l'aplicació d'una perspectiva feminista a la resolució de casos. Això ha de promoure l'empoderament individual i col·lectiu de les víctimes, i la responsabilitat social de les empreses i organitzacions pel dany causat, tant individual com col·lectiu.

Com que la majoria de persones treballadores han dit que preferien rebre informació a través d'internet, s'anima les empreses, el personal de recursos humans i la direcció que utilitzin la pàgina web de l'empresa i les xarxes socials per informar la plantilla sobre els seus drets i els mecanismes disponibles en cas d'AS (persones designades, autoritats, sindicats, entitats).

Cal utilitzar missatges senzills i directes per emfatitzar la responsabilitat individual i col·lectiva. També convé incloure maneres de contribuir individualment a l'acompanyament de les víctimes i a la denúncia de casos d'assetjament.

A més, convé desenvolupar i promoure campanyes de sensibilització a través d'internet, i cal animar a totes les persones sòcies i treballadores de l'empresa que participin en seminaris i activitats de formació sobre l'AS.

Alguns dels mitjans que es poden utilitzar són les xarxes socials, les campanyes d'anuncis a blogs, cercadors, YouTube i revistes digitals, i l'enviament de correus als càrrecs directius i al departaments de recursos humans.

Les empreses haurien de fomentar que tota la plantilla participa en activitats de formació, les quals poden ajudar a combatre l'AS oferint informació adequada i actualitzada, l'eliminació d'estereotips, i la promoció de l'empatia i la sensibilització.

8.2. Mesures per crear una cultura de tolerància zero envers l'AS

Actualment, l'esforç d'eliminar la violència en l'àmbit laboral està basat en una perspectiva reactiva i la denúncia; caldria canviar-la perquè se centri en accions positives per part de les empreses i en la prevenció. Dit d'altra manera, cal una àmplia estratègia preventiva que tingui un impacte en les causes de l'assetjament. A més, el compromís i la dedicació de personal i de recursos són essencials per a la prevenció efectiva i la resolució justa i satisfactòria, tant per a les víctimes com per a l'organització en general.

Per tant, les empreses, el personal de recursos humans i la direcció han de buscar informació actualitzada sobre l'abast i el tipus d'AS, i les circumstàncies que afecten les lleis i els procediments legals per sancionar els autors.

Cal animar-los a crear unes polítiques de tolerància zero per evitar i combatre l'AS, sigui en l'àmbit d'empresa o amb la inclusió de la política en un conveni col·lectiu (vegeu l'annex A).

Un altre aspecte important és la col·laboració amb les autoritats, entitats i organitzacions especialitzades a través de reunions, esdeveniments, jornades i debats, per tal de rebre informació i contribuir a la conscienciació sobre aquest tema.

8.3. Mesures per empoderar les víctimes de qualsevol gènere perquè denunciïn l'AS i per protegir víctimes i denunciants

Per prevenir i combatre l'AS amb èxit, les empreses, el personal de recursos humans i la direcció han de prendre la iniciativa per eliminar la por que impedeix que víctimes i testimonis denunciïn casos d'AS.

Per això, és important publicar els drets i els deures de les empreses i les persones treballadores, i oferir informació sobre els serveis i els mitjans de suport disponibles per a les víctimes.

Incloure clàusules sobre la prevenció i la gestió de l'AS en els contractes de les empreses i en els convenis col·lectius per tal d'oferir una protecció estructurada i efectiva a les víctimes pot ser clau en la lluita contra l'AS.

8. 4. Canals de denúncia i processos d'investigació de l'AS

A totes les empreses i organitzacions, cal desenvolupar i establir unes pautes i uns procediments que expliquin els passos a seguir per denunciar i combatre l'assetjament. A més, cal promoure aquestes mesures amb programes de formació, jornades informatives o altres iniciatives. També cal oferir informació sobre els serveis i recursos disponibles fora de l'empresa, perquè les víctimes puguin buscar l'ajuda d'altres organitzacions en cas que no vulguin o no s'atreveixin a denunciar l'assetjament internament.

Les empreses han d'establir un mecanisme que doni suport ètic, psicològic i legal a les víctimes d'AS. Una persona designada pot oferir consells a les víctimes sobre què cal fer per reclamar els seus drets. Si la víctima ho vol, la persona designada iniciarà el procés de denúncia intern. Si es demostra que la denúncia és certa, aquest procés acabarà amb una sanció a l'assetjador, o fins i tot el seu acomiadament (vegeu l'apèndix B).

També cal animar les empreses a recollir dades anònimes sobre els casos d'AS, per tal que puguin valorar l'abast real del problema i l'eficàcia dels procediments interns de l'empresa.

9. ANNEX A. Protocols contra l'assetjament: un exemple²⁵

Declaració de principis

[*Nom d'empresa*] es compromet a oferir un entorn segur per a totes les persones treballadores, lliure de tota mena de discriminació i tota forma d'assetjament, incloent-hi l'assetjament sexual (AS).

[*Nom d'empresa*] aplica una política de tolerància zero envers tota forma d'AS, tractarà tots els incidents amb serietat, i investigarà totes les denúncies amb celeritat. Qualsevol persona que hagi assetjat sexualment una altra haurà d'afrontar una sanció que podria incloure fins i tot l'acomiadament. Totes les queixes d'AS es prendran seriosament i es tractaran respectuosament i confidencialment. Ningú rebrà represàlies per haver presentat una denúncia per AS.

Definició de l'assetjament sexual

L'assetjament sexual és qualsevol comportament 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. Inclou casos en els quals algú és forçat a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals de l'assetjador o perdre certs beneficis o condicions a la feina, i els casos en els quals es genera un entorn hostil, intimidatori o humiliant. L'assetjament sexual pot incloure una o més accions de caràcter físic, verbal, o no-verbal. Alguns exemples d'accions que constitueixen AS són:

Comportaments físics

- Copets, pessics i carícies inapropiats.
- Apropament físic excessiu.
- Petons, abraçades o tocaments no desitjats.

Comportaments verbals

- Comentaris sobre l'aparença, l'edat, la vida privada, etc. d'una persona treballadora.
- Rumors i bromes de caràcter sexual.

²⁵ Font: OIT (Organització Internacional del Treball)

- Insinuacions sexuals.
- Propostes repetides i no desitjades de cita o intimitat física.

Comportaments no verbals

- Mostrar imatges sexuals o eròtiques.
- L'enviament de missatges amb continguts sexuals (per telèfon mòbil o correu electrònic).
- Gestos de caràcter sexual.
- Xiulets.
- Mirades lascives.

Tot i que l'AS afecta les dones de manera desproporcionada, qualsevol persona en pot ser víctima. Les persones LGBT i els homes joves també tenen més probabilitats de ser víctimes d'AS. El senyal més clar d'AS és que un comportament sexual no sigui desitjat per la persona a la qual es dirigeix.

[*Nom de l'empresa*] reconeix que l'AS és una manifestació de les relacions de poder formals i informals, i que sovint es manifesta en relacions desiguals a l'entorn de treball; per exemple, entre un supervisor i una treballadora. Qualsevol persona (incloent-hi treballadors i treballadores de [*Nom de l'empresa*], clientela, estudiants en pràctiques, contractistes, usuaris/es, i altres) que assetgi sexualment a una altra haurà d'afrontar les sancions establertes en aquesta política interna.

Es prohibeix tota forma d'AS dins i fora de les instal·lacions de/d' [*Nom de l'empresa*], i també als esdeveniments socials, els viatges de negocis, les activitats de formació o les conferències promogudes per [*Nom de l'empresa*].

10. ANNEX B. Procediments per formular queixes²⁶: un exemple

Persona designada per rebre queixes d'AS

[*Nom de l'empresa*] reconeix que l'assetjament sexual pot tenir lloc en relacions desiguals (per exemple, entre una persona supervisora i una persona treballadora), i que en aquests casos la víctima no podrà presentar una queixa al seu assetjador. En casos així, la víctima podrà parlar amb una de les persones designades per gestionar les queixes d'AS. Aquesta persona podria ser, per exemple, una altra supervisora o algú del departament de recursos humans. La persona designada deixarà constància escrita de l'incident, i oferirà suport i consells a la víctima sobre el següent pas a seguir.

Quan una persona designada rep una queixa d'AS:

- Immediatament apuntarà la data, l'hora i els fets.
- Parlarà amb la víctima per saber si vol iniciar algun procés de resolució.
- S'assegurarà que la víctima coneix els procediments de l'empresa per gestionar els casos d'AS.
- Parlarà amb la víctima i acordarà els següents passos a seguir: per exemple, presentar una denúncia.
- Mantindrà un registre confidencial de totes les converses.
- Respectarà les decisions de la víctima.
- S'assegurarà que la víctima sap que també pot presentar una denúncia fora de l'empresa, a través dels mecanismes estatals/legals vigents.
- Oferirà acompanyament a la víctima, a més de dades de contacte de serveis externs, si s'escau.

Segons aquest procediment de queixa, la víctima tindrà dret a l'acompanyament d'una persona de referència de l'empresa. [*Nom de l'empresa*] nomenarà una sèrie de persones de referència, i els oferirà una formació especialitzada sobre com ajudar les víctimes d'AS. [*Nom de l'empresa*] reconeix que, com que l'AS sovint passa en relacions desiguals a l'entorn de treball, sovint les

²⁶ Be Aware – Strengthening competences to face sexual harassment on the workplace Agreement No. 2018-1-AT01-KA202-039286

víctimes no s'atreveixen a denunciar el cas. [*Nom de l'empresa*] reconeix la importància de donar suport a les víctimes a l'hora de presentar una denúncia.

A. Procediment de denúncia

La víctima pot decidir denunciar l'incident a través dels procediments interns. Això no priva la víctima del dret a denunciar el cas davant de les autoritats judicials o laborals en qualsevol moment. Si la víctima demana a la persona designada que segueixi el procediment de denúncia de l'empresa, la persona designada presentarà el cas davant del director o la directora de recursos humans perquè iniciï una investigació formal. Segons aquest procediment, el director o la directora de recursos humans pot gestionar el cas directament, pot designar un investigador intern o extern, o pot assignar-lo a una comissió composta per tres persones sensibilitzades (*trieu les opcions que siguin més adients per a la vostra empresa*).

La persona que dugui a terme la investigació:

- Entrevistarà la víctima i el suposat assetjador per separat.
- Entrevistarà terceres persones rellevants individualment; cada persona signarà una declaració de confidencialitat.
- Determinarà si hi ha proves que demostrin l'AS.
- Prepararà un informe que descrigui la investigació, les conclusions i les recomanacions. Aquest informe serà estrictament confidencial, i només el podran llegir les persones imprescindibles.
- Si resulta que l'AS ha tingut lloc, parlarà amb la víctima per acordar una sanció apropiada (per exemple, el canvi de lloc de treball, un ascens si la víctima va ser relegada a una categoria inferior arran de l'assetjament, un curs de formació per a l'assetjador, mesures disciplinàries com una suspensió temporal o l'acomiadament de l'assetjador).
- Completarà un seguiment per assegurar que s'implementin les recomanacions, que l'assetjament s'aturi, i que la víctima se senti satisfeta amb els resultats.
- Fins i tot si no pot determinar que l'AS hagi tingut lloc, podrà oferir recomanacions per assegurar que l'entorn de treball sigui adequat.
- Mantindrà un registre de totes les accions preses.
- Garantirà la confidencialitat de tota la documentació sobre el cas.
- Assegurarà que es compleixi el procés tan aviat com sigui possible, o dins d'un termini màxim de [...] dies des de la presentació de la queixa.

B. Autoritats públiques amb la responsabilitat de rebre denúncies d'AS

Les víctimes d'AS també poden presentar denúncies fora de l'empresa. Ho poden fer a través de:

- 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

C. Sancions i mesures disciplinàries

Segons aquest procediment, si es demostra que qualsevol persona ha assetjat sexualment a una altra, l'assetjador s'haurà de sotmetre a una de les mesures disciplinàries següents:

- Avís verbal o escrit
- Avaluació negativa
- Reducció de sou
- Canvi de lloc de treball
- Descens de categoria
- Suspensió
- Acomiadament

El caràcter de les sancions dependrà de la gravetat i l'abast de l'assetjament. S'aplicaran sancions dissuasives per assegurar que no es tractin els casos d'AS trivialment. Els casos greus, com els que incloguin violència física, comportaran l'acomiadament immediat de l'assetjador. Si un cas no requereix mesures disciplinàries, però es confirma un mal comportament, l'equip que dugui a terme la investigació optarà per mesures com la formació, l'orientació o l'assessorament. A cada pas del procés, és important que es reforci una cultura de tolerància zero envers l'assetjament.

D. Implementació del procediment

[*Nom de l'empresa*] assegurarà que aquest procediment es comparteixi àmpliament i amb totes les persones rellevants. S'inclourà en el manual de benvinguda al personal. Tots els nous treballadors, treballadores o directius rebran formació sobre aquest procediment com a part de la seva incorporació a l'empresa. Cada any, [*Nom de l'empresa*] requerirà a tota la plantilla que participi en una formació sobre aquest procediment i els seus drets i deures. Cada supervisor o

supervisora té la responsabilitat d'assegurar que totes les seves persones treballadores estiguin familiaritzades amb aquest procediment, sobretot amb els processos de denúncia.

De forma regular, [Nom de l'empresa] també organitzarà accions de conscienciació –com ara seminaris o campanyes– sobre la desigualtat de gènere, la violència de gènere i l'ASAL per assegurar que tota la plantilla estigui sensibilitzada sobre la lluita contra l'AS.

E. Mesures de prevenció

[Nom de l'empresa] està compromès/esa amb la prevenció i la detecció precoç de l'AS. [Nom de l'empresa] prendrà totes les mesures necessàries per assegurar un estil de gestió i d'organització i un entorn de treball que estiguin lliures de discriminació i d'assetjament. Totes les persones treballadores tenen el dret a ser tractades de manera respectuosa i digna, sigui quin sigui el seu gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Els i les directives tenen la responsabilitat d'oferir un exemple de comportament adequat, eliminant la discriminació, garantint la igualtat d'oportunitats als seus equips i promovent una cultura de tolerància i respecte.

Cal formular i complir una política d'igualtat de gènere per tractar els factors subjacents que contribueixen a l'AS, com la bretxa salarial de gènere i la segregació vertical.

F. Seguiment i avaluació

[Nom de l'empresa] reconeix la importància de fer seguiment d'aquest protocol contra l'assetjament, i assegurarà la recollida d'estadístiques i dades anònimes per determinar com s'aplica i si és eficaç. Cada any, les persones supervidores, la direcció i les persones responsables per la gestió de casos d'AS presentaran informes sobre el compliment d'aquest protocol; hi inclouran el nombre de casos, com s'han afrontat, i les recomanacions fetes. Amb aquests informes, l'empresa determinarà l'eficàcia d'aquesta política i hi farà els canvis necessaris.

11. ANNEX C. Bones pràctiques

Catalunya (Espanya)

Nom de la iniciativa	Descripció	Organització
Projecte "USVreact: suport a les víctimes de les violències sexuals en el context universitari"	<p>El projecte USVreact és una col·laboració de set universitats sòcies i set socis col·laboradors provinents de sis països europeus. Cada universitat sòcia ha desenvolupat, aplicat i avaluat un programa de formació per a la plantilla després d'haver rebut queixes de violència sexual per part dels i les participants.</p> <p>El projecte va començar el març de 2016, i va acabar amb una conferència internacional el novembre de 2017. Va ser finançat per la DG de Justícia, Programa de Drets, Igualtat i Ciutadania de la Comissió Europea (línia DAPHNE).</p>	<p>Aquest programa de recerca va ser coordinat per la universitat Brunel de Londres, juntament amb set universitats sòcies del Regne Unit, Grècia, Itàlia i Espanya, i socis col·laboradors de tots aquests països, a més de Letònia i Sèrbia.</p> <p>Pàgina web: http://usvreact.eu/</p>
La feina feta pel Consell de Relacions Laborals (CRL) de Catalunya sobre la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones i, més específicament, les iniciatives preses per combatre l'ASAL	<p>El Consell de Relacions Laborals (CRL) és l'entitat institucional de diàleg per a les qüestions laborals a Catalunya. Està compost pels sindicats i les associacions empresarials més representatives, juntament amb la Generalitat de Catalunya.</p> <p>El CRL és un espai estable de concertació, diàleg social i</p>	<p>EL CRL és un espai estable de concertació social, format pel Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, associacions empresarials (Foment del Treball Nacional i PIMEC) i sindicats laborals</p>

<p>(Comissió d'igualtat i del temps de treball)</p>	<p>participació institucional, en forma de comitè. La Comissió d'igualtat i del temps de treball lluita per eliminar totes les formes de violència de gènere i discriminació de les dones.</p> <p>La Comissió ha creat una sèrie d'eines per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe:</p> <ol style="list-style-type: none"> Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Decàleg de tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral. Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Programa de formació de la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe <p>El CRL també ofereix programes de formació gratuïts per a empreses catalanes.</p>	<p>(CCOO i UGT).</p>
---	---	----------------------

Grècia

Nom de la iniciativa	Descripció	Organització
Iniciatives preses per agents socials per restaurar la confiança i enfortir la participació efectiva en el diàleg social	Estudis temàtics, documents polítics, visites i tallers sobre la discriminació a l'entorn de treball entre actors claus a Grècia.	Sindicat laboral GSEE i patronals SETE, GSEVEE, SEV i ESEE. 2014-2015. https://imegsevee.gr/en/projects/initiatives-undertaken-by-the-social-partners-for-restoring-trust-and-strengthening-their-effective-participation-in-the-social-dialogue
“EMBRACIVE- Embracing diversity and fostering inclusion in the workplace”	Aquest programa vol promoure la diversitat a les empreses a Grècia i Xipre, centrant-se en la necessitat de crear pràctiques antidiscriminació que incloguin l'AS. En aquest projecte, es crearà una “caixa d'eines”, juntament amb una guia per a empresaris i directius que s'assajarà a 13 empreses diferents.	Federació Hel·lènica d'Indústries (Sindesmos Epixiriseon kai Viomixanion - S.E.V.) i altres parts interessades. 2020. https://embracive.eu/

Itàlia

Nom de la iniciativa	Descripció	Organització
Codi de conducta millorat de la Universitat de Bolonya. Algunes altres institucions han seguit l'exemple de la universitat.	A través de les xarxes socials, estudiants van exigir una millora i un promoció del codi de conducte de l'Ateneu contra l'AS. Es van acceptar els canvis proposats pel Consell d'Estudiants: es va eliminar el temps límit de 90 dies per denunciar l'assetjament, i la víctima i l'assetjador només es trobaran a petició de la víctima (un fet poc probable); això retorna la centralitat i el poder a la persona denunciant.	Universitat de Bolonya
Cultura de tolerància zero envers l'AS als sindicats italians	A gairebé totes les regions italianes, els sindicats laborals (sobretot la CGIL i la CISL) han organitzat programes de formació per al personal propi i per a les empreses per tal de crear una cultura anti-AS. Aquestes activitats són organitzades per les oficines d'assessorament jurídic, pels representants dels sindicats a les empreses, i per les Comissions d'Igualtat d'Oportunitats que tenen la responsabilitat de fer seguiment de les condicions de treball de les dones per evitar i combatre diferents formes de discriminació en l'àmbit laboral. El Ministeri de Treball ha creat diferents memoràndums d'entesa amb els	CGIL i CISL (sindicats italians)

	<p>sindicats principals per promoure una cultura de tolerància zero envers l'ASAL.</p>	
<p>Acord entre el sector privat i els sindicats sobre l'AS</p>	<p>Empreses italianes (principalment de transport):</p> <p>Recentment, diverses empreses han implementat l'acord signat el gener de 2016 entre la CGIL, la CISL, la UIL i Confindustria, basat en la idea que qualsevol tipus d'assetjament és inacceptable i s'ha de denunciar. Un altre aspecte clau és el fet que les empreses han de fer tot el que puguin per mantenir un entorn de treball on es respecta i es protegeix la dignitat de tothom. Aquest acord ha estat acceptat per l'administració pública, les empreses de transports, l'administració de correus, i unes quantes empreses que han proposat codis de conducta específics o estan en vies de fer-ho.</p> <p>Els contractes nous inclouen elements com una extensió de les baixes per a les víctimes d'assetjament i, en alguns casos, de la cobertura financera.</p>	<p>Sindicats i empreses italianes</p>

Bulgària

Nom de la iniciativa	Descripció	Organització
Iniciatives preses per col·laboradors socials per restaurar la confiança i enfortir la participació efectiva en el diàleg social	Acords sectorials contra la violència i l'assetjament en l'àmbit laboral.	La Unió de Mestres Búlgars, la Federació de Sindicats de Transport a Bulgària (FTTUB), i la Federació de Sindicats de la Salut. http://www.stsb.bg/nea-nasilieto/ http://www.ssubg.info/sbubg.php?page=1&lang=bg
Polítiques internes	Un document específic en contra de l'assetjament i l'ASAL en l'àmbit empresarial. L'empresa no tolera cap tipus de discriminació o assetjament. Amb aquesta política i la formació del personal, busca evitar i combatre els comportaments que siguin violacions directes d'aquesta política. Totes les persones treballadores, sigui quin sigui el seu rol a l'empresa, són subjectes a aquesta política. S'espera que respectin els drets i les obligacions dels altres, i que prenguin les mesures necessàries si observen comportaments que violin	www.novatrade.bg Nova Trade EOOD

	<p>aquesta política. Els i les directives que permeten o toleren la discriminació, l'assetjament o la repressió o que es neguen a denunciar comportaments inapropiats immediatament violen aquesta política i poden ser subjectes a mesures disciplinàries.</p>	
--	---	--



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.