

CLAUS PER A
UN ABORDATGE
FEMINISTA DE

x L'ASSETJAMENT

x MASCLISTA



EN L'ÀMBIT
LABORAL

03.2022

SURT

Autoria

Alba Elvira i Guiral [Fundació SURT](#)

Joana Badia i Rion [Nèmesi Advocades i Assessores SLP](#)

Coordinació

Alba Elvira i Guiral [Fundació SURT](#)

Disseny gràfic

[L'Apòstrof](#), Agència de comunicació cooperativa

Amb el suport de:



ÍNDEX

01.	p. 4	Introducció
02.	p. 6	Quines són les violències masclistes en l'àmbit laboral?
03.	p. 17	Què poden fer les organitzacions per a prevenir l'assetjament?
04.	p. 28	Com fomentar la detecció precoç
05.	p. 31	Claus per a l'abordatge i resolució de casos d'assetjament
06.	p. 45	La reparació: drets i necessitats de les víctimes d'assetjament
07.	p. 48	La importància del seguiment i l'avaluació
08.	p. 50	<i>Check list</i> per a l'aplicació dels protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament
	p. 52	Referències bibliogràfiques

INTRODUCCIÓ

01.

Durant les darreres dècades, l'auge del moviment feminista ha contribuït a un major reconeixement social de les violències masclistes i del seu impacte. Tot i que la històrica ocultació i legitimació de les violències encara perviu i en dificulta la seva eliminació, els avenços en el camp de la seva identificació i assenyalament han empès la societat i els diversos agents polítics a plantejar-se la necessitat de desenvolupar més eines per a la seva detecció i abordatge.

Un dels àmbits en què s'ha donat aquesta tendència és l'àmbit laboral. Tot i que el discurs en favor de la igualtat de gènere està estès, es constata que dones i homes segueixen sense tenir les mateixes oportunitats i condicions en l'esfera professional. Una de les causes és la violència masclista, que s'expressa principalment en forma d'assetjament. L'assetjament masclista en l'entorn laboral constitueix una greu vulneració dels drets fonamentals i atempta contra el dret a la llibertat, la igualtat, la intimitat, la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

La normativa actual estableix unes obligacions molt específiques a les organitzacions i empreses en relació a l'assetjament per raó de sexe i sexual en l'àmbit laboral, concretament, el deure de desenvolupar eines específiques de prevenció i resolució de casos d'assetjament. En ocasions, malgrat la voluntat de complir amb els preceptes establerts, no resulta fàcil aplicar les eines desenvolupades d'una forma eficaç i justa, posant al centre els drets i necessitats de les víctimes d'assetjament. Aquesta guia sorgeix de la necessitat de facilitar eines pràctiques a professionals d'empreses i organitzacions que volen dedicar esforços a millorar internament les formes de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament.

A més, aquesta guia pretén eixamplar la mirada i tenir en compte totes les formes d'assetjament en l'àmbit laboral que arrelen en l'estructura patriarcal: l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament sexual, la discriminació per raó d'embaràs o maternitat i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Aquesta guia es divideix en diferents capítols. Comença oferint el marc conceptual sobre les violències masclistes en l'àmbit laboral i continua amb els diferents àmbits en què cal posar esforços com a organització: la prevenció, la detecció, la resolució, la reparació i el seguiment i l'avaluació. Finalitza amb un apartat final de *check list*, on es resumeixen alguns aspectes clau a tenir en compte en la implementació dels protocols contra l'assetjament masclista en l'àmbit laboral.

QUINES SÓN LES VIOLÈNCIES MASCLISTES EN L'ÀMBIT LABORAL?

02.

Les violències masclistes són un dels principals indicadors de la desigual distribució de poder entre homes i dones a nivell social. Són un reflex d'aquesta jerarquia i, a la vegada, una eina per a preservar-la, ja que apunten la posició de submissió i opressió estructural de les dones. La violència masclista és definida per la llei catalana 17/2020 d'aquesta manera¹:

LLEI CATALANA 17/2020

“violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat”.

1. Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Aquestes violències s'expressen en tots els àmbits, el públic i el privat, de la vida de les dones, inclòs el laboral. La normativa² defineix la violència masclista en l'àmbit laboral d'aquesta manera:

NORMATIVA

Violència masclista en l'àmbit laboral

“consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina”.

Aquestes violències, segons la Llei 17/2020, es poden manifestar de diverses formes:

Per tant, la violència no només pot produir-se en el mateix centre de treball i durant les hores de feina. També es pot donar en espais i activitats fora del lloc de feina habitual, com en congressos, formacions, viatges; així com en horari extralaboral, com els sopars de Nadal, les trobades informals després de la feina o durant el trajecte d'anada o tornada de la feina.

A

Assetjament per raó de sexe

B

Assetjament sexual

C

Discriminació per embaràs o maternitat

La normativa internacional reconeix l'assetjament per raó de sexe i sexual com una forma de discriminació per raó de sexe. La definició d'assetjament inclou un ampli ventall de conductes que engloba des d'accions lleus i quotidianes (comentaris o bromes ofensives) fins a accions molt greus que poden constituir un delictes penal (agressions sexuals). Normalment l'assetjament es produeix de forma repetitiva. No obstant, quan es tracta de conductes greus, una sola acció pot ser constitutiva d'assetjament.

A continuació es descriuen amb més detall aquestes formes de violència masclista.

[2] Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Assetjament per raó de sexe



Consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

Conductes

- Actituds condescendents o paternalistes envers les dones.
- Ridiculitzar i/o menystenir les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones.
- Fer bromes masclistes.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques tradicionalment assumides per l'altre gènere.
- Ignorar les aportacions, comentaris o accions de les dones.
- Boicotejar o dificultar la feina de les dones.
- Assignar tasques en base al gènere de la persona treballadora.



Exemple

La Mariona treballa com a cambrera a un restaurant. El seu responsable cada dia critica la seva forma de vestir perquè diu que volen cambreres "més femenines" i que hauria de maquillar-se i portar el cabell més arreglat.

Assetjament sexual

B

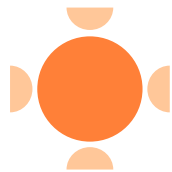
Consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestat.

Conductes



→ CONDUCTES VERBALS

Comentaris o bromes sexuals ofensives, rumors sobre la vida sexual d'algú, demandes de favors sexuals, pressionar per a concertar cites o tenir relacions sexuals...



→ CONDUCTES NO VERBALS

Mirades lascives al cos, gestos obscens, ús de imatges/vídeos de contingut sexual, enviament de cartes, notes o missatges de contingut eròtic o sexual...



→ CONDUCTES FÍSQUES

Apropament físic excessiu, arraconament, contacte físic deliberat i no sol·licitat, tocaments, carícies, abraçades o petons no desitjats...

Cal tenir en compte que les conductes d'assetjament poden tenir lloc tan en persona com de forma virtual (a través del correu electrònic, les xarxes socials, la missatgeria instantània,...). La digitalització del món del treball també ha condicionat les formes en què es reproduïx aquest assetjament i la proliferació de conductes com el *sexpreading*, la difusió d'imatges amb contingut sexual sense el consentiment de la/les persona/es implicada/es.

Normalment es distingeixen dues tipologies d'assetjament sexual:

Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (*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. Aquests beneficis poden ser l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra millora en l'àmbit laboral. Aquesta tipologia implica un abús d'autoritat, ja que la persona assetjadora té capacitat de decidir sobre les condicions laborals de la persona assetjada.



Exemple

El seu director li va proposar a la Diana anar a sopar plegats per poder conèixer-se més. Ella es va sentir incomoda i va dir que no. L'endemà, RH la va avisar que no estava rendint a la feina.

Assetjament ambiental

Consisteix en el comportament que provoca un ambient laboral intimidatori, humiliant o ofensiu per a la persona assetjada. Normalment, les conductes es donen amb insistència i repetició, segons la gravetat del comportament. Aquest tipus d'assetjament es pot exercir per part de persones d'un mateix nivell laboral o, fins i tot, externes a l'organització.



Exemple

L'Andreu s'ha posat de fons de pantalla una foto d'una model en "topless". Ell comparteix despatx amb dues companyes més, les quals se senten molt incòmodes.

Sabies que...?

L'assetjament sexual no és una expressió de la sexualitat masculina, sinó una manifestació de poder i dominació. Per a les persones assetjadores la finalitat última no és tenir relacions sexuals, sinó exercir control i poder sobre la persona assetjada.

Es fonamenta en les premisses sexistes que les dones són " propietat " dels homes, dels seus cossos i la seva sexualitat, i que l'espai públic no és l'espai propi de les dones i que, per això, poden ser objecte d'assetjament i violència.

Discriminació per embaràs o maternitat



Consisteix en qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Hi ha moments d'especial risc en què es pot iniciar l'assetjament: quan una treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal, o quan sol·licita alguns dels drets laborals establerts en aquest supòsit.

Conductes

- Fer bromes o comentaris insultants sobre l'embaràs o sobre els permisos per maternitat/paternitat.
- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional en reincorporar-se després de la baixa per maternitat.
- Denegar a una dona embarassada o mare d'un nadó permisos als quals té dret.
- No contractar o no renovar el contracte a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.
- Denegar una promoció a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.



Exemple

La Mònica avui tenia una entrevista de feina, però n'ha sortit amb una mala sensació. Li han estat fent moltes preguntes sobre la seva vida personal, entre elles, si estava planejant quedar-se embarassada en els propers 3 anys. Li han comentat que el càrrec exigeix una dedicació molt intensa.

Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere



El masclisme no només genera violència selectiva contra les dones, sinó que també violenta les persones que tenen una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normativa. La legislació catalana³, a través de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, també prohibeix explícitament la discriminació i assetjament envers les persones LGBTI en l'àmbit laboral:

Consisteix en la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, o en la identitat i/o expressió de gènere de la persona assetjada, respectivament.

Conductes

- Fer bromes o comentaris LGTBfòbics.
- Fer gestos intimidatoris o ofensius a persones LGBTI.
- Denegar una contractació o promoció a algú per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Ignorar el nom i gènere sentit d'una persona trans.
- Canviar les funcions o lloc de feina d'algú per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Ridiculitzar les persones LGBTI, estereotipant-les en professions específiques.
- Denegar els permisos als quals tenen dret les persones LGBTI.

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

Exemple

La Carla ahir va notificar a l'empresa que comença una transició de gènere. Avui li han comunicat que ja no haurà d'encarregar-se d'aquella reunió amb els clients xinesos que porta tant de temps preparant. No li han donat cap motiu clar.

Qui pot patir aquestes conductes?

No existeix un perfil determinat de víctima d'assetjament. Per tant, qualsevol persona pot patir-ne. Malgrat que l'assetjament masclista el pateixen principalment les dones i les persones LGBTI, també, els homes cis i heterosexuales poden ser-ne víctimes.

- X classe social
- X l'edat
- X l'origen
- X color de pell
- X diversitat funcional
- X pobresa
- X exclusió social
- X irregularitat administrativa

S'han identificat determinats grups en una situació de major vulnerabilitat envers l'assetjament (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2015):

A més, no totes les dones tenen el mateix risc de patir aquestes conductes. Els estudis demostren que hi ha una major prevalença de l'assetjament sexual i per raó de sexe entre les dones en situacions laborals inestables, ja que augmenta la situació de desigualtat respecte l'assetjador (Catalan, 2014). Així doncs, a banda del gènere, hi ha altres eixos de desigualtat que juguen un paper cabdal en la perpetuació de l'assetjament: la classe social, l'edat, l'origen, el color de pell, la diversitat funcional,.. Així, el fet d'estar en situació de pobresa o d'exclusió social, d'irregularitat administrativa o ser jove, entre d'altres, pot incrementar el risc de patir aquest tipus de conductes i limita les possibilitats de poder fer front aquestes conductes sense patir-ne represàlies.

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares soles, vídues, separades o divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb diversitat funcional.
- Dones migrades i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

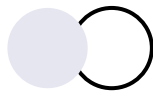
Sabies que...?

Arran de la modificació de la llei 17/2020 les dones trans i les persones no binàries tenen els mateixos drets reconeguts que les dones cis en termes de protecció i assistència en situacions de violència masclista.

Qui pot perpetrar aquestes conductes?

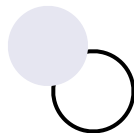
Els estudis demostren que en la gran majoria de casos l'assetjament masclista¹ és perpetrat per homes. Tanmateix, encara que sigui poc habitual, les dones també poden exercir assetjament. L'assetjament acostuma a tenir lloc en base a relacions de poder, formals i informals. El poder formal el confereix el càrrec o rang, mentre que el poder informal té a veure amb l'experiència, l'edat i les relacions personals, entre d'altres.

En funció del vincle entre la persona assetjadora i l'assetjada, es distingeix:



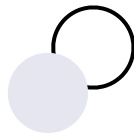
→ ASSETJAMENT HORIZONTAL

Entre companys/es.



→ ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT

Comandament – subordinat/da.



→ ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT

Subordinat/da – comandament.

Cal tenir en compte que no només les persones que formen part de la direcció o la plantilla poden exercir o patir l'assetjament. En realitat, hi pot estar implicada qualsevol persona vinculada amb l'entorn laboral. Això inclou a persones externes com:

X voluntariat

X estudiants en pràctiques

X clientela

X persones usuàries

X personal d'empreses proveïdores

X persones col·laboradores

1. En aquesta guia quan parlem d'assetjament masclista ens referim a:

- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere
- Discriminació per raó d'embaràs o maternitat

Quin és l'impacte d'aquestes conductes?



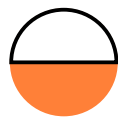
L'impacte de les conductes d'assetjament depèn de molts factors, com ara la durada, la gravetat i el context en què succeeix. A més, no totes les persones reaccionen de la mateixa manera davant de l'assetjament, ja que l'afectació es veu condicionada també per factors personals i socials. Cada cas és diferent i no es pot generalitzar.

L'impacte va més enllà de les víctimes directes, ja que també té repercussions en l'entorn més immediat i a nivell social (Escola d'administració pública de Catalunya, 2006).

A

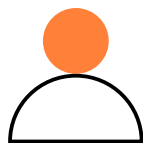
Per a la víctima

L'assetjament acostuma a comportar conseqüències severes per a la salut i el benestar de les víctimes, a curt i llarg termini.



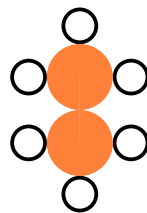
→ PSÍQUIQUES

Ansietat, pors, sensació constant d'amenaça, inseguretat, nerviosisme, disminució de l'autoestima, estrès, quadres depressius, etc... idees o temptatives de suïcidi.



→ FÍSIQUES

Insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, trastorns digestius, pressió sanguínia alta, trastorns dermatològics...



→ LABORALS I SOCIALS

Aïllament, dificultats per relacionar-se, culpabilització, absentisme, estrès laboral, desmotivació, dificultats per concentrar-se, baixes per incapacitat temporal, renúncia del lloc de treball...

B

Per a l'organització

L'assetjament no només té uns efectes negatius en la pràctica professional de la persona assetjada, sinó que afecta l'ambient de treball. Aquestes situacions poden comportar en l'equip de treball un augment de l'hostilitat, la desmotivació, la insatisfacció, la desconfiança envers l'organització i, fins i tot, una disminució del rendiment. Aquesta caiguda en la productivitat també es pot veure agreujada per un major absentisme o dimissions i, per tant, una major rotació de personal i un desajust en el balanç econòmic.

El fet que una o diverses dones pateixin assetjament en una empresa suposa una disfunció a nivell de funcionament intern, una pèrdua de talent femení i pot generar una mala imatge pública.

C

Per a la societat

A nivell social l'assetjament contribueix al manteniment de les desigualtats de gènere. Concretament, perpetua els estereotips i rols masclistes, vulnera els drets fonamentals, manté les dificultats d'accés, permanència i promoció de les dones al mercat de treball, així com la segregació vertical i horitzontal per raó de gènere.

És, per tant, una ferma barrera per a la consecució de la igualtat d'oportunitats.

QUÈ PODEN FER LES ORGANITZACIONS PER A PREVENIR L'ASSETJAMENT?

03.

La perpetuació de l'assetjament es dona per la interacció de diferents tipus de factors:



Personals

Tenen a veure amb l'actitud i el comportament de les persones.



Organitzacionals

Són relatius a l'estil de gestió, l'entorn i les condicions de treball.



Socials

Hi intervenen els valors i creences predominants en la societat. En aquest cas, el masclisme i la conseqüent normalització i legitimació de les violències masclistes.

Els estudis demostren que l'entorn i el context laboral tenen molta rellevància a l'hora d'explicar la incidència de l'assetjament. És a dir, hi ha una major prevalença d'assetjament en aquelles organitzacions i empreses que compleixen alguna de les característiques següents (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2015):

A

L'estil de gestió és autoritari i jeràrquic i hi ha una alta inestabilitat organitzativa

Aquelles organitzacions en què els comandaments exerceixen un poder de forma disciplinària i rígida faciliten la desconfiança, la falta de comunicació i la distància entre la plantilla i la direcció. L'acumulació excessiva de poder en una o poques persones es pot convertir més fàcilment en un abús de poder.

Les organitzacions en què hi ha una alta rotació del personal, una alta temporalitat i precarietat o en què els llocs de treball i les funcions no estan ben definides també faciliten la proliferació de conductes inadequades.

B

El context laboral és masculinitzat i/o masculista

Els entorns laborals en què predominen els homes o en què els homes acumulen les quotes de poder són més propensos a l'assetjament. Això també succeeix en aquelles organitzacions en què predomina el masclisme i en què la sexualització de les dones és un fet habitual. Són organitzacions en què no s'aposta per la igualtat interna i per tant, els drets de les dones o la fi de la discriminació no són una prioritat i no s'hi dediquen recursos.

C

Hi predomina una cultura organitzativa tolerant envers l'assetjament

Les organitzacions en què hi ha una cultura permissiva amb l'assetjament promouen la percepció d'impunitat dels autors. Això afavoreix que aquestes conductes es puguin repetir o que hi hagi més persones que s'atreveixin a exercir-les. A la vegada, entre els víctimes promou una gran desconfiança envers la voluntat i capacitat de resolució dels casos per part de l'empresa, cosa que desincentiva la formulació de queixes i denúncies a nivell intern.

Davant d'això són diverses les estratègies i mesures que es poden desplegar per tal de promoure unes condicions que dificultin l'aparició de l'assetjament i que facilitin una resolució ràpida i eficaç dels casos que es detectin.

L'elaboració del protocol: el tret de sortida

Tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007⁴:

LLEI ORGÀNICA 3/2007

A Catalunya totes les empreses i organitzacions, independentment de la seva mida, tenen el deure de desenvolupar i aplicar un protocol específic per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Article 48

Tanmateix, malgrat que no sigui un imperatiu legal, és recomanable que en un mateix protocol s'abordin totes les formes d'assetjament masclista i s'inclouï també l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, definit per la Llei catalana 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Els protocols d'actuació han de contenir com a mínim els següents apartats:

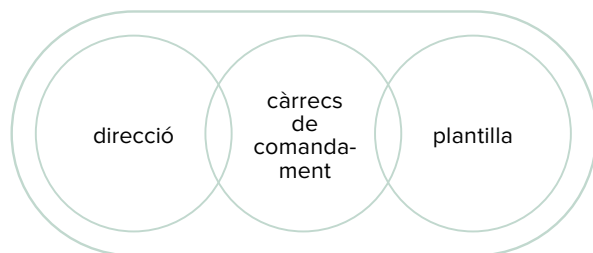
- Posicionament de l'organització davant l'assetjament
- Concepte i tipificació de l'assetjament
- Recursos humans, tècnics i materials
- Itineraris de denúncia
- Mesures cautelars
- Vies de resolució internes
- Règim disciplinari i sancionador

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

“tenir un protocol, per complet que sigui, no és suficient per a prevenir o aturar de forma efectiva un cas d'assetjament”

L'elaboració d'un protocol contra l'assetjament no s'hauria d'entendre únicament com un requisit per al compliment de la normativa. Cal tenir en compte que tenir un protocol, per complet que sigui, no és suficient per a prevenir o aturar de forma efectiva un cas d'assetjament. La creació d'aquest instrument hauria d'estar motivat per un compromís real amb la lluita contra les violències masclistes i la voluntat de construir empreses i organitzacions realment igualitàries i justes. Per això, dotar-se d'un protocol és un pas important, però que representa un tret de sortida.

S'ha d'entendre com una oportunitat per a iniciar un procés de sensibilització entre la direcció, els càrrecs de comandament i la plantilla sobre el deure de combatre l'assetjament, que ha de tenir continuïtat.



Per avançar realment en l'erradicació de l'assetjament convé:

Grace & Cooper, 2020

- garantir un desplegament efectiu del protocol
- anant més enllà dels mínims que marca la normativa
- pensar en mesures innovadores

No hi ha una recepta universal vàlida perquè les accions han d'estar aterrades a la realitat, mancances i context de cada organització. Per això, és convenient que estiguin basades en una identificació prèvia dels reptes i oportunitats existents.

Estendre una cultura de tolerància zero envers l'assetjament

És necessari que des de l'empresa es promogui una cultura de tolerància zero envers l'assetjament que s'estengui a tots els nivells. Cal que totes les persones treballadores tinguin molt clar que a l'organització:

Cap a agressors

- X no es toleraran determinades actituds ni comportaments
- X es sancionarà els autors, independentment del seu rol i antiguitat

Cap a aquelles persones que hagin patit o estiguin patint assetjament

- X s'acompanyarà
- X protegirà
- X compensarà

Declaració institucional

És recomanable plasmar el compromís de l'empresa per a l'erradicació de l'assetjament en una declaració institucional i a la documentació interna

- conveni col·lectius
- contractes
- codi de conducta
- manual de benvinguda a la plantilla

“facilitar la comunicació i la col·laboració entre el personal i els comandaments és indispensable per a la detecció i la resolució precoç dels abusos”

Tot i que no pot quedar en una mera formalitat. La direcció i els càrrecs de comandament han de tenir un comportament coherent i exemplar amb els valors que l'organització pregoni. De fet, la seva conducta quotidiana és determinant a l'hora de generar confiança o desconfiança entre la plantilla. Els estils de lideratge més inclusius, democràtics i empàtics contribueixen a crear entorns de treball més participatius, en què totes les persones tenen l'oportunitat d'expressar els seus malestars i inquietuds. En aquest sentit, facilitar la comunicació i la col·laboració entre el personal i els comandaments és indispensable per a la detecció i la resolució precoç dels abusos.

Promoure la informació, la formació i la sensibilització

El desplegament del protocol requereix de mesures específiques que fomentin la sensibilització envers l'assetjament i el coneixement de les vies existents per a abordar-lo. Per això és essencial garantir l'accessibilitat del protocol. Qualsevol persona vinculada a l'organització ha de ser coneixedora del protocol i, més específicament, dels canals de denúncia que té al seu abast. Això es pot fer mitjançant accions de comunicació a nivell intern i extern. El missatge ha de ser clar i simple.

Difusió del protocol



Canals externs



Canals interns



Com?

- pàgina web
- xarxes socials
- cartells
- fulletons

- butlletins interns
- intranet
- cartells
- fulletons
- enviament de correus electrònics
- reunions
- manual de benvinguda a l'organització
- clàusules als contractes



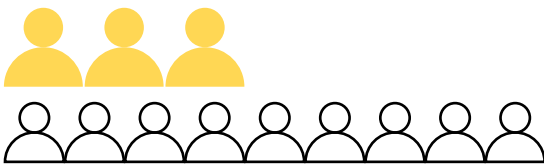
A qui va adreçat?

- clientela
- públic usuari/es

- plantilla
- personal nou
- empreses proveïdores
- personal subcontractat
- entitats finançadores

Pel que fa a la sensibilització i formació, les accions han de ser periòdiques i han d'incidir en tots els nivells de l'organització, adaptades als drets i deures dels diferents rols. Aquestes accions han d'anar adreçades a transformar les creences, actituds i conductes, superant els valors i patrons masculinistes, i a promoure models d'organització i de relació interpersonal igualitaris, justos i respectuosos.

A la direcció i càrrecs de comandament



És especialment convenient que la direcció i càrrecs de comandament coneguin amb profunditat les causes, les dinàmiques i els efectes de l'assetjament en l'àmbit laboral. A més cal garantir que disposen d'eines pràctiques i específiques per tal de prevenir, detectar i gestionar els casos que puguin aparèixer. Per això, a banda de formació específica sobre l'assetjament, és necessari que enforteixin competències més transversals com l'escolta activa, el lideratge participatiu, la resolució de conflictes,...

A la plantilla



Les persones treballadores han de ser coneixedores dels seus drets laborals, inclòs el dret a la no discriminació i la protecció davant les represàlies. També cal que sàpiguen reconèixer l'assetjament i saber com han d'actuar en cas de ser-ne víctimes o testimonis. Tota la plantilla, independentment de la seva antiguitat i rol a l'organització, ha de tenir clar quins són els canals i a quina persona poden adreçar-se per a notificar una situació d'assetjament. Finalment, les persones de la plantilla també poden tenir un rol fonamental en l'acompanyament i empoderament de les víctimes, per la qual cosa és convenient que tinguin nocions sobre com donar suport a les víctimes i evitar la revictimització.

Desplegar una estratègia i un pla d'acció per a garantir organitzacions igualitàries, diverses i inclusives

Les organitzacions i empreses que estan compromeses i aposten activament per la igualtat de gènere dintre de l'organització tenen menys possibilitats que es produeixi un cas d'assetjament. Això és degut al fet que s'anul·len o es minimitzen els factors que afavoreixen l'assetjament i la impunitat dels autors, com els desequilibris de poder entre homes i dones, la reproducció del masclisme, la desigualtat en l'accés a beneficis o drets laborals...

La importància del Pla d'Igualtat

Per tal de superar la masculinització i el masclisme no és suficient amb una conjunt d'accions deslligades entre sí, sinó que fa falta elaborar una estratègia i un pla d'acció més integral i continuat, que sigui avaluat i renovat periòdicament. L'instrument que plasma l'estratègia interna a curt i llarg termini per fer efectiva la igualtat de gènere a les organitzacions és el Pla d'igualtat. Malgrat que les organitzacions i empreses amb menys de 50 persones en plantilla no estan obligades per llei a tenir-ne un, dotar-se i aplicar aquest instrument surt a compte en termes preventius. Si bé el pla d'igualtat i el protocol s'han d'entendre com a dos documents normatius independents, el protocol no deixa de ser un dels instruments específics que permeten desplegar l'estratègia interna per a la consecució de la igualtat.

Aplicar una política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Sabies que...?

Les dones ocupen en major terme llocs de feina precaris i mal remunerats, cosa que afecta els riscos a què estan exposades. L'assetjament sexual i la discriminació al lloc de treball són dos factors d'estrès als quals les dones estan més exposades que els homes.

“la majoria d'empreses no compten amb una política preventiva específica de riscos laborals desagregada per sexes”

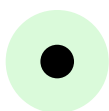
“les responsabilitats familiars incrementen els riscos laborals”

“tenir en compte (...) aquells elements que defineixen les relacions que s'estableixen en un lloc de treball”

Actualment, la majoria d'empreses no compten amb una política preventiva específica de riscos laborals desagregada per sexes i amb perspectiva de gènere, ja que el marc legal vigent encara no ho exigeix. Les úniques mesures preventives existents es refereixen a la capacitat reproductiva o al propi estat biològic de l'embaràs, com a estat temporal o transitori que mereix una protecció específica en el marc de la legislació sobre seguretat i salut en el treball. L'assetjament pot generar greus problemes de salut en les persones que el pateixen i és considerat un dels riscos psicosocials en l'àmbit laboral.

En els darrers anys s'ha començat a tenir en compte en els estudis de gènere i salut laboral que les responsabilitats familiars incrementen els riscos laborals. Els problemes de la vida privada juntament amb els laborals generen una sinergia negativa i, per tant, són dos àmbits que no poden anar desvinculats en l'estudi de la salut laboral. Així doncs, en la detecció i abordatge dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe serà necessari tenir en compte les condicions socio-familiars de les persones afectades.

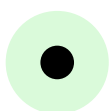
Per tal de garantir una bona prevenció de l'assetjament, tenir una bona política de prevenció de riscos laborals serà fonamental. En els estudis de seguretat i salut en el treball caldrà tenir en compte les especificitats de cada àmbit laboral, no només les de caràcter tècnic (riscos físics per ús de maquinària, estructura dels llocs de treball, etc.), sinó també aquells elements que defineixen les relacions que s'estableixen en un lloc de treball concret.



Exemple

Les persones que treballin de cara al públic tindran un factor d'exposició superior a determinades actituds d'assetjament. Així doncs, si volem prevenir l'assetjament en una botiga, caldrà valorar les relacions entre companys/es de feina, però també la relació amb la clientela.

A l'hora de traçar estratègies preventives dins l'empresa, entitat o organització serà clau entendre els orígens i les característiques principals de l'assetjament.



Exemple

En bona part dels riscos laborals, el fet d'ocupar un lloc de treball més qualificat s'associa a una menor exposició. En el cas de l'assetjament sexual, per la seva relació amb les relacions de poder informal, les dones amb càrrecs de responsabilitat no n'estan exemptes.

Tenir en compte les desigualtats de gènere i conèixer com influeixen en els riscos laborals, permet aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixen la salut de totes les persones treballadores i que, a la vegada, contribueixin a erradicar aquestes desigualtats.

Sabies que...?

L'avaluació de riscos psicosocials, així com les enquestes de clima laboral, són un element clau per a la prevenció i detecció dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Algunes de les orientacions per abordar el tema són

El disseny de mesures per a la protecció de riscos laborals amb perspectiva de gènere ha de partir de la recollida, l'anàlisi i la interpretació sistemàtica de les dades de salut.

- A l'hora de dissenyar els objectius i el contingut de la vigilància de la salut s'han de tenir en compte els factors a què estan exposades majoritàriament les dones, així com les diferències biològiques i les desigualtats socials.
- És important posar èmfasi en les malalties relacionades amb el treball.
- Els resultats col·lectius de la vigilància epidemiològica sempre s'han de presentar desagregats per sexe i d'analitzar de forma completa i diferenciada.
- En els plans d'igualtat s'han de preveure accions encaminades a la millora de la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i d'accions concretes per prevenir l'assetjament.

En tota la tasca de prevenció de riscos laborals és de gran importància comptar amb la col·laboració dels delegats i delegades de prevenció, en cas que n'hi hagi. Per això, serà també de gran importància que les persones responsables de la seguretat i salut laboral, tant per part de l'empresa com de la representació legal de la plantilla, comptin amb la formació adequada per dur a terme les seves funcions.

COM FOMENTAR LA DETECCIÓ PRECOÇ

Sabies que...?

Es calcula que només un 8% de les violències sexuals fora de la parella es denuncia als cossos policials o per via judicial

(Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019).

04.

INMARK ESTUDIOS 2006

Victimes d'assetjament tècnic **9,9%**

Victimes d'assetjament declarat **14,9%**

afrontar-ho en solitari ocultar-ho

situar-ho en l'esfera personal

Una de les principals barreres per a la detecció precoç de l'assetjament és l'alta normalització d'aquestes conductes, fins i tot entre les pròpies víctimes. Tal com demostra l'estudi d'Inmark Estudios (2006), hi ha una diferència significativa entre el nombre de víctimes que reconeix que pateix assetjament (assetjament *declarat*), concretament el 9.9%, i el nombre de víctimes que realment el pateix (assetjament *tècnic*), fins al 14.9%. Aquesta normalització s'incrementa en els casos més lleus.

A més, fins i tot entre les víctimes que declaren patir assetjament sexual, només una minoria decideixen denunciar-ho a l'empresa o a organismes externs. La majoria de les víctimes tendeixen a afrontar-ho en solitari, ocultar què ha passat i a situar-ho en l'esfera personal (Inmark Estudios, 2006). La resposta o reacció de les víctimes d'assetjament normalment està condicionada per la por a les represàlies, especialment a perdre la feina, així com a la vergonya a ser jutjades, a no ser compreses per l'entorn o, fins i tot, a ser culpabilitzades.

Fomentar les queixes i denúncies per part de víctimes i testimonis, garantint la seva protecció i acompanyament.

Sovint les víctimes d'assetjament no denuncien el que estan patint perquè no creuen que la seva empresa o organització resolgui la seva situació de forma justa i satisfactòria i no volen patir encara més perjudicis en la seva trajectòria laboral o en les seves relacions socials.

“és un deure de l'organització establir canals de denúncia segurs i cultivar la confiança de la plantilla en l'organització”

“se n'ha de promoure el debat i la reflexió interna perquè no quedi silenciada”

“la corresponsabilitat ha de ser un dels valors a promoure per a garantir una resposta més col·lectiva”

Davant d'això, és un deure de l'organització establir canals de denúncia segurs i cultivar la confiança de la plantilla en l'organització. Les polítiques específiques de prevenció i abordatge han de ser coherents amb el funcionament i dinàmiques internes quotidianes, especialment per part de la direcció, el personal de recursos humans i els càrrecs de comandament. El missatge a transmetre ha de ser inequívoc: totes les queixes o denúncies seran investigades amb rigorositat, celeritat i imparcialitat, preservant la confidencialitat i evitant qualsevol forma de represàlia o revictimització.

L'assetjament masclista en l'entorn laboral no pot romandre com un tabú o una realitat aliena a l'organització, sinó que se n'ha de promoure el debat i la reflexió interna perquè no quedi silenciada. S'ha de poder deconstruir col·lectivament la por de les víctimes a parlar, garantint un acompanyament personalitzat. En algunes ocasions, la denúncia interna no serà la via més adequada per a resoldre un cas, però sí que sempre caldrà facilitar un acompanyament perquè les víctimes puguin verbalitzar la seva situació, buscar un suport i valorar les possibles vies de resolució, tan internes com externes.

De la mateixa manera, és important donar el missatge a tota la plantilla que si observa o percep una situació abusiva, o se'n té sospitoses, ningú pot quedar-se'n al marge. Tothom ha d'assumir la seva part de responsabilitat en la construcció d'un entorn de treball lliure de discriminació. Per tant, la corresponsabilitat ha de ser un dels valors a promoure per a garantir una resposta més col·lectiva i efectiva a l'assetjament.

Detectar aquelles conductes que no s'arriben a denunciar per diferents motius.

Malgrat que des de l'organització s'estableixin canals de denúncia segurs i es fomentin les denúncies, hi haurà situacions que, per determinades circumstàncies, no s'arribaran a denunciar. Per exemple, una treballadora sense experiència i amb un contracte de curta durada que hagi patit una situació d'assetjament lleu per part d'un comandament, pot optar per no denunciar un cop finalitzat el seu contracte pel desgast que li suposaria i la seva desvinculació amb l'organització.

Hi ha indicadors de sospita que poden indicar disfuncions o conductes inapropiades. L'existència d'aquests senyals no significa que hi hagi necessàriament assetjament, però sí que en ocasions ajuden a identificar casos o altres males praxis que poden quedar silenciades si no investiga el que està passant.

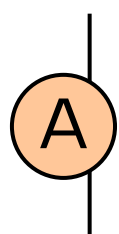
Aquests indicadors són (Cecot, 2009):

- Baixes reincidents o de llarga durada.
- L'augment de queixes en determinats llocs de treball.
- L'augment d'absentisme i de rotació de personal.
- Resultats negatius en els informes de satisfacció en les relacions o estudis de clima organitzacionals.
- Situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre les persones treballadores, la clientela o amb la direcció.

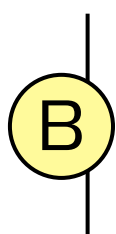
Un cop detectada alguna d'aquestes anomalies cal indagar quina n'és la causa. Això es pot fer a través de l'observació quotidiana de les actituds, comportaments i les relacions entre el personal i la direcció, les reunions periòdiques amb els equips i, fins i tot, les entrevistes amb les persones que deixen la feina o se'ls finalitza el contracte. Una altra eina a tenir en compte són les enquestes periòdiques de clima laboral, que donen l'oportunitat a la plantilla d'avaluar l'entorn laboral de forma anònima.

CLAUS PER A L'ABORDATGE I RESOLUCIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT

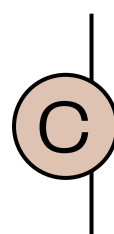
05.



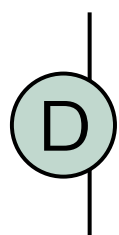
La transversalitat de gènere en les estratègies d'abordatge



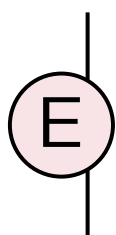
Principis clau en l'abordatge dels casos d'assetjament



Pautes per l'abordatge intern



Les vies de resolució externes



Quina és la millor via de resolució en cada cas?

La transversalitat de gènere en les estratègies d'abordatge



L'abordatge de l'assetjament s'ha de fer des d'una perspectiva de gènere per tal de tenir en compte tots els factors que determinen la successió dels fets. Per tant, no només s'ha d'analitzar la posició laboral, categoria professional o lloc de feina de les persones implicades, sinó també les relacions socials que s'han pogut establir entre elles. Es tracta de dotar totes les intervencions d'una mirada crítica i conscient del fet que les relacions entre els gèneres estan marcades per rols i estereotips masclistes. Transversalitzar aquesta mirada significa aplicar-la en tots els passos i nivells del procés: les entrevistes personals, l'examen de la documentació, la valoració de les situacions que han donat lloc a l'assetjament, etc.

A més, caldrà tenir en compte que la transversalitat de gènere vindrà determinada per:

La interseccionalitat

- Les situacions de discriminació dins l'àmbit laboral poden estar afectades per biaxios molt diversos que cal considerar en el seu abordatge. Alguns d'aquests eixos de discriminació són: el color de pell, l'edat, l'orientació sexual, la situació familiar, la religió, la diversitat funcional, la classe social o el gènere, entre d'altres.

La victimització secundària (o revictimització)

- En l'abordatge dels casos d'assetjament serà de vital importància vetllar perquè les persones a les quals s'està acompanyant no es vegin qüestionades, més enllà de les accions que són normals en un procediment d'investigació. Cal actuar amb respecte, dotar de credibilitat els seus relats i evitar que hagin de donar explicacions sobre la mateixa situació de forma reiterativa i que se les posi en dubte o se les coaccioni de cap manera.

La individualització de l'atenció

- Cada vivència al voltant d'una situació d'assetjament tindrà un impacte diferent en la persona afectada, en funció de diversos factors. Per això, és imprescindible centrar i adaptar les intervencions a les necessitats particulars de cada persona, abordant cada cas com a únic i analitzant en profunditat les característiques de cada intervenció.

Principis clau en l'abordatge dels casos d'assetjament

B

En tot el procediment s'han de garantir els principis que es recullen a continuació:

Respecte i protecció

- S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades i actuar amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).

Durant el procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn laboral.

Confidencialitat

- La informació generada i aportada al voltant d'un cas d'assetjament ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases del procés d'abordatge o d'aplicació del protocol.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar-ne el dret a la confidencialitat.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment: els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i del seu resultat. Tot segons el seu grau d'implicació (afectades, testimonis, denunciades).

Implicació de persones formades en la matèria

- Per tal de garantir un bon procés d'abordatge, s'ha de comptar amb la participació de persones amb formació especialitzada en la matèria.

Diligència i celeritat

- La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant totes les garanties.

Cal informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir una resolució ràpida de la denúncia. Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies.

Tracte just

- El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Tothom que intervingui en el procediment ha d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Per tal de garantir la no discriminació i l'absència de represàlies en els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades. És a dir, no es pot acomiadar ningú de la feina per haver posat en coneixement dels teus superiors una situació d'assetjament, personal o aliena. Tampoc es poden vulnerar els drets laborals per haver-ho fet, obligant algú a fer hores extra.

Col·laboració

- En els protocols per a la gestió i abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral caldrà preveure el deure de col·laboració de tothom que hagi pogut ser testimoni d'aquest tipus de situacions, tant per comunicar-les a les persones responsables com per col·laborar en la seva resolució.

Pautes per l'abordatge intern



Quan una empresa rep la denúncia d'un possible cas d'assetjament, és necessari que s'activi el protocol i que es tinguin clars els passos a seguir. A continuació es presenta un esquema de com procedir:

Com es rep la denúncia?

La denúncia es podrà rebre de forma escrita o oral, per part de la persona afectada o per un/a testimoni. En qualsevol cas, per tal de formalitzar la denúncia i iniciar el procediment sempre caldrà recollir-la per escrit. Per tal de facilitar a les víctimes l'elaboració del relat és convenient tenir un model preestablert d'escrit de denúncia.

Què fer quan es rep la denúncia

a

Convocar la Comissió d'abordatge i resolució de casos/Comissió d'investigació i posar en coneixement de tots els membres el cas denunciat.

b

Establir una persona de referència que serà l'encarregada de comunicar-se amb la persona denunciada sempre (cal evitar que la informació es dispersi)

c

La comissió ha de valorar si és necessari imposar mesures cautelars a la persona denunciada. Aquestes mesures han de servir per garantir que la investigació es pugui dur a terme amb totes les garanties i sense interferències.

d

Convocar la persona denunciada a una entrevista presencial, prèvia comunicació dels fets pels quals se l'acusa. No cal remetre-li l'escrit de denúncia, però sí que cal informar-lo/la dels fets que s'hi contenen.

e

Convocar les persones que hagin pogut ser testimonis dels fets i puguin tenir informació d'especial rellevància o interès. Per tal de reduir al màxim les persones que tindran informació sobre el procediment i la denúncia, cal evitar convocar persones que no puguin aportar informació útil.

f

Convocar la víctima / persona afectada per tal que respongui a les preguntes que hagin pogut sorgir de les entrevistes anteriors. Cal evitar que hagi de tornar a repetir el relat dels fets que ja es conté en la demanda, aquesta entrevista ha de servir per clarificar conceptes o per obtenir informació nova o aprofundir en algunes qüestions, no per repetir el que ja se sap.

g

Convocar una reunió de la comissió en què es farà una valoració completa de tota la informació de la qual es disposa, per tal de treure'n les conclusions.

h

Redactar l'informe de conclusions: donar-li trasllat a la persona denunciant i a la persona denunciada i, si cal, donar-ne trasllat al departament corresponent per a iniciar l'expedient sancionador.

Tots aquests passos es poden matisar o complementar amb tots aquells altres que es consideri necessari. Aquest esquema només vol fixar les bases mínimes per tal de clarificar el procés de forma pautada.

Per què no son recomanables els procediments informals?

“són lesions greus dels drets que no es poden solucionar a través de processos de mediació”

“exigeix a les persones agredides confrontar-se de nou a l'agressor”

“són fets marcats per l'existència d'unes relacions de poder desiguals a nivell estructural”

“les empreses no solen comptar amb persones expertes en mediació”

Què és la inversió de la càrrega de la prova?

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen vulneracions del dret a la no-discriminació i una forma específica de violència masclista. Per tant, són lesions greus dels drets que no es poden solucionar a través de processos de mediació.

El procediment informal no protegeix adequadament els drets de les víctimes, ja que exigeix a les persones agredides confrontar-se de nou a l'agressor (p. ex amb una entrevista). En molts casos, aquest procediment allunyarà les víctimes de la denúncia i/o les tornarà a victimitzar.

El procediment informal parteix d'una premissa d'igualtat entre les parts, de la qual en deriva la via de la mediació. No obstant això, en els casos d'assetjament masclista, la majoria de les víctimes són dones i la majoria dels agressors són homes. És a dir, són fets marcats per l'existència d'unes relacions de poder desiguals a nivell estructural. La manca d'aquesta premissa bàsica de relacions d'igualtat entre les parts en aquests casos obstaculitza la possibilitat d'arribar a acords justos a través de processos informals i/o la mediació.

A més, les empreses no solen comptar amb persones expertes en mediació, que són imprescindibles per poder afrontar aquest tipus de pràctiques amb un mínim de garanties. Per això, és aconsellable no preveure aquesta opció com a via de resolució dels casos d'assetjament a nivell intern.

Segons la Llei Orgànica d'Igualtat, en els procediments sobre assetjament sexual o per raó de sexe, correspon a la persona denunciada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i/o en els actes comesos.

- Això vol dir que **quan la denunciada és l'empresa** (i no una persona concreta), la persona denunciant només haurà d'aportar indicis de la discriminació.
- **Quan és denunciada una persona individual**, aquesta haurà de provar que no ha comès l'assetjament del qual se l'acusa. Tanmateix, sempre haurà de tenir dret a la defensa i és recomanable que la persona denunciant sempre porti indicis i les proves que consideri oportunes de tots els fets que es volen denunciar.

Aquesta inversió de la càrrega de la prova no s'aplica en cas de processos penals.

Com entrevistar a víctimes d'assetjament?

Qualsevol intervenció amb una persona que ha patit o està patint violència masclista ha de desenvolupar-se de manera respectuosa i valorant constantment les seves necessitats, evitant causar-li danys psicològics. En aquest sentit, els termes utilitzats en la comunicació amb la persona afectada i la manera de formular-li les diverses preguntes han de ser curosos i considerar els possibles efectes negatius que poden tenir sobre ella. A més, s'ha de facilitar que durant tot el procés la persona denunciant pugui estar acompanyada per una persona de la seva confiança, ja sigui un/a membre de l'organització, un/a professional de referència o una persona externa de la seva elecció.

Algunes **preguntes que caldria evitar** són:

- ✗ Per què no ho vas explicar/denunciar abans?
- ✗ Li vas deixar clar a la persona agressora que no t'agradava aquella situació?
- ✗ Abans de denunciar, què has fet per intentar que parés?
- ✗ Creus que algun dels teus actes pot haver donat senyals a aquella persona de que volies que se t'acostés?
- ✗ Saps que la denúncia pot fer molt de mal a la persona denunciada?
- ✗ Ets conscient que les denúncies falses es poden sancionar?

Per tal d'evitar la doble victimització algunes **pautes a l'hora d'afrontar aquesta entrevista** són:

- ✓ Evitar preguntes d'alta càrrega emocional innecessàries.
 - Per exemple: preguntar com es va sentir mentre succeïen els fets.
- ✓ Preparar la persona assetjada davant qüestions que poden induir reaccions afectives intenses.
 - Per exemple: explicar-li que la persona denunciada té dret a la defensa i que, per tant, sabrà què s'ha denunciat i qui l'ha denunciat (moltes persones voldrien optar per denúncies anònimes, però això no és possible).
- ✓ Cal no forçar la revelació de detalls traumàtics innecessaris.
- ✓ Mostrar una actitud empàtica, sense prejudicar i sense qüestionar. Les preguntes poden ser incisives, però no ofensives.
- ✓ Evitar l'escepticisme i les reaccions negatives davant les experiències que puguin relatar les persones afectades.

Com entrevistar a víctimes d'assetjament?

“recollir tota la informació sense que la persona afectada hagi de tornar-la a explicar”

“les dones també poden patir situacions de violència institucional”

Seguint aquest principi, és convenient informar-se, en la mesura que sigui possible, de les intervencions que s'han realitzat sobre la persona assetjada anteriorment i llegir, si n'hi ha, tots els informes disponibles. D'aquesta manera es podrà recollir tota la informació sense que la persona afectada hagi de tornar-la a explicar (fet revictimitzador en molts casos).

Per altra banda, també cal tenir present que aquesta victimització secundària també es pot produir arran d'una denúncia judicial. En aquest cas serà important recordar que les dones també poden patir situacions de violència institucional. És a dir, poden haver viscut situacions traumàtiques en seu policial, o poden haver hagut de declarar ja en seu judicial, de tal manera que l'actuació a nivell intern els pot fer reviure tot el procés. Per aquest motiu, a vegades serà convenient parlar amb la persona que li faci d'advocat/da, si n'hi ha, ja que tindrà tota la informació sobre aquests tipus de procediments.

Sabies que...?

La revictimització és un concepte reconegut per la normativa i que fa referència al maltractament addicional exercit contra una dona en situació de violència masclista com a conseqüència dels dèficits de la intervenció dels organismes responsables, i també per l'actuació desencertada d'altres agents implicats.

Les vies de resolució externes



La denúncia a Inspecció de Treball

“aconseguir que es reconegui que l'empresa ha faltat a les seves obligacions entorn de la prevenció i abordatge de l'assetjament”

L'assetjament sexual i per raó de sexe es cataloga com una infracció molt greu en l'àmbit laboral. Per això, aquestes actituds són denunciades davant de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Cal escollir aquesta via de denúncia quan la persona denunciada vulgui reforçar la seva versió, ja que un informe favorable per part d'Inspecció de Treball pot ser una prova molt útil en un procediment judicial posterior.

Mitjançant aquesta via, a més, es podrà aconseguir que l'empresa sigui sancionada per les seves faltes en relació a l'abordatge dels casos d'assetjament. Així doncs, serà recomanable optar per aquesta via quan la persona afectada vulgui aconseguir que es reconegui que l'empresa ha faltat a les seves obligacions entorn de la prevenció i abordatge de l'assetjament. En aquests casos, la quantia de les sancions per a les empreses que resultin culpables de no haver tingut la diligència deguda en l'actuació contra els casos d'assetjament, o tinguin una responsabilitat directa en els mateixos, oscil·laria entre:

6.251 € —————> 187.515 €



En quins casos es pot aplicar?

Si després d'incorporar-se d'una baixa de maternitat una treballadora es troba que l'han canviat de departament, no la convoquen a les reunions i li han negat l'accés al correu corporatiu.

La denúncia Penal

“centrant la responsabilitat en la persona assetjadora, quan es consideri que hi ha hagut un dany suficient”

El Codi Penal sanciona les situacions d'assetjament sexual en el seu article 184 establint possibles penes de presó a les persones assetjadores, així com també possibles condemnes a indemnitzar la víctima a través del que s'anomena responsabilitat civil.

Les persones que decideixin iniciar un procediment penal, ho hauran de fer centrant la responsabilitat en la persona assetjadora, quan es consideri que hi ha hagut un dany suficient com perquè es pugui derivar una responsabilitat penal (és a dir, que la persona hagi comès un delictes). En aquest tipus de procediment, les empreses podran actuar a favor de la persona denunciant, o podran ser denunciades com a responsables civils subsidiàries.

El Codi Penal preveu que si la persona assetjadora s'ha prevalgut d'una situació de superioritat (per exemple, si és el cap de la persona assetjada) les penes que s'imposaran seran en la seva versió agreujada.



En quins casos es pot aplicar?

Si s'han produït tocaments indesitjats, acorraments, etc. en les instal·lacions de l'empresa i sense que cap supervisor/a hagi actuat, tot i saber que la situació s'estava produint.

Demandes en l'ordre jurisdiccional social

“poden sol·licitar a l'autoritat judicial l'extinció del seu contracte de treball amb dret a indemnització”

Les treballadores víctimes d'assetjament o discriminació poden sol·licitar a l'autoritat judicial l'extinció del seu contracte de treball amb dret a indemnització. En aquest tipus de procediments, el/la jutge/essa haurà de valorar si hi ha hagut incompliment greu per part de l'empresa. Si és així, declararà l'extinció del contracte de treball i ordenarà a l'empresa que indemnitzi la persona assetjada amb una quantia equivalent a la de l'acomiadament improcedent. La indemnització per acomiadament improcedent serà compatible amb la indemnització pels danys morals així com altres perjudicis addicionals derivats de l'assetjament.

Demandes en l'ordre jurisdiccional social

Cal valorar també que, en alguns casos la demanda es derivarà de les represàlies de les que hagi estat víctima la persona agredida per part de l'empresa després d'haver denunciat l'assetjament. En aquest cas, si es pot demostrar que aquest acomiadament ha estat per aquesta causa, la demanda serà per a sol·licitar-ne la nul·litat i l'automàtica readmissió de la persona treballadora al seu lloc de treball.

En el primer cas, la demanda de resolució indemnitzada de contracte comportarà la pèrdua del lloc de feina per a la persona assetjada, en el segon cas, provocarà la readmissió al mateix lloc on treballava quan la van assetjar.

Totes les demandes en la jurisdicció social poden anar acompanyades de la petició d'una indemnització per danys i perjudicis addicionals quan hi ha vulneració de drets fonamentals.



En quins casos es pot aplicar?

Quan s'ha denunciat la situació per via interna i ningú no ha fet res per resoldre-la.

IMPORTANT!

Cap de les vies de resolució externa és més recomanable que una altra. Totes tenen objectius diferents i dependrà sempre de la voluntat i necessitats de la persona afectada.

De la mateixa manera, l'inici del procediment intern tampoc no serà obligatori per a la persona assetjada, tot i que l'empresa tindrà igualment responsabilitat en la prevenció i abordatge de la situació viscuda.

Quina és la millor via de resolució en cada cas?

E

→ Abordatge Intern

Queixa

Denúncia

→ Abordatge Extern

Inspecció de treball

Jurisdicció social

Jurisdicció penal

Les vies de resolució de l'assetjament, tant internes com externes, no són excloents entre elles, ni és obligatori haver-ne iniciat una per poder-ne iniciar una altra. Cada persona tindrà uns interessos diferents quan es plantegi posar en coneixement (a la feina o a les autoritats) una situació d'assetjament. Per això, la via més recomanable en cada cas serà aquella que s'adapti millor a allò que la persona vol aconseguir.

Les persones encarregades d'abordar casos d'assetjament hauran d'estar capacitades per explicar quins són els aspectes més rellevants de cada via, per tal d'oferir totes les opcions necessàries a la persona afectada.

Exemple

Si s'han produït comportaments d'especial gravetat que vulnerin de forma flagrant el dret a la integritat física o psíquica de la persona afectada, el més recomanable és dirigir-se directament a les autoritats policials, sense passar abans per la via interna, la qual es podrà activar posteriorment.

Vies de resolució de l'assetjament



VIA INTERNA



VIES EXTERNES



VIA INTERNA

QUEIXA



Via de resolució interna per a situacions lleus

→ La persona afectada o un/a testimoni posaran en coneixement uns fets que no tindran entitat suficient per ser considerats assetjament però que requeriran d'accions correctores i preventives per part de l'empresa.

Exemple

Una persona posa en coneixement que un company de feina ha fet un comentari obertament masclista a una noia que està en pràctiques a l'empresa, fent-la sentir incòmode i generant una situació de tensió amb alguns companys.

DENÚNCIA



Via de resolució interna que donarà inici, si és el cas, a un expedient disciplinari i/o sancionador.

- S'activarà la comissió de resolució dels casos d'assetjament
- Es realitzarà una investigació acurada sobre la situació denunciada
- S'emetrà l'informe que, si conclou que hi ha hagut assetjament, donarà lloc a l'inici d'un expedient sancionador.
- La persona o departament responsable d'incoar els expedients sancionadors podrà decidir quina sanció aplicar a la persona assetjadora.
- La sanció més greu que es podrà aplicar serà l'acomiadament disciplinari.



VIES EXTERNES

INSPECCIÓ DE TREBALL



En el moment en què rebí la denúncia iniciarà una investigació, citarà les parts implicades i a qui consideri convenient per formar-se una opinió que derivarà en un informe. En cas que es consideri que ha existit assetjament, si l'empresa hi té responsabilitats, s'aixecarà acta d'infracció.

JURISDICCIÓ SOCIAL



Interposició de la demanda per part de la persona assetjada.

- La persona assetjada podrà sol·licitar la resolució indemnitzada del seu contracte de treball per incompliment greu per part de l'empresari. En cas que s'estimi la demanda rebrà una indemnització corresponent a l'acomiadament improcedent.
- Podrà sol·licitar-se a través d'aquesta via una indemnització addicional per vulneració dels drets fonamentals o per danys i perjudicis concrets.

JURISDICCIÓ PENAL



Interposició de la denúncia per part de la persona afectada.

- Es realitzarà una investigació policial i una instrucció judicial. Posteriorment, es realitzarà el judici oral que podrà finalitzar amb la condemna de la persona assetjadora a penes de privació de llibertat.
- L'empresa podrà tenir responsabilitat civil subsidiària i ser responsable del pagament de les indemnitzacions a les que hagi estat condemnada la persona assetjadora.

LA REPARACIÓ: DRETS I NECESSITATS DE LES VÍCTIMES D'ASSETJAMENT

06.

- x mesures jurídiques
- x mesures econòmiques
- x mesures laborals
- x mesures sanitàries
- x mesures educatives



A nivell col·lectiu

Les persones que han patit assetjament necessiten de mesures concretes per tal d'assolir una reparació de la situació viscuda. Aquest procés de reparació ha d'incloure un conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos actors que han estat implicats en la resolució del cas (poder judicial, Inspecció de Treball, empresa, etc.).

El procés de reparació ha de consistir en accions individuals (destinades a la persona afectada), però també en accions col·lectives (destinades a tota la plantilla que s'ha vist implicada en la situació d'assetjament). Així, a nivell col·lectiu es poden dur a terme:

- Intervencions pel que fa al clima i a l'entorn laboral en què es **promogui la tolerància zero envers la violència masclista**. Cal que s'adopti una política activa envers aquest tipus de situacions des de la pròpia organització.
- També es poden fer **grups de discussió** dinamitzats per professionals sobre la situació viscuda o oferir acompanyament psicològic grupal.

A nivell col·lectiu

Per altra banda, caldrà valorar en cada cas com es gestiona la informació. En molts casos el cas d'assetjament transcendirà més enllà de les persones implicades (sobretot en empreses petites on la informació es comparteix fàcilment), per la qual cosa cal preveure els efectes que això pugui tenir sobre la resta de la plantilla, així com sobre la persona assetjada i la persona assetjadora. Part de la reparació passarà també per saber què vol i com vol explicar el seu cas la víctima.



A nivell individual

A nivell individual, pel que fa a la persona assetjada, cal tenir present que el procés de reparació comença des del moment mateix d'interposició de la denúncia. Per tant,

- **Respectar els principis de confidencialitat, celeritat, etc.** durant tot el procés serà també una peça clau per tal de reconèixer el dany causat a la víctima i donar lloc a un procés realment sanador.
- Per fer un bon acompanyament de les persones denunciants és imprescindible fer una aproximació ampla al cas plantejat, detectar totes les problemàtiques existents i, en la mesura del possible, **oferir-li vies per reparar, en la mesura del possible, el dany causat.**

Algunes accions que es poden dur a terme des de l'empresa, entitat o organització són:

1.

Oferir-li a la persona afectada modificacions de les seves condicions de treball: centre de treball, horari, etc. Cal tenir en compte que aquests canvis mai no poden ser una obligació, sinó un oferiment que serveixi per acompanyar-la i facilitar-li la recuperació.

2.

Posar a disposició de la persona afectada els recursos jurídics de l'empresa, en cas que existeixin, perquè l'assessorin en els passos a seguir a nivell extern.

3.

Posar a disposició de la persona afectada atenció psicològica a càrrec de l'empresa i en horari laboral.

Sabies que...?

La justícia restaurativa reconeix la persona victimitzada i li retorna el protagonisme. Va més enllà de la punició, ja que busca la seva reparació material, simbòlica i emocional. A més, la reparació es caracteritza per comptar amb el paper actiu de la persona assetjadora.

Justícia restaurativa

L'objectiu de la justícia restaurativa és la reparació del mal produït a nivell material i simbòlic, com la salut física i emocional. Cal tenir en compte que en cap cas aquestes mesures són substitutòries de la sanció que es pugui interposar a l'assetjador, sinó que busca complementar-les oferint un sistema de reparació integral a la víctima. A més, no en tots els casos serà possible establir aquestes mesures i sempre s'haurà d'atendre a la voluntat de la víctima i al seu procés de recuperació. Algunes mesures del que anomenem justícia restaurativa serien:

- Parlar amb la persona agressora per tal que ofereixi una disculpa que sigui, obligatòriament, genuïna.
- Garantir que hi hagi un compromís real, tant per part de la persona assetjadora com de l'organització empresarial de treballar perquè situacions similars no s'arribin a produir.
- Oferir una restitució econòmica a la víctima per les despeses que s'hagin pogut derivar del procés de denúncia.

Cal tenir en compte que totes les accions que s'han enumerat fins ara no són una llista tancada, sinó més aviat un seguit d'idees o recomanacions que han d'anar sempre guiades per les peculiaritats de cada organització i, sobretot, per les necessitats de la persona assetjada. Un acompanyament real i profund és vital per poder detectar què és allò que cal en cada moment.



Exemple

Pot ser que una persona es negui a acceptar un canvi de lloc de feina que l'allunyi del seu agressor perquè consideri que no és ell/a qui ha de perdre la seva plaça. En canvi, per una altra persona pot ser desitjable i necessari canviar d'ubicació per tal d'allunyar-se del lloc on van succeir els fets denunciats.

LA IMPORTÀNCIA DEL SEGUIMENT I L'AVALUACIÓ

07.

Totes les empreses que aprovin un protocol intern de gestió de l'assetjament han de preveure mecanismes per al seu seguiment periòdic. Cal anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes. Aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

Aquests processos permeten extreure aprenentatges del protocol executat, ja que en valoren els encerts i els errors. A partir dels resultats d'aquest informe d'avaluació cal que es detectin els punts del protocol que s'han de millorar, modificar o incloure i fer-ne una revisió, si s'escau. És important que el protocol inclogui la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir, sempre des de la perspectiva de gènere:

- **Informació quantitativa**
Generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball.
- **Informació qualitativa**
De caire subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.

Què ha de recollir el procés de seguiment i avaluació?

Es necessari elaborar un sistema d'indicadors de seguiment i d'avaluació que garanteixin en tot moment totes les dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere. Alguns d'aquests indicadors podrien ser:



Indicadors

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'equip de govern i a la plantilla.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament que s'han detectat dins l'organització.
- Nombre de situacions d'assetjament que s'han comunicat i/o denunciat.
- Nombre de casos resolts a nivell intern.
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert.

Tots aquests indicadors s'han de plasmar en informes periòdics de seguiment que normalment se centraran a controlar els resultats intermedis de les activitats i el desenvolupament d'aquestes.



Informe d'avaluació

En canvi, l'informe d'avaluació és únic i té en compte el conjunt de la intervenció i no només algunes etapes o aspectes funcionals. En considera especialment els resultats finals i l'impacte. El resultat de l'informe s'ha de difondre a través de la representació legal de les persones treballadores.

En el procés de seguiment i avaluació és important que hi puguin estar implicats tots els actors amb poder d'intervenció dins de l'organització (comissió de gestió de casos, representació legal de la plantilla, departament de recursos humans, etc.). Tanmateix, l'avaluació, també la pot realitzar una persona o una organització experta externa.

CHECK LIST PER A L'APLICACIÓ DELS PROTOCOLS DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT

08.

- Es destinen recursos específics a la prevenció de l'assetjament masclista.
- Es promouen models d'organització i de relació interpersonal igualitaris, justos i respectuosos.
- Les accions contra l'assetjament s'emmarquen en una estratègia més global per a la consecució de la igualtat de gènere i la fi de la discriminació a nivell intern.
- Es realitzen mostres públiques de tolerància zero vers l'assetjament (cartells, mailing intern...) i es plasma aquest compromís en la documentació interna (clàusules, contractes, estatuts, codi de conducta...).
- S'aplica una política de prevenció de riscos laborals desagregada per sexes i amb perspectiva de gènere.
- S'ofereix de forma periòdica formació especialitzada i materials de sensibilització sobre l'assetjament masclista a la direcció i la plantilla, respectivament.
- Es garanteix que totes les persones relacionades formalment amb l'organització són coneixedores dels seus drets i de les vies de denúncia existents.
- Les vies de denúncia/queixa estan definides de forma clara i senzilla, garantint la seva accessibilitat i evitant qualsevol forma de discriminació directa o indirecta.

- Es dediquen esforços a fomentar les denúncies i queixes i a detectar conductes inadequades i situacions d'assetjament a l'organització que no han estat denunciades.
- S'aborden totes les situacions identificades o notificades amb imparcialitat i rigor.
- S'informa a les víctimes d'assetjament sobre el circuit de resolució interna i la possibilitat de recórrer a vies de resolució externa.
- Els casos d'assetjament són abordats per una comissió de gestió específicament formada en la matèria.
- Es garanteix l'acompanyament i assessorament de les víctimes al llarg de tot el procés, respectant-ne el ritme i les necessitats.
- Es garanteix la confidencialitat i la celeritat durant els processos de resolució
- Es garanteix la protecció de testimonis i víctimes d'assetjament envers qualsevol forma de represàlia o revictimització.
- Es garanteix la participació de la representació de les persones treballadores en la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament.
- S'apliquen les sancions pertinents a tots els autors d'assetjament, independentment del seu rang i antiguitat a l'organització.
- S'apliquen mesures de justícia restaurativa (assessoria jurídica i psicològica a càrrec de l'empresa).
- Es realitza un seguiment i avaluació dels casos gestionats i de l'aplicació del protocol de forma periòdica, realitzant les millores que es considerin necessàries.

I RECORDA!

- El fet que la persona objecte de l'assetjament el rebutgi o s'hi sotmeti no condiciona que el fet constitueixi, en si mateix, assetjament sexual.
- Un únic episodi no desitjat pot ser constituït d'assetjament sexual (això no passa amb la resta de modalitats d'assetjament).
- La inexistència de denúncies no significa necessàriament que no hi hagi situacions d'assetjament a l'interior d'una organització.
- Tots els tipus d'assetjament que es recullen en aquesta guia tenen una arrel comuna en el patriarcat i contribueixen a mantenir els rols i estereotips de gènere en el mercat de treball. El primer pas per resoldre l'assetjament, és treballar per empreses on hi hagi tolerància zero al masclisme.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Catalan, C. (2014). La perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals. El cas de les Administracions Públiques Catalanes. Materials CiP. Articles Feministes. Número 15 / 2014. Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- Cecot (2009). L'assetjament sexual a la feina. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.
- Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2015). Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya.
- Cuenca Piqueras, Cristina, El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género. Centro de Investigaciones Sociológicas, 2017.
- Escola d'administració pública de Catalunya (2006). L'assetjament sexual a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de la Funció Pública, Generalitat de Catalunya.
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2019). Macroencuesta de Violencia contra la Mujer. Ministerio de Igualdad, Madrid.
- Grace, C. & Cooper, M. (2020). Preventing sexual harassment. What individuals, managers and leaders need to know. Stanford University.
- INMARK Estudios y Estrategias S.A.-IM, (2006). El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Madrid.
- Pineda, M.; Toledo, P. (2016). Part 1. Marc Conceptual sobre les Violències Sexuals. Violències sexuals: un marc conceptual, teòric i ètic. L'abordatge de les violències sexuals a Catalunya. Grup de Recerca Antígona i Creación Positiva.

SURT



Aquesta publicació està subjecte a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0 No adaptada de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)