



## **Protocol de CCOO sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa**

**Desembre 2009**



El protocol de CCOO sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe pretén ser una eina per abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Els objectius que ha de tenir un protocol han de ser la prevenció, la sensibilització i l'abordatge a les empreses i organitzacions.

Encara que l'assetjament sexual pot adquirir algunes formes similars a les de l'assetjament psicològic, l'origen d'aquest darrer és diferent del de l'assetjament sexual i per raó de sexe, el qual té més a veure amb la situació de discriminació de la dona en la societat i en el predomini de models de comportament patriarcal i masclista.

La responsabilitat principal per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe recau en l'empresa: art. 4.2.d de l'Estatut dels treballadors i art. 14 de la Llei 32/1995, de prevenció de riscos laborals; la representació sindical té la potestat de participar i d'intervenir, fet que deriva de l'art. 34 de la Llei 32/1995, de prevenció de riscos laborals, i de l'art. 48.1 de la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat (aquesta participació ha de formar part de tot el procés preventiu). La representació sindical també té unes obligacions derivades de l'art. 48.2 de la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat: sensibilitzar la plantilla de l'empresa i informar la direcció sobre les conductes o els comportaments que puguin ser considerats o que puguin propiciar assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

La necessitat de negociar mesures d'igualtat en la negociació col·lectiva i en la realització de plans d'igualtat –arran de la Llei orgànica d'igualtat– dona un nou impuls a la realització de polítiques de prevenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses, i la realització de protocols de prevenció i d'actuació en serien una. Aquests protocols haurien de pactar-se i de revisar-se periòdicament en el si de la Comissió per a la Igualtat. Quines parts i quin contingut hauria de tenir un protocol? Quines han de ser les principals línies?

Prevenir i actuar davant l'assetjament sexual ha estat sempre un dels objectius de la Secretaria de la Dona de CCOO. Un pas molt important per donar eines per aquesta actuació va ser la realització del Projecte Afrontar, realitzat l'any 1999, amb propostes de sensibilització i de regulació envers la negociació col·lectiva.

En el sindicat fins ara hi ha hagut diferents models i propostes de protocols a partir de la necessitat d'actuació que sorgia a diferents empreses i sectors; Aquesta proposta de protocol la fem a partir de l'experiència que ens donen aquests primers protocols –la majoria previs a la llei d'igualtat- i la valoració de la seva eficàcia, així com les iniciatives de diferents ens com “La

prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa" del Departament de Treball i les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte d'oportunitats de dones i homes" del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. En l'elaboració d'aquest protocol s'han tingut en compte els protocols acordats en diversos àmbits del sindicat. Les diferències entre les propostes de les administracions i les de les empreses i la proposta que realitzem des de CCOO fonamentalment serien:

- Intentar fer una eina operativa per a l'actuació.
- Clarificar la responsabilitat de l'empresa.
- Assegurar que la persona de referència tingui formació específica en temes de discriminació de gènere i en violència en el treball. Cal acordar quina és la formació bàsica.
- Que les representants de l'empresa en les comissions paritàries disposin de persones amb formació específica en gènere i en violències en el treball com a mesura d'assegurar persones especialistes. Millorar les eines per a la sensibilització del conjunt de l'empresa i, especialment, de la representació sindical.
- La necessitat de donar més protagonisme a la representació sindical en les propostes i en el seguiment del casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Per això cal comptar amb la figura de la delegada per la igualtat amb formació específica en gènere i en violències en el treball per fer l'acompanyament i el seguiment.
- La necessitat de potenciar els delegats o les delegades amb formació específica en gènere i en violències en el treball, sobretot des de la Comissió Paritària per a la Igualtat d'una empresa o d'una comissió paritària per a la igualtat d'un conveni de col·lectiu.
- Assegurar que les comissions de seguiment i control del protocol estiguin formades pel mateix nombre de representants de l'empresa.
- Donar un espai de participació al Comitè de Seguretat i Salut.

# ÍNDEX

I. Continguts.....	5
A. Definicions.....	5
B. Àmbit de la protecció.....	6
C. Formes de comunicació .....	7
D. Obligacions i orientacions	
a) De l'empresa.....	8
b) De la representació dels treballadors i les treballadores.....	8
c) De les persones treballadores.....	9
E. Abordament de l'assetjament a l'empresa:	
a) Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe .....	10
b) Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona o les persones de referència.....	11
c) Vies de resolució i resposta interna a l'empresa: presentació de queixa.....	12
d) Denúncia interna i investigació .....	13
e) Instrucció del procediment .....	15
f) Mesures cautelars .....	15
g) Actuacions sobre els efectes a la salut.....	15
h) Avaluar les proves i prendre decisions.....	17
i) Resolució i sancions.....	17
II. Seguiment del protocol.....	18
III. Publicitació del protocol: mesures d'informació, sensibilització i formació a l'empresa.....	19
IV. Annex: declaració institucional.....	20

# I Continguts

## A. Definicions

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

Es consideren discriminatoris l'assetjament sexual i per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera, també, acte de discriminació per raó de sexe (Llei orgànica 3/2007, art. 7).

**Assetjament sexual:** la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual, amb el propòsit que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Llei orgànica, 3/2007, art. 7).

**Assetjament per raó de sexe:** la situació en la qual es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Llei orgànica, 3/2007, art. 7).

**Tipologies.** La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

**Assetjament sexual d'intercanvi o xantatge sexual:** es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions a la feina. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús de poder. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus

d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui l'empresari o l'empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment, i també la persona que tot i tenir una categoria professional igual o similar, i fins i tot en alguns casos inferior, tingui una situació de poder a l'empresa.

**Assetjament sexual ambiental:** és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament). Normalment el produeixen els mateixos companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

**L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe tenen molts elements en comú, però hem d'intentar no confondre'ls. La diferència principal és que l'assetjament sexual té un component de caire sexual i l'assetjament per raó de sexe té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de ser dona o relacionades amb el gènere d'una persona.**

**En funció del vincle** que existeix entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal:** entre companys/es.
- **Assetjament vertical descendent:** comandament-subordinat/ada.
- **Assetjament vertical ascendent:** subordinat/ada-comandament.

## **B. Àmbit de la protecció**

A l'efecte de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i, per tant, d'establir l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no estan determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

Les disposicions d'aquest protocol s'han d'aplicar a les persones que treballin a (*nom de l'empresa*) i també a les que no formin part de l'empresa però que es relacionen per raó de la seva feina: clients, proveïdors, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de

formació, persones d'altres empreses que puguin prestar-hi els seus serveis (tècnics d'equipaments o instal·lacions). Així mateix, les situacions poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals o laborals, incloent viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa.

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

### **C. Formes de comunicació**

**Tota comunicació d'un cas ha de realitzar-se prioritàriament per escrit, ja sigui per part de la persona afectada com de la representació dels treballadors o les treballadores.**

**La representació que està obligada a denunciar pot ser: delegats/ades de personal i delegats/ades de seguretat i salut. També estarien obligades a fer la comunicació les persones que formen part de la Comissió per a la Igualtat o del Comitè de Seguretat i Salut. Igualment, estarien afectades les persones tècniques que treballen a l'empresa o per a l'empresa del Departament de Seguretat o Salut, tècniques per a la igualtat i/o altres persones de la direcció. També els companys i les companyes que tinguin coneixement d'un cas.**

## D. Obligacions i orientacions

- a) **Obligacions de l'empresa:** l'empresa té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i establir procediments per a la seva prevenció i sanció (Llei orgànica 3/2007, art. 48).

És obligació de totes les persones amb responsabilitats de direcció:

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

- b) **Obligacions de la representació dels treballadors i les treballadores:** contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que els puguin propiciar (art. 48.2).

És obligació de les persones representants dels treballadors i les treballadores:

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; participar en l'elaboració del protocol (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.)



- Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- Garantir el deure de confidencialitat.

**c) Obligacions de les persones treballadores:** els treballadors i les treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sexual sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat sobre el tema, així com garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius.

Són obligacions i drets dels treballadors i les treballadores:

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

## **E. Abordament de l'assetjament a l'empresa**

### **a) Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe**

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

- Demanar ajuda i acompanyament a la representació sindical (sobretot on hi hagi una persona referent).
- Adreçar-se directament a la persona autora dels fets: acció directa, parlant directament amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives, verbalment o per escrit (sempre que la situació ho faci viable).
- **Utilitzar les vies internes** de protecció i resolució contingudes en aquest protocol, adreçant-se a la persona de referència.

**Utilitzar vies externes, entre les quals hi ha:**

- Acudir a la via de conciliació (Tribunal Laboral de Catalunya).
- Via administrativa (Inspecció de Treball).
- Via judicial per a la protecció dels seus drets: la resolució judicial pot fer-se per l'ordre social o per l'ordre penal. Aquest darrer només s'aconsella quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

La utilització d'una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra. Serà la persona afectada qui, en funció de la situació, ho decideixi.

**Als testimonis:**

- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Manifestar rebuig sobre el comportament d'una persona assetjadora (sempre que la situació ho permeti).

- Comunicar la situació a la persona o persones de referència nomenades per l'empresa i sindicats.
- Comunicar-ho a la representació sindical.
- Col·laborar en tot el que sigui necessari una vegada obert el procés d'aclariment dels fets.

## **b) Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona o les persones de referència**

L'empresa, d'acord amb la representació dels treballadors i les treballadores, ha de designar la persona o les persones assessores o de referència.

(L'encert en la designació d'aquestes persones és de vital importància; ha de tenir la sensibilitat adequada, la formació i la confiança i el respecte dels seus companys i companyes. És bo que siguin home i dona, perquè ningú no es pugui sentir incòmode).

Aquesta persona de referència té les funcions següents:

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

Les persones de referència s'han de nomenar **cada x anys**, amb possibilitat de renovació.

### **c) Vies de resolució i resposta interna a l'empresa: presentació de queixa**

#### **Presentació de queixa i demanda d'assistència a la persona de referència**

a) Primer pas: formulació d'una queixa.

Establiment de contacte amb la persona de referència, comunicació dels fets tan aviat com sigui possible.

b) Anàlisi dels fets: recollida d'informació

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

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).
- Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pot emprendre.
- Informació sobre la situació de la representació sindical a l'empresa i sobre l'existència d'una comissió d'igualtat o no.

c) Mediació informal

La persona de referència ha de vetllar per resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal (s'hauria de pactar en quines condicions i sempre que la persona afectada accepti aquesta mediació) entre les parts implicades. Això comporta:

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

#### d) Resolució

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

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: adreçar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa la resolució del problema.
- Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament (fer un seguiment de la persona que ha realitzat l'assetjament).
- Ajudar la persona assetjada a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Registrar els fets succeïts.
- Fer un seguiment de la persona afectada per garantir que no s'han pres represàlies i per determinar si s'ha de prendre algun altre tipus de mesura. Valorar la possibilitat d'un canvi de lloc de treball de l'assetjador o de la persona afectada (sempre que hi hagi acord amb ella), demanar assessorament extern si cal, etc.

És convenient que des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no transcorri un termini superior a 7 dies laborables.

#### **d) Denúncia interna i investigació**

Si els intents de solucionar el problema de manera informal s'han rebutjat, quan el resultat ha estat insatisfactori per a la persona assetjada, o no són recomanables (per la gravetat de la situació), cal iniciar un procés de denúncia interna i d'investigació.

El principal objectiu d'aquest procés és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit aquest protocol i respondre de manera conseqüent.

Principals passos i fites del procés:

a) Estadi inicial: denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets (denúncia) a l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan és una comissió consensuada entre l'empresa i la representació sindical format per:

- La representació de la Comissió d'Igualtat de l'empresa o de la Paritària d'Igualtat del Conveni Col·lectiu.
- La representació dels treballadors i el Departament de Recursos Humans de l'empresa quan no hi hagi cap comissió ni paritària ni comissió d'igualtat.
- Una representació del Servei de Prevenció (quan hi hagi efectes sobre la salut).

El contingut de la denúncia ha d'incloure:

- Nom i cognoms de la part denunciant.
- Nom i cognoms i posició de la presumpta persona assetjadora.
- Detall dels fets.
- Dates, durada, freqüència dels fets.
- Lloc dels fets.
- Noms i cognoms de possibles testimonis.

L'òrgan específic d'instrucció ha de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció.
- Comunicar tant a la persona denunciant com a la persona denunciada com i qui portarà a terme la investigació.

## **e) Instrucció del procediment**

L'òrgan específic d'instrucció ha de:

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

Si cal, poden assessorar-se amb professionals de la psicologia, el dret, la medicina o altres, que siguin especialistes en gènere; en tot cas, els tècnics i les tècniques del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, així com el personal sanitari de vigilància de la salut han de ser escoltats/ades en aquesta investigació.

- Finalment, la instrucció ha d'acabar amb l'elaboració d'un informe on cal incloure una síntesi dels fets transcorreguts al llarg de la instrucció i, sobretot, una decisió final.

## **f) Mesures cautelars**

Cal preveure mesures per separar la persona assetjada de l'assetjadora. Si aquestes mesures passen per un desplaçament o un canvi temporal de lloc de treball s'ha de garantir que sigui canviada la persona presumiblement assetjadora per garantir la protecció davant possibles represàlies; també cal garantir la confidencialitat en el procés.

## **g) Actuacions sobre els efectes a la salut**

En el cas en què la situació es mantingui en el temps, i depenent del grau de l'assetjament i de les característiques de cada persona, poden aparèixer efectes sobre la salut que es manifesten com a ansietat, insomni, depressió, síndrome d'estrès posttraumàtic, problemes digestius i gastrointestinals... poden ser un d'aquests símptomes o un conjunt de símptomes inespecífics.

Si es dona aquesta situació, s'ha de garantir l'assistència sanitària a aquesta persona. En principi, aquesta assistència l'hauria de facilitar la mútua d'accidents de treball, però a la pràctica això no passa gaire sovint, ja que, com s'ha dit, els símptomes són inespecífics i se n'ha de demostrar la causa-efecte.

En qualsevol cas, s'ha de garantir l'assistència sanitària i, si després d'haver anat a la mútua no hem trobat resposta, s'ha d'acudir al sistema públic de salut (metge de capçalera) perquè doni l'assistència sanitària necessària i, en cas que calgui, faci la baixa mèdica.

Aquesta baixa mèdica, l'ha de fer sota la sospita d'origen professional i és per això que s'ha d'acompanyar del full d'assistència de la mútua d'accidents (si el tenim i hem fet el pas anterior, sinó es pot continuar tot i que perdem una mica de coherència).

El metge de capçalera ha d'iniciar el tràmit d'ofici de la instrucció 1/2007<sup>1</sup> per tal de determinar la contingència i establir-ne l'origen.

Aquesta determinació de contingència té diversos efectes:

1. **Des del punt de vista de la prestació econòmica:** en cas que la baixa sigui comuna, la quantia que cobrem (excepte que hi hagi millora en el conveni col·lectiu) és inferior a la que es cobra per causa professional (accident o malaltia professional).
2. **Des del punt de vista de visibilitzar el dany:** en el cas que la baixa sigui comuna, la lectura que fem és que la persona és la malalta. Si la baixa és professional, qui està malalt és el lloc de treball.
3. **Des del punt de vista de la prevenció:** en el cas que la baixa sigui professional, l'empresa ha de revisar l'avaluació de riscos, dissenyar mesures preventives... és a dir, s'ha d'actuar millorant les condicions de treball.

En aquest cas, aquesta situació s'ha de catalogar com a accident de treball, ja que no pot ser malaltia professional, perquè la nostra legislació funciona a través d'una llista tancada de malalties i aquests efectes per a la salut no hi són.

---

<sup>1</sup> [www.ccoo.cat/salutlaboral](http://www.ccoo.cat/salutlaboral), en l'apartat ressons, hi trobaràs la instrucció íntegra, en l'apartat de fulls informatius, un document sindical explicatiu



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

A la vista de l'informe escrit de l'òrgan específic d'instrucció, l'empresa ha de dictar la resolució corresponent. Si en la resolució els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe s'hi han d'incloure les mesures disciplinàries corresponents.

En tot cas, s'ha d'informar les parts del resultat del procés, així com del dret a recórrer a altres vies de resolució externa, al Tribunal Laboral, a la Inspecció de Treball o a la via jurídica (social o penal) si el resultat no és satisfactori per a la part demandant.

## **i) Resolucions i sancions**

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden ser valorats com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és una falta molt greu, ja que hi ha una gran part d'indefensió de la persona assetjada i un abús de poder o autoritat per part de la persona assetjadora.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, o contra una persona que ha col·laborat en la investigació, constitueixen una falta molt greu.

## II. Seguiment del protocol

Es crearà una comissió de seguiment paritària formada per:

- La representació de la Comissió d'Igualtat o la Comissió Paritària, amb la representació del Comitè de Seguretat i Salut, i si no n'hi ha:
- La representació de les persones treballadores i la representació de l'empresa.

Les funcions de la Comissió de Seguiment són:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies –sense excloure cap situació– d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i la seva resolució.
- Elaborar un informe anual per tal d'assegurar l'eficàcia i la funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

### **III Publicitació del protocol: mesures de formació i sensibilització**

És necessària la publicitació del protocol pactat perquè en puguin tenir coneixement totes les persones que treballen a l'empresa.

El treball de prevenció sobre assetjament sexual i per raó de sexe, més enllà de la realització d'un protocol, cal que respongui a una política global de prevenció com a mesura d'igualtat pactada amb la representació sindical i que seria aconsellable realitzar-la en el marc del Pla d'igualtat on aquest es realitzi.

La sensibilització vers totes les persones de l'empresa i la formació cap als agents socials és una de les línies més importants de prevenció. Els continguts han de ser sobre igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere atès que són sobre les arrels de la discriminació sobre les que s'ha d'actuar per poder prevenir.

## IV Annex: declaració institucional

La direcció vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

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

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

Per aconseguir aquest propòsit:

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

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

(NOM DE L'EMPRESA) es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona.

- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i les aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i les denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta declaració concreta que aquests compromisos seran revisats periòdicament.

Signat, (PRESIDENT/A de NOM DE L'EMPRESA) + REPRESENTACIO DE LES PERSONES TREBALLADORES