

---

# PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

---

CONSELL COMARCAL DEL PRIORAT

NOVEMBRE DE 2016  
CONSELL COMARCAL DEL PRIORAT



**Consell Comarcal  
del Priorat**

Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe



## Índex

<b>1. VOLUNTAT DEL CONSELL COMARCAL DEL PRIORAT</b> .....	3
<b>2. INTRODUCCIÓ</b> .....	5
<b>3. DEFINICIONS</b> .....	6
<b>4. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT</b> .....	10
<b>5. SERVEI D'ASSISTENCIA I ASSESSORAMENT A LES PERSONES AFECTADES PER UN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE</b> .....	11
<b>6. PROTOCOL D'ACTUACIO DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE</b> .....	12
<b>7. GARANTIES I TERMINIS DEL PROCEDIMENT</b> .....	17
<b>8. RESPONSABILITATS</b> .....	18
<b>8.1 RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA:</b> .....	18
<b>8.2 EN MATÈRIA DE RELACIONS LABORALS:</b> .....	18
<b>8.3 EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS:</b> .....	18
<b>8.4 RESPONSABILITAT PENAL:</b> .....	19
<b>8.5 RESPONSABILITAT LABORAL:</b> .....	20
<b>8.6 RESPONSABILITAT EN TERMES DE SEGURETAT SOCIAL:</b> .....	21
<b>9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b> .....	22
<b>10. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL</b> .....	23
<b>11. MARC LEGAL</b> .....	26
<b>11.1 NORMATIVA EUROPEA</b> .....	26
<b>11.2 NORMATIVA ESTATAL</b> .....	26
<b>12. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA</b> .....	28



## 1. VOLUNTAT DEL CONSELL COMARCAL DEL PRIORAT

El **Consell Comarcal del Priorat** vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes del Consell Comarcal del Priorat tenen dret que es respecti la seva dignitat, i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laborador/es externs, usuaris/es, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, el **Consell Comarcal del Priorat** 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: el Consell Comarcal del Priorat demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats, organitzant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per 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 s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

### **El Consell Comarcal del Priorat es compromet a:**

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu i polític per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i 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 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 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 aquests compromisos i serà revisat periòdicament.



## 2. INTRODUCCIÓ

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha estat uns dels problemes que tradicionalment les dones han hagut d'afrontar en el mercat de treball i un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: a la intimitat i a la dignitat; a la llibertat sexual; a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat i a la integritat física i moral.

En aquest sentit, totes les recomanacions internacionals i europees coincideixen a afirmar que la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores, és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

L'aprovació per part del govern espanyol, de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, suposa una fita important en aquest procés.

La Llei estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura. Així, l'article 48 recull expressament que *"les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació"*.

En aquest sentit, també cal destacar la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, ja que, menciona especialment, per primera vegada, la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.



### 3. DEFINICIONS

L'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix la definició d'assetjament sexual:

· **Assetjament sexual:** *la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.*

D'aquesta manera, es necessària la concurrència de tres conductes:

- 1) Sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament d'índole sexual
- 2) Refús per part de la persona que el rep
- 3) Atemptat contra la dignitat d'una persona

Cal tenir en compte, però que la inexistència d'intencionalitat d'aquell/a que inicia l'assetjament no exonera la seva responsabilitat, doncs en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els qual no hi ha intenció de perjudicar.

En alguns casos, comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats d'assetjament sexual, i en altres casos, resulta necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, tenint en compte la pauta d'insistència o repetició mencionada, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual: **verbals, no verbals i/o físics.**

#### a) **Verbal**

Fer comentaris sexuals obscens, fer bromes sexuals ofensives, formes d'adreçar-se denigrants o obscenes, difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, preguntar o explicar fantasies,



preferències sexuals, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física, parlar sobre les pròpies habilitats i/o capacitats sexuals, invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes, oferir i/o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals; demandes de favors sexuals.

**b) No verbal**

Mirades lascives al cos, gestos obscens, us de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

**c) Físic**

Apropament físic excessiu, arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària, el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats), tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

L'Assetjament per raó de sexe, l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix la definició d'aquest tipus d'assetjament:

***Assetjament per raó de sexe:*** *qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.*

Es destaca com a elements claus de la definició:

1. Comportament no desitjat per la persona que la rep
2. Relacionat amb el sexe d'una persona

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:





- d'una treballadora només pel fet de ser dona
- d'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat
- d'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres: conductes discriminatòries pel fet de ser una dona, formes ofensives d'adreçar-se a la persona, ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones, utilitzar humor sexista, menystenir la feina feta per les dones, ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe, ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma continua i sistemàtica.

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal o sol·licita alguns drets laborals previstos en aquest supòsit.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent, ni limitador, s'assenyalen també alguns dels comportaments habituals en que es manifesta l'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Sabotejar la seva feina o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.



Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per atenció als fills/es) induir-la a renunciar-hi.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden produir entre companys/es, supervisors/es, subordinats/des, però també es considera assetjament laboral el que es produeix per part d'una persona vinculada d'alguna forma a l'empresa externament: clientela, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/es, estudiants en practiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, usuaris(es de serveis de l'ens, etc. .

Per tant, la responsabilitat de l'empresa abasta:

- la protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe per part de persones externes.
- la protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb ella.

Malgrat que es un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables són:

- dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades)
- dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines
- dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina
- dones amb discapacitats
- dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques
- dones amb contractes eventuais i temporals, dones subcontractades.
- un altre grup vulnerable –a menor escala– és el de persones homosexuals i homes joves (persones assetjades per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics).



## 4. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

A. Segons la Jurisprudència es diferencia, entre:

**Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo):** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a 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 d'autoritat. 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 empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

**Assetjament 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 propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

B. En funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament **horitzontal:** entre companys/es
- Assetjament **vertical descendent:** comandament – subordinat/da
- Assetjament **vertical ascendent:** subordinat/da – comandament



## 5. SERVEI D'ASSISTENCIA I ASSESSORAMENT A LES PERSONES AFECTADES PER UN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

El Codi de Conducta Europeu recomana que l'empresa designi i formi una o més persones per tal de proporcionar assessorament a les persones que es senten assetjades i ajudar a resoldre la situació en aquells casos en que sigui possible.

El seu rol és clau per aconseguir una bona implementació del protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Una gran part de l'èxit dependrà de l'encert en la selecció de la persona (o persones, si es vol) que exerciran aquesta funció.

El Consell Comarcal del Priorat, de forma simultània a l'aprovació del present protocol, nomenarà un/a gestor/a d'igualtat i tractament de l'assetjament, qui serà el/la responsable de rebre les queixes i/o denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe, i la figura de referència quant a consulta i informació. **Es necessari que aquesta figura gaudeixi de les següents característiques: confidencialitat, capacitat (especialització), confiança i credibilitat.**

Així mateix, el Consell Comarcal del Priorat, de forma simultània a l'aprovació del present protocol, **crearà un òrgan específic d'instrucció, en relació a les denúncies.** Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.



## 6. PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Hi ha diferents vies de resolució, protecció i resposta davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

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:

### **A) Adreçar-se directament a la persona autora dels fets: acció directa**

El Codi de Conducta Europeu recomana a les persones que puguin estar patint aquesta situació que, en primer lloc, intentin resoldre la situació 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.

### **B) Utilitzar les vies internes de protecció i resolució a l'interior de l'empresa (Consell Comarcal del Priorat):**

La Comissió Europea recomana diferenciar, d'acord amb el seu propòsit, **dos tipus de processos** en el marc de l'empresa. La persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe pot:

#### **A. Formular una queixa i demanar el suport de l'empresa per resoldre aquesta situació.**

1. **La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa** per tal de resoldre aquesta situació. El gestor/a d'igualtat i tractament de l'assetjament intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament es contraria a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.



Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en que, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

**2. Un cop rebuda la queixa, el gestor/a d'igualtat i tractament de l'assetjament s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:**

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

**3. La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:**

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

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

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa que ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

El gestor/a d'igualtat i tractament de l'assetjament en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- Es guarden informes del que ha succeït



- **Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals.**

**B. Presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació per tal que, si és el cas, es sancioni la conducta.**

1. El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a l'òrgan específic d'instrucció. La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis

2. L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.

3. La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores. S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:



- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés)
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya)

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

**La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.**

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets.

L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha arribat l'investigador/a.

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
  - Intentar limitar els contactes durant la investigació.
  - Facilitar suport i assessorament.
  - Prendre mesures per garantir la confidencialitat.
4. La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a *la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre* on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.





Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
  - Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
5. *La persona o l'òrgan encarregat de resoldre* informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinaries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

**C. Acudir a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial per a la protecció dels seus drets (vies externes)**

L'oportunitat i conveniència de cada procés dependrà de diferents factors que cal considerar.

Entre altres:

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents
- La posició del presumpte assetjador en relació a la persona assetjada (si hi ha diferències importants de poder, d'estatus, etc.)
- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans
- I sobretot, la voluntat de la persona que pateix la situació (desigs, expectatives, etc.).

Cal emfatitzar que utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra.



## 7. GARANTIES I TERMINIS DEL PROCEDIMENT

**Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.**

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons **els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions.**

Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

**La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:**

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

**La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:**

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

**La durada de tot el procés no pot ser superior a set dies laborables.**



## 8. RESPONSABILITATS

### 8.1 RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA:

Segons el Real Decret 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (d'ara endavant LISOS), l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen una infracció tant en matèria de relacions laborals com en matèria de prevenció de riscos laborals.

### 8.2 EN MATÈRIA DE RELACIONS LABORALS:

Els articles 8.13 i 8.13 bis de la LISOS tipifiquen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a infracció molt greu quan es produeixen dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, amb independència de qui sigui el subjecte actiu de la conducta, sempre que, coneguda la conducta per la direcció de l'empresa, no s'haguessin adoptat les mesures necessàries per evitar-la.

És important destacar que el "coneixement" per part de l'empresariat no ha de ser entès en un sentit literal que requereixi la posada en coneixement dels fets per part de la persona assetjada, ja que l'esmentada comunicació no tindrà lloc en molts casos per les dificultats que això comporta.

Per això cal considerar que l'empresari o empresària únicament pot quedar exonerat/da de responsabilitat administrativa quan acrediti disposar d'una política contra l'assetjament raonablement eficaç, complint, per tant, amb els requeriments derivats de la seva posició de garant dels drets fonamentals de les persones treballadores en l'empresa.

### 8.3 EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS:

L'article 12.1 b) de la LISOS tipifica com a infracció greu el fet que l'empresari o empresària no hagi dut a terme les avaluacions de riscos psicosocials i, en el seu cas, les seves actualitzacions i revisions, així com els procedents controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat de les persones treballadores conforme a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Així mateix, l'article 12.6 de la LISOS considera infracció greu el fet que l'empresari o empresària hagi incomplert l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que es derivi com necessària de l'avaluació dels riscos.



A continuació, l'article 12.8 de la LISOS tipifica com a infracció greu l'incompliment de les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada a les persones treballadores, i sobre les mesures preventives aplicables.

I per últim, l'article 12.16 de la LISOS tipifica com a infracció greu l'incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que l'incompliment esmentat creï un risc greu per a la integritat física o la salut dels treballadors i treballadores afectats.

#### 8.4 RESPONSABILITAT PENAL:

Pel que fa a l'assetjament sexual, la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, en l'article 184, tipifica l'assetjament sexual com a delicte contra la llibertat i indemnitat sexual.

Aquest article estableix que:

- 1. "Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a deu mesos.*
- 2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos.*
- 3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en el casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article."*



Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, cal fer referència a dos articles del Codi Penal.

Per una banda, l'article 173 del Codi Penal preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

Per l'altra, al Títol XV del Codi penal "Dels delictes contra els drets dels treballadors", trobem l'article 314 que estableix que aquelles persones que produeixen una greu discriminació en el treball, públic o privat, contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixen la situació d'igualtat davant la llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que se n'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de 12 a 14 mesos.

#### 8.5 RESPONSABILITAT LABORAL:

D'acord amb l'article 50.1 a) i c) de l'Estatut dels Treballadors (en endavant TRLET), serà causa justa perquè la persona treballadora de manera voluntària pugui sol·licitar la resolució del contracte quan:

- les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-lo professionalment o puguin menyscabar la seva dignitat.
- es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresariat, entre altres, aquelles conductes empresarials que suposin una lesió dels drets fonamentals de les persones treballadores.

D'acord amb l'article 50.2 del TRLET, en aquests dos supòsits la persona treballadora tindrà dret a les indemnitzacions previstes per l'acomiadament improcedent recollit a l'article 56 del TRLET:

- A. una indemnització de 33 dies de salari per any treballat, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de 24 mensualitats.
- B. una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que en declari la improcedència o fins que hagi trobat una



altra feina, si aquesta col·locació fos anterior a aquesta sentència i es proves per la direcció de l'empresa allò percebut pel seu descompte dels salaris de tramitació.

Per altra banda, sense perjudici d'allò establert anteriorment, l'article 177 i 183 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social estipula que el tractament discriminatori i l'assetjament són supòsits susceptibles d'iniciar el procediment de tutela dels drets fonamentals.

D'acord amb aquests articles, quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge haurà de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, en el seu cas, correspongui a la persona treballadora per haver patit discriminació, si hi hagués discrepància entre les parts. Aquesta indemnització serà compatible, en el seu cas, amb la que pugui correspondre a la persona treballadora per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb allò establert al TRLET.

#### 8.6 RESPONSABILITAT EN TERMES DE SEGURETAT SOCIAL:

El real Decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, en el seu article 164 preveu la possibilitat d'establir un recàrrec en les prestacions econòmiques en cas d'accident de treball i malaltia professional.

En efecte, totes les prestacions econòmiques que derivin d'un accident de treball o malaltia professional s'incrementaran, segons la gravetat de la falta, d'un 30 a un 50%, quan la lesió es produeixi perquè, entre d'altres causes, no s'han observat les mesures generals o particulars de seguretat i salut en el treball.

La responsabilitat del pagament d'aquest recàrrec recaurà directament sobre l'empresari o empresària infractora.



## 9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Des de l'inici de la implementació del protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de redreçar les accions que ho requereixin; 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 que s'executa, ja que en valoren els encerts i els errors. A partir dels resultats d'aquest informe d'avaluació, cal que es detectin aquells punts per millorar, modificar o incloure del protocol i fer-ne una revisió, si escau. És important incloure la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti el protocol.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball) i qualitativa (generada de caire subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

Els mecanismes de seguiment poden ser les reunions d'operativització de la implementació del protocol entre els actors implicats:

- Les persones amb responsabilitat tècnica i política a l'organització.
- La persona/es de referència.
- Les persones que integren la comissió d'investigació.
- La representació legal de les persones treballadores.
- Altres parts interessades: tercers que han col·laborat en el protocol, contractistes, destinataris dels resultats, etc.
- 

L'avaluació, la pot realitzar una persona/empresa experta externa o bé la mateixa empresa amb la participació dels actors implicats citats.



## 10. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL.

L'exercici d'una bona comunicació facilita la transferència de coneixement a les empreses i ajuda a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. A continuació, s'analitzen les diferents accions de sensibilització, d'informació i de formació que es poden portar a terme i que contribueixen positivament a aquesta finalitat.

Amb l'elaboració del protocol i la seva difusió, totes les persones del Consell Comarcal del Priorat han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

L'elaboració i l'acord del protocol és, així mateix, un instrument que permet:

- Fer emergir la situació d'assetjament a l'agenda i a les converses de l'empresa (que se'n parli).
- Expressar clarament i rotundament la desaprovació i la vigilància sobre aquestes conductes i actituds.
- Emfatitzar que totes les persones de l'organització, en tots els nivells, tenen dret que es respecti la seva dignitat i l'obligació de col·laborar perquè tothom sigui respectat.
- Definir uns procediments clars i precisos per abordar la situació una vegada s'hagi produït.

S'ha de promoure, potenciar i oferir informació i formació sobre aquest tema a totes les persones del Consell Comarcal del Priorat –a diferents nivells. Una informació general sobre l'assetjament en l'àmbit laboral per a tota l'empresa és cabdal per començar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema i avançar en un canvi de model de relació social en l'empresa entre homes i dones.

És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones o grups diana:

- Les persones amb responsabilitats directives i de comandament, així com la representació de les persones treballadores. Tenen un rol molt important en la creació





de la cultura de treball. Han de mostrar que no es tolera cap conducta ofensiva o molesta i que donen suport a la política i el procediment establert.

- Les persones que integren el conjunt de la plantilla. La plantilla ha de conèixer des d'un principi els seus drets i les seves responsabilitats i també els circuits previstos. Cal preveure els mecanismes que hi poden ajudar (lliurar una còpia del protocol i demanar que es retorni signada).
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés.

Aquestes persones han d'estar específicament formades i informades, ja que seran les encarregades de gestionar possibles comunicacions i denúncies de situacions d'assetjament. L'elaboració del protocol és condició necessària, però no suficient.

La política de l'empresa només serà útil si tothom la coneix i l'entén. En aquest sentit, la difusió del protocol ha de ser una eina important de sensibilització. La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser:

- Fàcil d'entendre: un llenguatge planer i entenedor per a tothom.
- Accessible: es difon i s'exposa en un lloc on totes les persones hi tinguin accés, ja siguin persones de l'empresa o externes.
- Adequada: adient al lloc de treball i a les necessitats de l'organització.
- Coherent amb el conjunt de polítiques i programes de l'empresa, especialment les polítiques i accions emmarcades en els plans o mesures d'igualtat i amb la participació activa de salut i seguretat en el treball.
- Negociada i preferiblement acordada amb la representació de les persones treballadores.
- Sostinguda al llarg del temps: cal garantir-ne la continuïtat en el temps i fer accions específiques per donar a conèixer el protocol a totes les persones que s'incorporen a l'empresa.

Hi ha moltes formes i canals que es poden utilitzar:

- Distribuir una còpia del protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna a totes les persones de l'empresa.
- Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol. Formació bàsica



**Consell Comarcal  
del Priorat**

Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe

- Entregar una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.
- Incloure una relació de la persona referents (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar una situació d'assetjament.
- Formar a les persones referents.



## 11. MARC LEGAL

### 11.1 NORMATIVA EUROPEA

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

### 11.2 NORMATIVA ESTATAL

Constitució Espanyola:

- Art. 14: Principi d'igualtat
- Art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral
- Art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- Art. 35: Dret al treball (...) sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

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

- Art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- Art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
- Art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.



- Art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels treballadors:

- Art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- Art. 2: Estableix que l'objectiu de la llei es promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- Art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat de què una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- Art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
- Art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social:

- Art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- Art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal

- Art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delicte.



## 12. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.

Estudi sobre l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Universitat de Granada, Universitat Autònoma de Barcelona i Universitat del País Basc-UPV amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat del Consell General del Poder Judicial i el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya.(2013)

Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/orientació sexual de la Generalitat de Catalunya. Direcció General de Funció Pública. (2010)

Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2006)

Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de les dones i els homes. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2008)

Guia sindical sobre violència masclista a la feina. Comissions Obreres de Catalunya. (2014)

La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball amb la col·laboració del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2009)

Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2009)



**Consell Comarcal  
del Priorat**

Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2013)

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2010)

Recull de Termes Dones i treball. Generalitat de Catalunya.

Departament de Treball. (2008) 6 "I" de la igualtat Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009)