teamwork
combaT sExuAl harassMent
in the WORKplace

Informe nacional. Recerca i anàlisi de necessitats a Catalunya

WP2.3_National Report_Spain

Funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europa no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

teamwork
combaT sExuAl harassMent in the WORKplace

Funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)

Organitzacions sòcies

KMOP | www.kmop.gr

SURT | www.surt.org

Oxfam | www.oxfamitalia.org

Center for Sustainable Communities Development | www.cscd-bg.org

Adecco | www.adecco.it

Autoria

Alba Elvira Guiral, Fundació SURT- Catalunya (Espanya)

Edició revisada, April 2021

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

ÍNDEX

1. EL PROJECTE 3

2. INTRODUCCIÓ 4

3. RECERCA BIBLIOGRÀFICA I DOCUMENTAL 5

3.1 El marc legal i normatiu 5

3.2 L'estat de la qüestió 8

4. RECERCA QUANTITATIVA I QUALITATIVA 15

4.1 Marc metodològic i mostra 15

4.2 Resultats dels qüestionaris per a persones empleades 16

4.3 Resultats dels qüestionaris per a l'empresariat, càrrecs de direcció i responsables de recursos humans 24

4.4 Resultats de les entrevistes en profunditat 31

5. CONCLUSIONS 41

6. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES 44

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

1. EL PROJECTE

El present informe recull els resultats de la recerca del projecte TeamWork a Catalunya (Espanya), una iniciativa cofinançada per la Unió Europea en el marc del projecte Drets, Igualtat i Ciutadania.

L'objectiu del projecte TeamWork és reforçar la lluita contra l'assetjament sexual a la feina a Espanya, Grècia, Bulgària, i Itàlia. Està implementat per 5 organitzacions sòcies: el Centre d'Acció Social i Innovació - KMOP (Grècia), com a coordinadora; l'empresa Adecco (Itàlia); el Centre per al Desenvolupament de Comunitats Sostenibles (Bulgària); la Fundació Surt (Espanya); i Oxfam Italia Onlus (Itàlia).

La primera fase del projecte ha consistit en dur a terme una recerca amb els següents objectius:

- Conèixer la capacitat del sector públic i privat per a prevenir i abordar l'assetjament sexual a la feina.
- Identificar les dificultats i obstacles a què han de fer front les víctimes.
- Revelar les oportunitats i els reptes existents en aquesta lluita.

Per assolir aquests objectius, aquesta fase ha inclòs una recerca documental i una recerca quantitativa i qualitativa. A continuació es presenten els resultats obtinguts. En primer lloc, es fa una revisió del marc legal a nivell europeu, estatal i autonòmic i dels estudis i publicacions existents. Posteriorment, es presenten els resultats de l'anàlisi quantitativa d'una enquesta adreçada a l'empresariat i càrrecs directius i al personal, així com dels resultats d'una anàlisi qualitativa d'entrevistes en profunditat a agents clau. Finalment, al capítol de conclusions es resumeixen els resultats més destacables en la lluita contra l'assetjament sexual a la feina.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

2. INTRODUCCIÓ

Assolir la igualtat de gènere en tots els àmbits de la vida és un dels grans reptes amb què es troba la societat catalana, espanyola i europea. Malgrat els avenços recents per a assolir l'equitat en l'àmbit laboral, la desigualtat i la discriminació envers les dones persisteix. Un exemple d'això és la prevalença de l'assetjament sexual a la feina i el fet que les dones en són les principals afectades.

L'assetjament sexual en l'entorn laboral ha estat reconegut en les darreres dècades per la legislació internacional, estatal i autonòmica com una forma de discriminació i violència de gènere. Es tracta d'una manifestació concreta de la violència patriarcal que pateixen les dones a l'espai públic. 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.

La perspectiva feminista ens permet identificar el paper instrumental de les violències sexuals com un mitjà per a reflectir i reforçar les relacions de poder jeràrquiques i desiguals entre gèneres. Aquesta aproximació també posa el focus en les causes i l'impacte estructural d'aquesta forma de violència. També reconeix que l'assetjament sexual a la feina representa un obstacle per a l'assoliment de la igualtat de gènere real en l'àmbit laboral i el lliure desenvolupament personal i professional de les dones.

L'assetjament sexual a la feina constitueix una conducta de caràcter pluriofensiu ja que vulnera una sèrie de drets fonamentals, com la igualtat, la no-discriminació, la llibertat sexual, la intimitat, la dignitat, la integritat física i moral i la seguretat i salut laboral.

Si bé l'assetjament sexual no és mai neutre en termes de gènere i aquest tipus de conductes són majoritàriament exercides per homes contra dones, hi ha altres eixos de desigualtat que juguen un paper en la perpetuació de l'assetjament: la classe social, l'edat, l'ètnia, la identitat de gènere, l'orientació sexual... Així, el fet de ser trans, lesbiana, migrada o jove, entre d'altres, pot incrementar el risc de patir aquest tipus de conductes.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

3. RECERCA BIBLIOGRÀFICA I DOCUMENTAL

3.1 EL MARC LEGAL I NORMATIU

La publicació el 1988 de l'informe Rubenstein *The dignitity of women at work*[1] (La dignitat de les dones a la feina) va suposar un punt d'inflexió en l'abordatge de l'assetjament sexual a la Unió Europea. Aquest fet va permetre l'adopció de la Declaració del Consell CEE de 12-12-1991, la Recomanació del Consell CEE de novembre de 1991 relativa a la protecció de la dignitat d'homes i dones a la feina, juntament amb el Codi de Conducta per a combatre l'assetjament sexual, el qual es manté vigent.

Actualment, en l'àmbit europeu les regulacions sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe han quedat incorporades a la Directiva 2006/54/ CEE[2], modificant l'anterior D/2002/73/CEE. Aquesta directiva incorpora la definició d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual i els prohibeix de forma explícita. A l'apartat 6 afirma que: "l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueixen discriminació per raó de sexe a l'efecte de la present directiva".

A nivell internacional recentment estan prenent una rellevància especial dos instruments de l'Organització Internacional del Treball (OIT): el Conveni sobre la violència i l'assetjament[3] i la Recomanació sobre la violència i l'assetjament[4]. Tot i així, en el moment de la publicació d'aquest informe el conveni encara no ha entrat en vigor, per la qual cosa no se'n pot valorar l'impacte.

Tal com assenyala Gil Ruiz (2013) les regulacions europees han estat una de les fonts que han inspirat els canvis jurídics en el tema d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de les empreses a nivell català i espanyol.

[1] *The Dignity of Women at Work*. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/db562ac1-7ad0-4b57-92e1-6b48f5982cfc

[2] Directiva 2006/54 CE del Parlament Europeu i el Consell, de 5 de juliol, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en temes de treball i ocupació. https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.204.01.0023.01.SPA&toc=OJ:L:2006:204:TOC

[3] C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

[4] R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

A nivell estatal, l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes[5] (en endavant, LOIEDH), va permetre prohibir expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquesta llei defineix l'assetjament sexual com: "(...) qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu (...)".

L'article 7 de la LOIEDH, en la seva definició d'assetjament sexual, elimina la referència al caràcter "no desitjat" del comportament que va incloure la Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006. És a dir, posa el focus en el propòsit i l'efecte de la conducta, en comptes de posar el pes en el rebuig de la víctima.

En línia amb la legislació europea, la LOIEDH considera que l'assetjament és un problema de discriminació, tal com indica a l'article 7.3: "es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe".

La LOIEDH reforma alguns dels articles de l'Estatut dels Treballadors. Concretament, incorpora que els/les treballadors/es tenen com a drets bàsics la protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe; i afegeix l'assetjament entre les possibles causes de l'acomiadament disciplinari.

Aquesta llei també regula l'obligació de les empreses de prevenir i respondre a aquestes conductes i assenyala que els poder públics i les empreses han d'adoptar les mesures necessàries per a la seva erradicació. Concretament, la LOIEDH, a l'article 48, "Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball", indica que les empreses hauran de promoure:

a) "condicions de treball que evitin l'assetjament sexual;

b) arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions;

c) establir mesures que s'hauran de negociar amb els representants sindicals dels treballadors tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions formatives".

És a dir, la responsabilitat empresarial inclou la vessant preventiva però també la vessant reactiva, la qual es concreta amb la resolució efectiva de les queixes i les denúncies

[5] Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

rebudes. La responsabilitat de les empreses és reforçada pel fet que l'assetjament sexual és també reconegut com un risc laboral de naturalesa psicosocial. A més, la LOIEDH també estableix la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe com un dels continguts dels plans d'igualtat.

Això significa que l'incompliment d'aquestes obligacions per part de les empreses, per acció o omissió, pot comportar sancions i indemnitzacions, ja que han de garantir el ple exercici dels drets bàsics dels treballadors i de les treballadores en la relació laboral. Si no estableixen procediments específics per a la prevenció de l'assetjament sexual poden ser sancionades doblement, amb una infracció laboral i amb una infracció de prevenció de riscos laborals, fins i tot encara que no s'hagi produït una situació d'assetjament.

A Catalunya hi ha dues lleis especialment rellevants en aquesta qüestió: la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista[6] i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes[7]. L'article 5 de la Llei 5/2008 defineix de forma específica la violència masclista en l'àmbit laboral i entén que aquesta pot adoptar dues formes: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Descriu aquesta àmbit de la violència de la següent manera:

"Article 5. Àmbits de la violència masclista

Tercer. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:

a) Assetjament per raó de sexe.

b) Assetjament sexual".

En l'article 28 d'aquesta llei, s'estableix que el Govern català ha d'impulsar les empreses perquè creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Finalment, la Llei 17/2015 estableix mesures per a garantir la igualtat de dones i homes en l'accés al treball, en la formació i en la promoció professional i les condicions de treball

[6] Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. http://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/5123/969239.pdf
[7] Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

i concreta mesures en matèria de seguretat i salut en el treball i accions de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

3.2 L'ESTAT DE LA QÜESTIÓ

Tipologies d'assetjament

La definició d'assetjament sexual 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 delicte penal (agressions sexuals). Les conductes poden ser verbals (comentaris sobre el cos o aparença física), no verbals (mirades lascives) o físiques (apropaments físics excessius).

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.
- 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.

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

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

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

La prevalença

En primer lloc, és important destacar que no es disposen de dades prou completes ni actualitzades que puguin oferir una fotografia completa de la incidència i evolució de l'assetjament sexual a la feina a Catalunya i a Espanya en els darrers anys.

Tot i així, els estudis que aborden aquesta qüestió mostren que és una problemàtica que afecta un nombre molt significatiu de dones. A escala de la Unió Europea, l'estudi de l'Agència de Drets Fonamentals (FRA, 2014) assenyala que, entre les dones que denunciaven haver patit assetjament sexual almenys un cop des dels 15 anys, el 32% indicava que l'autor era algú de l'entorn laboral (un client, un superior o un company).

A l'estat espanyol, segons la Macroenquesta de Violència contra la Dona (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019), el 17,3% de les dones que han patit assetjament sexual assenyalen que l'autor era algú de la feina. A Catalunya, segons la segona Enquesta sobre violència masclista (Departament d'Interior, 2016), gairebé el 12% dels casos de violència contra les dones per part de no parelles es produeixen en l'àmbit laboral. En números absoluts, això indicaria que es produeixen uns 20.393 casos d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'entorn laboral l'any en el territori català.

Altres estudis han posat de manifest la normalització de l'assetjament sexual i les dificultats per identificar-lo, fins i tot, entre les pròpies víctimes. Segons l'estudi d'Inmark Estudios (2006) un 14,9% de les dones treballadores a Espanya pateix assetjament sexual (*assetjament tècnic*), però només un 9,9% percep haver-lo patit (*assetjament declarat*). La manca de percepció és més accentuada en les formes més lleus, cosa que impedeix que aquests casos siguin denunciats i abordats.

La majoria de situacions d'assetjament, tant si estan identificades per les víctimes com si no, no són denunciades ni notificades. El mateix estudi posa en evidència la poca confiança de les dones que pateixen assetjament en l'estructura empresarial, ja que només en alguns dels casos molt greus les dones acudeixen al càrrec superior: només dues de cada deu dones que han patit abraçades no desitjades i una de cada deu que ha viscut acorralaments. En els casos d'assetjament més lleu, com l'assetjament verbal, aquesta opció és encara menys freqüent.

D'altra banda, també a nivell estatal els resultats de la Macroenquesta de violència contra la dona (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019) indiquen que només el 8% de les dones que han patit violència sexual fora de la parella ho han denunciat als cossos policials o judicials.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

Una de les particularitats de l'assetjament sexual, com a forma concreta de violència sexual, és la tendència a la culpabilització de les dones, és a dir, a considerar-les responsables del que han patit (Pineda i Toledo, 2016).

L'estudi *Percepción social de la violència sexual* (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2018) demostra que gairebé un de cada dos homes (40,9%) i una de cada tres dones (33,4%) mostra algun grau d'acord amb l'afirmació: "Gairebé tots els tipus d'assetjament sexual a la feina acabarien si simplement la dona li diu a l'home que pari". És a dir, un percentatge preocupant de dones i, sobretot d'homes, considera que la responsabilitat de controlar l'assetjament recau en la dona assetjada.

Aquesta culpabilització conviu amb un alt grau de normalització d'aquest tipus de conductes. L'estudi anterior també demostra la legitimació de l'assetjament sexual a la feina i la prevalença de mites sexistes, especialment, entre els homes. Un de cada quatre homes (25,8%) i una de cada sis dones (17,7%) mostra algun grau d'acord amb l'afirmació: "Les dones que diuen haver sigut assetjades sexualment a la feina, normalment acostumen a exagerar".

L'assetjament se sustenta en relacions de poder formals i informals, arrelades en les desigualtats estructurals existents. En aquesta línia, els resultats de la segona Enquesta sobre violència masclista a Catalunya (Departament d'Interior, 2016) constaten que en la majoria de casos els autors de l'assetjament tenen una posició de superioritat respecte a la persona assetjada. Més concretament, en el 66,8% dels casos l'autor és un cap; en el 33,5% un company i en el 8,4%, un client o usuari.

Altres estudis o informes tracten els factors de risc de les dones que pateixen assetjament. Tot i que no hi ha un perfil únic de víctima, no totes les dones estan exposades de la mateixa forma a l'assetjament sexual. D'aquesta manera, 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).

En aquesta línia, l'anàlisi de les dades de l'Enquesta sobre violència masclista a Catalunya (Departament d'Interior, 2016) revela que el tipus de contracte afecta el risc de patir assetjament. La majoria d'agressions[8] registrades el 2016 es van produir a dones sense contracte laboral (2,6%), seguit de les dones amb contracte temporal (1,2%). Així, les dones sense contracte registren més del doble d'agressions que les dones amb

[8] No inclou comentaris, gestos sexuals ni exhibicionismes.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

contracte temporal. Finalment, les dones autònomes i indefinides són les que van registrar menys casos d'assetjament (1%).

L'estudi *Una violència oculta: assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures* (Bofill i Véliz, 2019) aprofundeix en una de les realitats més ignorades. Les autores denuncien l'especial situació de vulnerabilitat jurídica i la manca de reconeixement de drets de les dones migrades que treballen en l'àmbit de la llar i de la cura. La desprotecció que pateixen limita la seva capacitat de reacció (també a nivell social) i contribueix a la normalització, perpetuació i invisibilització de l'assetjament que pateixen.

Els mecanismes de prevenció i abordatge

La legislació indica de forma clara la responsabilitat de l'empresa per donar curs a les denúncies. En cas de detectar-se un cas d'assetjament sexual en una empresa o organització, existeixen dues vies de resolució: la interna (empresa) i l'externa (administrativa i judicial).

La via interna es fonamenta en l'obligació de les empreses de disposar d'un procediment per fer front a situacions d'assetjament i l'externa suposa recórrer a Inspecció de treball i a la via judicial. És a dir, les empreses i administracions han d'establir un protocol intern i han també d'informar sobre la possibilitat de recórrer a altres vies complementàries: la judicial o l'administrativa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

En general, les empreses més grans tendeixen a implementar en major grau mesures per a la prevenció i gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Entre els motius que podrien explicar aquesta tendència hi ha: una major capacitat econòmica per invertir en polítiques d'igualtat; una major tradició en polítiques d'igualtat en multinacionals amb seu a altres països; i finalment, la major influència i capacitat de negociació col·lectiva de la representació legal de les persones treballadores (Instituto de la Mujer, 2019).

Tot i així, la majoria d'empreses a Catalunya són petites i mitjanes i no compten amb mesures específiques de prevenció i abordatge. A més, quan es veuen amb l'obligació de donar una resposta a casos concrets no sempre s'executen mesures amb les garanties necessàries i posant el focus en els drets de les víctimes i la seva reparació.

L'estudi *Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya* (Fondevilla i Molinero, 2016) alerta que només un 2,9 % de les empreses disposen d'un

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. I evidencia que quan es prenen mesures, en una part significativa dels casos aquestes són inadequades i acaben perjudicant les víctimes. Un 42,5% de les empreses que han hagut de gestionar algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe els darrers 2 anys van traslladar de lloc de treball la persona assetjada.

El fet de donar una resposta insuficient i inadequada pot suposar per a la persona afectada una victimització secundària o revictimització. És a dir, un dany addicional a l'assetjament pròpiament, produït per la mala praxis o la manca de responsabilitat de l'empresa o l'administració implicada.

La publicació *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses* (Gil Ruiz, 2013) presenta els resultats de l'avaluació de l'aplicació judicial de la LOIEDH en l'àmbit concret de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral i funcionarial.

Aquest informe assenyala que sovint els drets i la protecció de les víctimes no estan al centre dels procediments que estableixen les empreses. És paradoxal el fet que només el 58,9% dels protocols estudiats inclouen com a objectiu l'erradicació de l'assetjament i només el 23,2% persegueixin garantir els drets de les persones afectades (Bodelon i Gala, 2013).

És també una qüestió problemàtica la insuficient conceptualització del fenomen als protocols contra l'assetjament sexual. Només el 57,1% dels protocols d'empreses analitzats a l'estudi mencionat inclouen una definició específica. Tenint en compte que un dels majors obstacles en l'abordatge de l'assetjament és que no s'identifiquen les conductes sancionables, el fet que els protocols el defineixin de forma incorrecta o incompleta alimenta encara més aquesta manca de detecció i abordatge (ibídem).

Una altra de les qüestions que semblen més controvertides és el fet que les empreses estableixin un procediment informal previ al procediment formal per a donar curs a les denúncies, i no sempre només per a casos lleus. Malgrat que la normativa espanyola i catalana no menciona que s'hagin d'establir procediments informals, aquests apareixen en el 44,6% dels protocols d'empreses estudiats (ibídem).

Aquest tipus de procediments acostumen a incloure una negociació entre les parts per a trobar un acord que pugui resoldre casos de conflicte o situacions menys greus. Tal com les mateixes autores assenyalen el problema d'aquest tipus de procediments és que no ofereixen totes les garanties a la protecció dels drets de les persones agredides i que parteixen d'una premissa falsa en aquest tipus d'assetjament: una suposada posició

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

d'igualtat entre la part assetjada i l'assetjadora. A més, es remet a l'àmbit privat la solució d'una discriminació/agressió, cosa que no succeeix amb altres faltes en l'àmbit de les relacions laborals.

Una dada força reveladora és que la majoria de protocols invisibilitzen que l'assetjament sexual és una problemàtica que afecta principalment les dones i, a més, fan servir un llenguatge sexista i masculinitzat, fent referència únicament a "el treballador". Això evidencia la manca de perspectiva de gènere en el tractament d'aquesta qüestió (ibídem).

Tal com indiquen les autores en poc més d'un terç dels casos estudiats (35,7%) el protocol de l'empresa apareix o es relaciona amb el desenvolupament del pla d'igualtat (ibídem). Això significa que la majoria de les empreses no tenen un enfocament integral de l'abordatge de l'assetjament sexual, ja que els mecanismes que tenen no formen part d'una estratègia més global i desenvolupada per a erradicar la discriminació i promoure la igualtat de gènere efectiva en l'àmbit laboral.

En aquesta línia, les empreses i les administracions públiques que disposen de protocols no desenvolupen gaire la part preventiva, ni tampoc la de seguiment i avaluació. En molts casos, tot i establir vies per a resoldre els casos que es notifiquin o informar sobre l'existència del protocol, falten accions que incideixin directament en els factors que causen l'assetjament, com les relacions de poder en el treball, l'atribució de rols a homes i dones, les formes d'organitzar el treball o les relacions entre persones (ibídem).

És a dir, quan es pensen mesures es fa per a donar resposta a casos concrets; difícilment es dissenyen i s'apliquen mesures que evitin les condicions que permeten l'assetjament. Aquest tipus de mesures són essencials si es vol avançar realment en l'erradicació de l'assetjament i la discriminació a la feina.

La negociació col·lectiva

Si bé és cert que en la negociació col·lectiva sovint es menciona l'assetjament sexual, poques vegades s'emmarquen aquestes conductes ni s'estableixen procediments concrets per a la resolució dels casos i la recuperació de les víctimes.

Segons un estudi des de la Secretaria de la Dona del sindicat CCOO (Garcia, Sandalinas, i Morreres, 2014) sobre convenis sectorials vigents el novembre del 2014, en base als registres del Ceres, el 77,8% dels convenis fan algun tipus de referència a l'assetjament sexual. D'aquests convenis, el 86,9% presenten l'assetjament com a falta i

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

proposen una sanció per a l'autor, mentre que poc més de la meitat, un 56%, inclou una definició o detalla les conductes que són constitutives d'assetjament.

A l'estudi anteriorment citat de Bodelón i Gala (2013) també es destaca el paper escàs que s'atribueix a la representació de les persones treballadores i dels sindicats en la tramitació i resolució de les denúncies per assetjament. Així, en la majoria de casos es reconeix el dret de les representants a ser informades, mentre que en pocs casos es preveu la seva participació activa.

En definitiva, malgrat que la normativa i l'evidència indiquen que la negociació és fonamental per a garantir el correcte desenvolupament de les mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual en el marc de la prevenció de riscos laborals, els estudis indiquen que en l'àmbit de les empreses el seu paper sembla que és insuficient i poc determinant.

Formació i sensibilització

La formació, com a forma de prevenció de les conductes d'assetjament sexual, és la quarta mesura que assenyala el Codi de Conducta de la Comissió Europea. L'article 48 de la LOIEDH també hi preveu la participació activa dels i les representants de les persones treballadores. Concretament, estableix que: "Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe al treball a través de la sensibilització dels treballadors i treballadores envers el mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo".

En general, tant en el cas de les empreses com de l'administració pública, es dona poca rellevància a la formació i a la sensibilització sobre l'assetjament sexual en el conjunt de la plantilla. I quan apareix en els protocols sovint es fa en forma de recomanació, no d'obligació. Majoritàriament les formacions tracten específicament els continguts dels protocols, poques vegades s'estableix la introducció de la perspectiva de gènere en les formacions o la realització de formacions més amples en polítiques de gènere (Gil Ruiz, 2013).

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

4. RECERCA QUANTITATIVA I QUALITATIVA

4.1 MARC METODOLÒGIC I MOSTRA

La recollida d'informació de la recerca quantitativa i qualitativa es va realitzar a través de d'una enquesta en línia i d'entrevistes en profunditat, respectivament.

Per a l'enquesta es van dissenyar específicament dos qüestionaris: un per a representants de l'empresariat, càrrecs directius i responsables de recursos humans (RH) i l'altre per a persones empleades. La participació a l'enquesta es va fer a través d'una plataforma virtual i la seva difusió, mitjançant les xarxes socials i el contacte per correu electrònic amb empreses i l'administració pública.

El qüestionari per a persones empleades estava dividit en 3 blocs de preguntes: la magnitud de l'assetjament sexual; la incidència de l'assetjament sexual; i el coneixement de les mesures de prevenció i abordatge. El qüestionari per a l'empresariat, càrrecs directius i responsables de RH estava dividit en 5 blocs de preguntes: la sensibilització, l'impacte, les mesures d'abordatge, les mesures de prevenció i la formació.

Les entrevistes en profunditat es van fer de forma semi-estructurada a partir d'un guió de preguntes dividit en els següents blocs:

- La incidència de l'assetjament sexual
- L'impacte social i econòmic
- Els mecanismes per abordar l'assetjament
- Les mesures de prevenció
- La formació
- El marc legal
- El diàleg social

El treball de camp es va dur a terme entre els mesos de juny i setembre de 2020. Les entrevistes en profunditat es van realitzar i gravar a través de videotrucada i van tenir una durada que va oscil·lar entre 1- 2 hores. Es van fer 4 entrevistes a agents clau especialitzades en aquest àmbit:

- Elena Mora, Oficina de Prevenció de Riscos Laborals de la Diputació de Barcelona.
- Aurora Pulido, Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

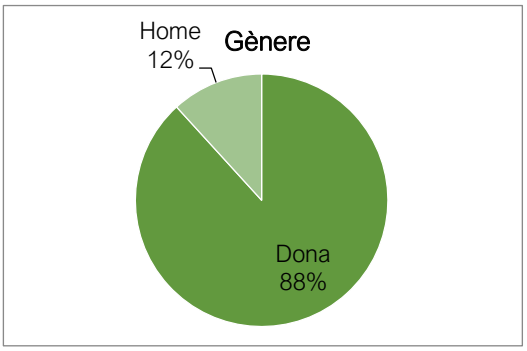
- Itziar Rueda, responsable de Polítiques d'Igualtat de la PIMEC (Associació de micro, petites i mitjanes empreses de Catalunya).
- Neus Moreno, Secretaria de Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya.

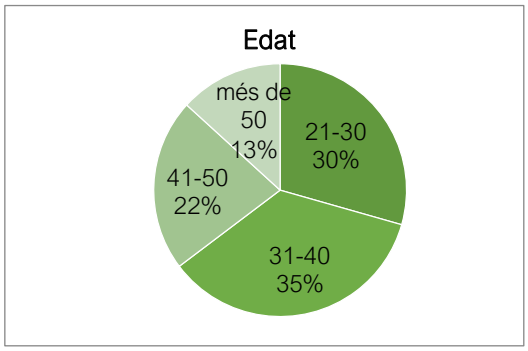
En total 141 persones van participar a l'enquesta: 26 representants de l'empresariat, càrrecs directius i responsables de RH i 115 persones empleades. Tanmateix, una part d'aquests qüestionaris estava incompleta, per la qual cosa van haver de ser descartats per a l'anàlisi. Així doncs, finalment, l'anàlisi de respostes es basa en les respostes de 18 representants de l'empresariat i càrrecs directius o responsables de RH i de 68 persones treballadores.

La baixa participació a l'enquesta, especialment de representants de l'empresariat, càrrecs directius i responsables de RH, es pot explicar en part per les dificultats del context en què es va realitzar el treball de camp. L'estiu de l'any 2020 va estar marcat per la pandèmia de la Covid-19 i les severes conseqüències socials i econòmiques, que van recaure sobre les empreses i la societat en general. El contacte directe amb les empreses i les administracions ens va revelar els reptes quotidians que els plantejava aquell situació tan excepcional i que els dificultava posar esforços en altres qüestions.

4.2 RESULTATS DELS QÜESTIONARIS PER A PERSONES EMPLEADES

En primer lloc, és destacable que el 88% de les persones empleades que va participar a l'enquesta són dones i el 12% restant són homes. Cap persona s'identifica amb el gènere no binari. Quant a d'edat, el 30% tenen entre 21 i 30 anys; el 35%, 31-40 anys; el 22%, 41-50 anys i el 13%, més de 50 anys. Malgrat que la representació és força diversa, cal assenyalar l'absència de dones menors de 21 anys i la baixa representació de dones més grans de 50.





Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

Poc més de la meitat de les persones enquestades, el 56%, treballa en el sector privat. El sector públic i les empreses mixtes representen el 22%, cada un. La majoria d'empreses o organitzacions estan situades a Barcelona (capital); el 21%, en una ciutat gran; el 19%, en una ciutat mitjana o petita; i el 4%, en un poble.

La representació dels tipus d'activitat econòmica és variada. Els sectors amb una major representació són les Activitats sanitàries i de serveis socials, l'Administració Pública, Defensa i Seguretat social obligatòria i l'Educació.

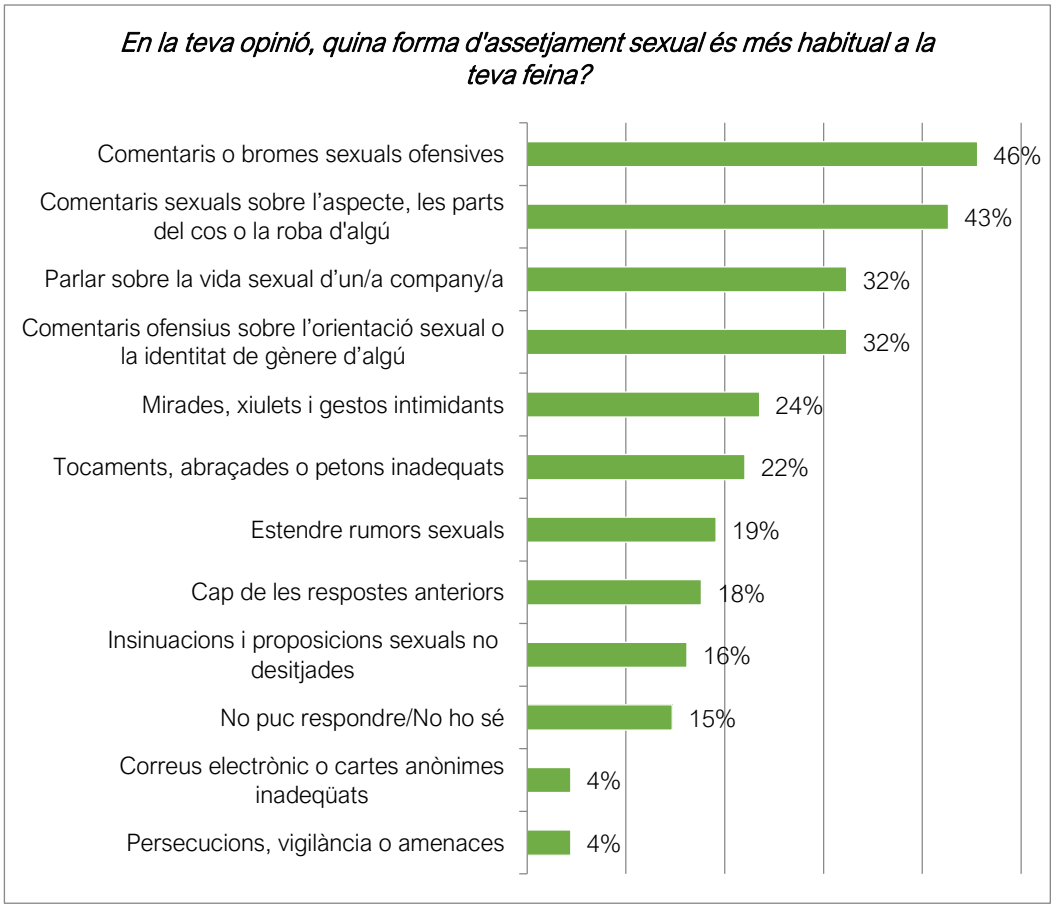
Tipus d'activitat econòmica (NACE-REV.2 (en) Nomenclatura estadística d'activitats econòmiques a la Comunitat Europea)	%
Secció A: Agricultura, ramaderia silvicultura, caça i pesca	1%
Secció C: Indústria manufacturera	1%
Secció G: Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	1%
Secció I: Hostaleria	1%
Secció K: Activitats financeres i d'assegurances	3%
Secció L: Activitats immobiliàries	1%
Secció M: Activitats professionals, científiques i tècniques	4%
Secció N: Activitats administratives i serveis auxiliars	1%
Secció O: Administració pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria	13%
Secció P: Educació	10%
Secció Q: Activitats sanitàries i de serveis socials	28%
Secció R: Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	1%
Secció S: Altres serveis	31%

Pràcticament totes les persones participants consideren que la forma de violència més habitual en l'àmbit laboral és la violència psicològica (91%), la segona més habitual és l'assetjament sexual (84%), i en darrer terme, la violència física (85%). També es va abordar la freqüència amb què aquestes formes de violència es reprodueixen a la pròpia organització o empresa de les enquestades. Pràcticament la meitat de les participants considera que la violència psicològica i l'assetjament sexual es produeixen rarament (44%, respectivament). A més, és alarmant que un 26% consideri habitual la violència psicològica a la seva organització o empresa.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

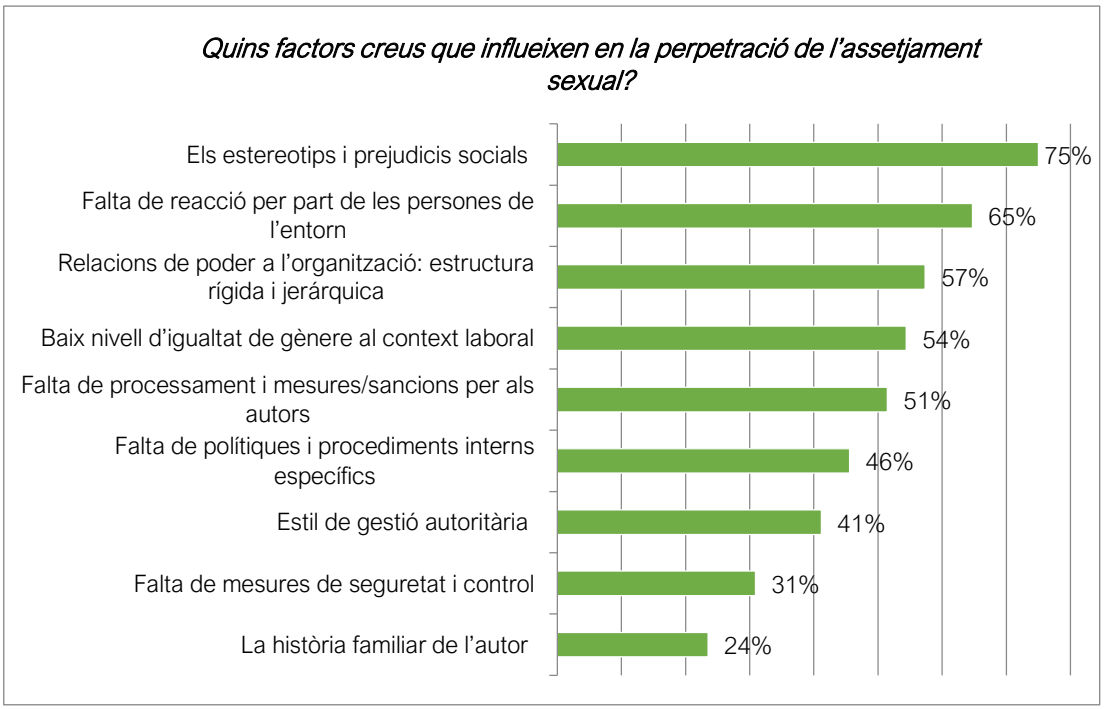
En la teva opinió, amb quina freqüència hi ha situacions de violència a la teva organització/empresa/institució?			
	Violència psicològica	Assetjament sexual	Violència física
Diàriament	3%	0%	0%
Habitualment	26%	7%	0%
Rarament	44%	44%	15%
Mai	26%	49%	85%

Posant ja el focus en l'assetjament sexual, els resultats indiquen que les formes més habituals a les empreses o organitzacions representades són també les més subtils: els comentaris o les bromes sexuals (46%), els comentaris sexuals sobre l'aspecte, les parts del cos o la roba d'algú (43%), parlar sobre la vida sexual d'un/a company/a (32%) i els comentaris ofensius sobre l'orientació sexual o la identitat de gènere d'algú (32%).



Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

El factor condicionant en la reproducció de l'assetjament assenyalat en major grau són els estereotips i els prejudicis socials (75%). En segon lloc, apareix la falta de reacció per part de les persones de l'entorn (65%) i, en tercer lloc, les relacions de poder a l'organització, com tenir una estructura rígida i jeràrquica (57%). Sembla, doncs, que en la majoria de respostes es reconeix el caràcter social i cultural de l'assetjament sexual.



Una de les dades més significatives és que més d'un terç de les persones enquestades (el 38%) afirma haver patit alguna forma d'assetjament al llarg de la seva vida laboral. Totes les respostes corresponen a dones. Això significa que respecte el total de dones enquestades, el 43% ha estat víctima d'aquesta forma de violència. I en tots els casos responen que l'autor va ser un home.

Una proporció important d'aquestes participants afirmen que després de l'incident van sentir impotència i culpabilitat (46%). També apunten que els va provocar estrès i pressió per treballar (35%) i que recorden l'incident de tant en tant i els provoca records desagradables (35%).

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

Pràcticament la meitat de les persones que han respost el qüestionari (43%) afirmen haver estat testimonis d'una situació d'assetjament sexual a la feina. És a dir, d'acord amb aquests resultats i els anteriors, aquest tipus de violència afecta de forma directa o indirecta un gruix important del personal que ha participat a l'enquesta.

La gran majoria assenyala els càrrecs superiors com els autors més habituals d'assetjament sexual (82%), seguit dels companys (57%), els clients, usuaris o proveïdors (38%) i, en molt menor grau, els representants d'institucions externes (9%). D'altra banda, es mostra un ampli consens en la idea que les dones estan més exposades a l'assetjament que els homes, concretament, en el 97% de les respostes.

Segons les participants, la por a perdre el lloc de feina sembla ser el factor que més condiciona la reacció de les persones que pateixen assetjament (84%), així com la vergonya/incomprensió per part de la resta de companys i companyes (79%) i la por a les represàlies (68%), entre d'altres qüestions.

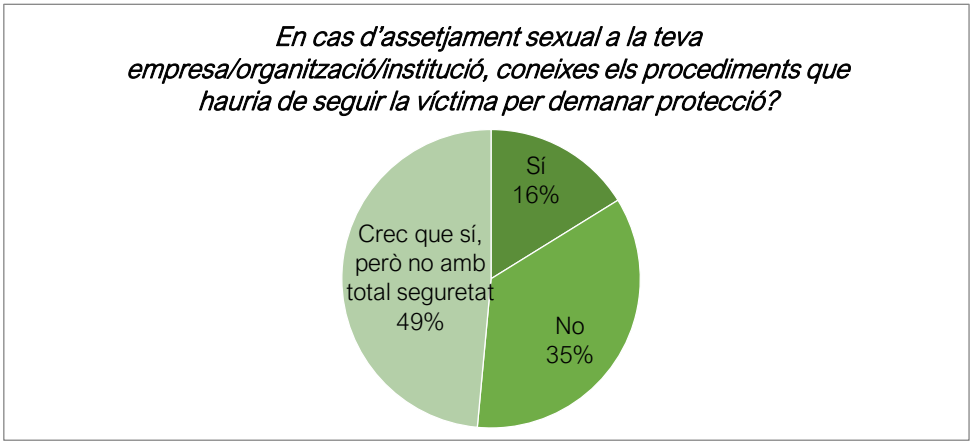
Quins factors creus que poden condicionar la reacció de les víctimes?	
Por a perdre el lloc de feina	84%
Sensació de vergonya/incomprensió per part de la resta de companys/es	79%
Por a les represàlies	68%
Es culpabilitza les víctimes	56%
Falta de procediments i mesures de protecció efectives	53%
Normalització de l'assetjament sexual: no es considera un problema	51%
Falta de coneixement dels procediments i les mesures de protecció	44%
Expectatives d'augment salarial i altres millores	15%

Tanmateix, quan se'ls pregunta específicament per les represàlies a la seva organització o empresa, el 44% d'enquestades creu que no hi hauria conseqüències negatives per a la persona que denunciés haver patit assetjament sexual i el 34% no ho sap. Per contra, una de cada cinc creu que hi hauria violència psicològica i/o es crearia un entorn hostil (21% i 19%, respectivament). I un 16% assenyala que hi hauria risc d'acomiadament.

Una de les dades que crida més l'atenció és que només el 16% de les persones treballadores enquestades afirma conèixer els procediments que han de seguir les víctimes

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

per a demanar protecció. La meitat (49%) creu que sí els coneix, però no amb total seguretat, i un terç considera que no (35%).



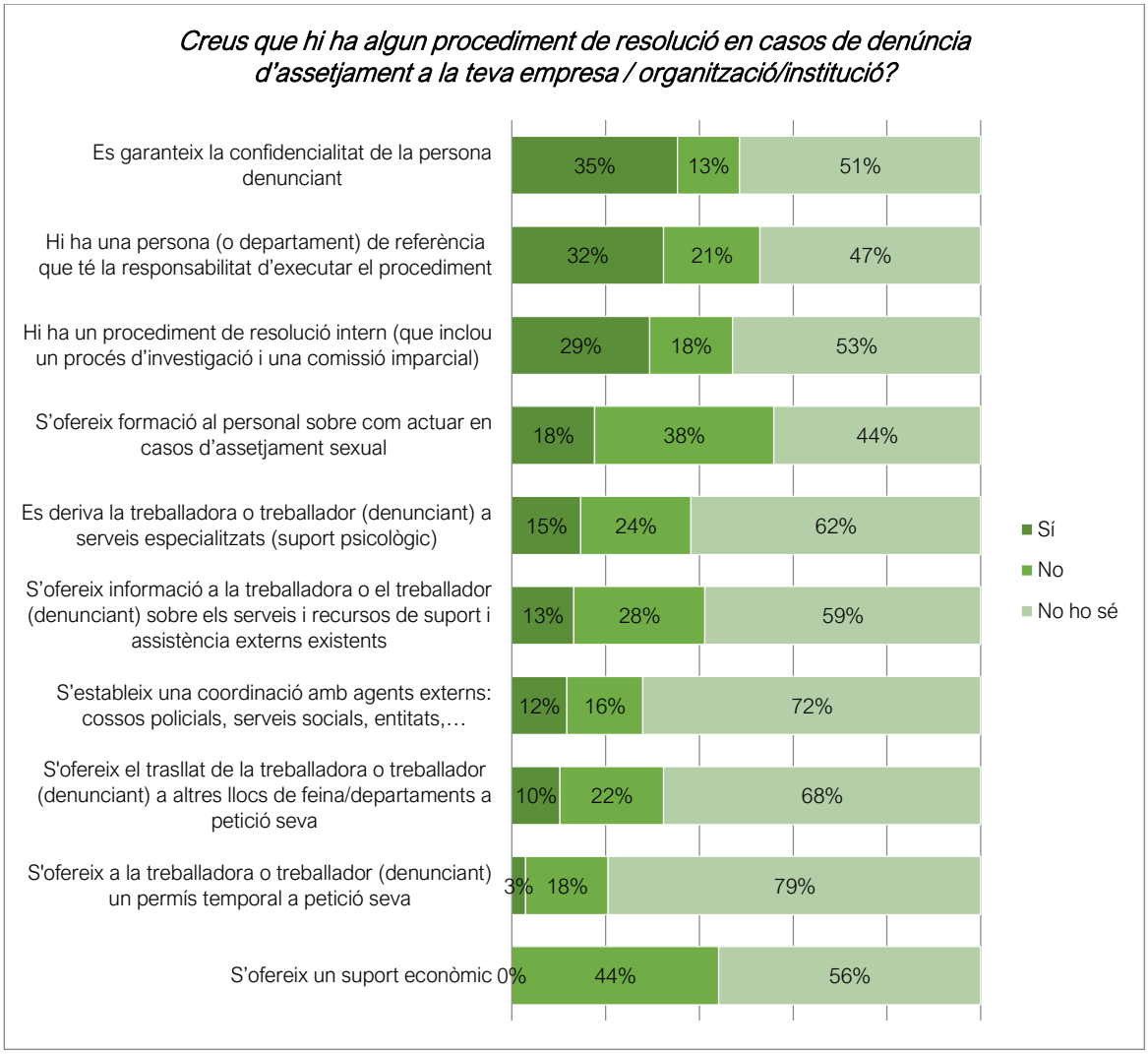
La meitat exacta de les enquestades tampoc coneix si a la seva empresa o organització hi ha cap document amb clàusules que prohibeixin l'assetjament sexual. Només un 26% afirma que existeixen clàusules a la normativa interna i un 18% assenyala que no s'especifica aquesta prohibició a cap document.

Pel que fa a la resolució interna dels casos d'assetjament, només en un terç del casos (35%) s'afirma que es garanteix la confidencialitat de la persona denunciant, el 51% de les participants ho desconeix i el 13% diu que no es garanteix. El mateix passa amb l'existència d'una persona o departament de referència amb la responsabilitat d'executar el procediment de resolució: el 32% afirma que sí existeix, el 21% ho nega i el 47% ho desconeix. També cal destacar que només en un 15% dels casos s'afirma que es deriva la persona denunciant a serveis especialitzats i que en un 13% se li ofereix informació sobre les serveis i recursos de suport i assistència existents.

En general, doncs, s'evidencia un gran desconeixement envers les mesures de resolució i poca derivació i/o coordinació amb recursos especialitzats o agents externs.

Per altra banda, el 26% afirma que la seva empresa disposa d'una bústia per a recollir denúncies i queixes de forma anònima, mentre que un altre 25% no ho sap.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.



En casos d'assetjament, bona part de les enquestades acudiria o recomanaria acudir al departament de recursos humans (44%), després al càrrec superior (35%), als cossos policials (34%) i als sindicats representats a l'empresa (31%).

En relació amb l'àmbit de la prevenció, també es posa de manifest un alt desconeixement del personal envers les mesures de la pròpia empresa o organització, així com una baixa activitat per part de les empreses i organitzacions. El 44% de participants assenyala que desconeix les mesures de prevenció, el 24% afirma que l'empresa disposa de polítiques i mesures en documents oficials i el 22% afirma que no hi ha mesures de prevenció a la

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

seva empresa. Només un 10% assenyala que hi ha una persona o departament de referència amb aquestes funcions.

Aquesta falta de mesures prevenció també s'evidencia pel fet que la majoria d'enquestades rep la informació sobre l'assetjament sexual a través d'internet (53%) i dels mitjans de comunicació (46%). Tan sols el 6% ho fa a través de l'empresa, els càrrecs directius o el departament de recursos humans.

La formació, com a eina clau de prevenció, també sembla tenir un pes insuficient tot i constatar-se que hi ha interès. Només una de cada quatre enquestades (24%) afirma que la seva empresa o organització ofereix formacions per a la plantilla. Per contra, a tres de cada quatre (75%) sí que li agradaria assistir a una formació sobre aquesta temàtica.

Alguns dels continguts formatius escollits en ordre decreixent són: la sensibilització envers la violència i l'assetjament sexual a la feina i el seu impacte; els procediments de comunicació i denúncia a l'empresa i les mesures per garantir la confidencialitat; i, en tercer lloc, els serveis d'atenció específics per a les víctimes (assessorament legal, de salut, entre d'altres...).

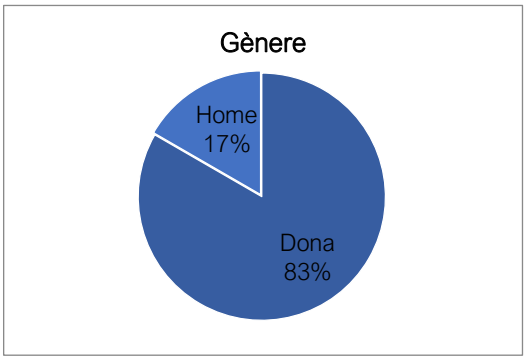
Quins continguts creus que haurien d'abordar aquestes formacions?	% del total de participants
Sensibilització envers la violència i l'assetjament sexual a la feina i el seu impacte	66%
Procediments de comunicació i denúncia a l'empresa; mesures per garantir la confidencialitat	65%
Serveis d'atenció específics per a les víctimes (assessorament legal, de salut, altres)	62%
Clàusules de protecció als convenis col·lectius	44%
Informació d'entitats que ofereixen suport i assistència	43%
El marc legislatiu	41%
Mesures i sancions aplicables als autors	40%
Estadístiques i anàlisi de casos a l'empresa (garantint l'anonimat)	34%

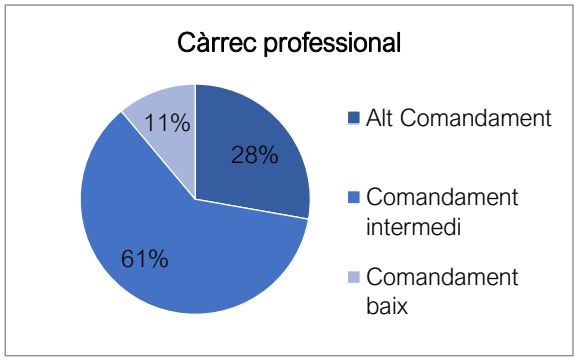
Per últim, també es van recollir propostes per tal de millorar la prevenció de l'assetjament sexual a la seva pròpia empresa o organització. L'opció amb més suport és que hi hagi una política d'empresa més clara i compromesa (60%). En menor mesura, també s'assenyala la realització de més formacions (38%) i de tallers/seminaris participatius (37%).

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

4.3 RESULTATS DELS QÜESTIONARIS PER A L'EMPRESARIAT, CÀRRECS DE DIRECCIÓ I RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANS

En línia amb els resultats anteriors, el 83% de les persones que han participat a l'enquesta per a l'empresariat, càrrecs directius o responsable de recursos humans (RH) són dones, mentre que els homes representen el 17% de les persones participants. No hi ha cap persona que s'hagi identificat amb el gènere no binari.





El 28% ocupen càrrecs d'alt comandament; el 61%, de comandament intermedi; i el 11%, de comandament baix. La gran majoria treballa en el sector privat, el 94%, i l'empresa mixta representa el 6% restant. És a dir, manca la participació de representants del sector públic.

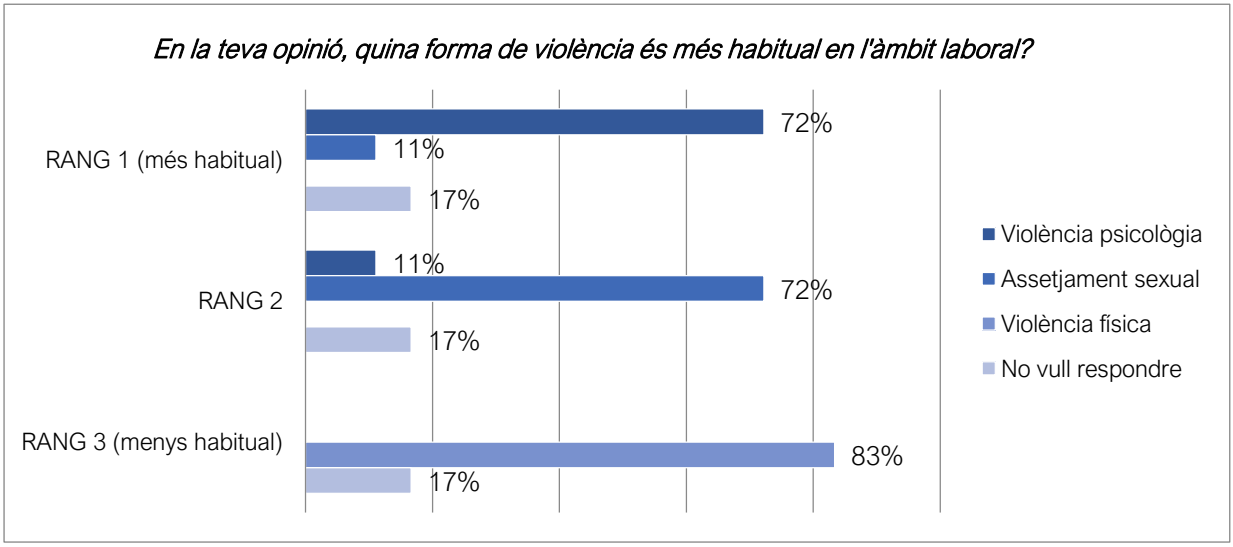
Si bé, no hi ha cap tipus d'activitat econòmica que predomini amb claredat, les Activitats sanitàries i de serveis socials; el Comerç a l'engròs i al detall i la reparació de vehicles de motor i motocicletes; i l'Educació tenen una major representació a l'enquesta.

Tipus d'activitat econòmica (NACE-REV.2 (en) Nomenclatura estadística d'activitats econòmiques a la Comunitat Europea)	%
Secció G: Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	11%
Secció I: Hostaleria	6%
Secció M: Activitats professionals, científiques i tècniques	6%
Secció P: Educació	11%
Secció Q: Activitats sanitàries i de serveis socials	17%
Secció R: Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	11%
Secció S: Altres serveis	39%

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

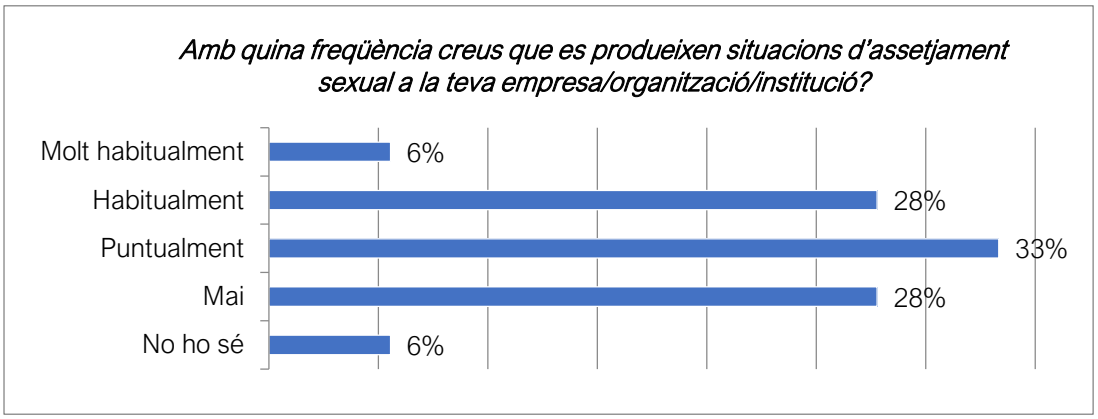
La mida de les empreses representades és diversa, tot i que predominen les empreses mitjanes i grans. El 17% de les empreses tenen entre 10-49 persones empleades; el 44%, entre 50 i 249; i el 39% més de 250 empleades. La majoria d'empreses tenen una plantilla bastant feminitzada. A un terç de les empreses les dones representen més de dos terços de la plantilla (representació superior al 66%). I en un altre terç les dones ocupen entre el 40% i el 60% dels llocs de feina, és a dir, tenen una representació equilibrada.

La majoria de les participants consideren que la forma de violència més habitual en l'àmbit laboral és la violència psicològica (72%), seguida de l'assetjament sexual (72%) i, per últim, la violència física (83%).



La gran majoria de participants, el 89%, consideren molt greu el problema de l'assetjament sexual a la feina i el 11% restant ho valora com a greu. En abordar la freqüència de l'assetjament sexual a la seva pròpia empresa o organització les respostes es diversifiquen però evidencien que no és un fenomen aliè en la majoria de casos. El 28% de les enquestades considera que l'assetjament sexual a la seva organització o empresa es produeix habitualment; el 33%, de forma puntual; i el 28% considera que mai. El 6% afirma que aquesta forma de violència és molt habitual.

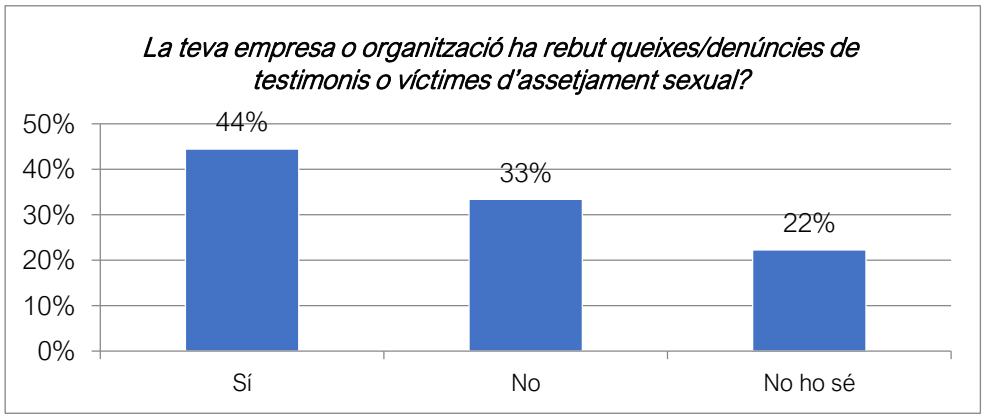
Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.



Poc més d'una quarta part de les participants, el 28%, considera que les mesures que es prenen a la seva empresa o organització per prevenir i abordar aquest tipus d'assetjament són completament suficients. El 33% i el 22% les consideren parcialment o escassament suficients, respectivament. Per contra, la proporció que considera que les mesures són insuficients és del 17%.

Gran part de les participants (82%) es mostren d'acord amb què l'estil de gestió pot contribuir molt o poc a normalitzar la discriminació i, en particular, l'assetjament sexual (61% i 22% respectivament). I el 17% restant considera que aquest factor no afecta gens.

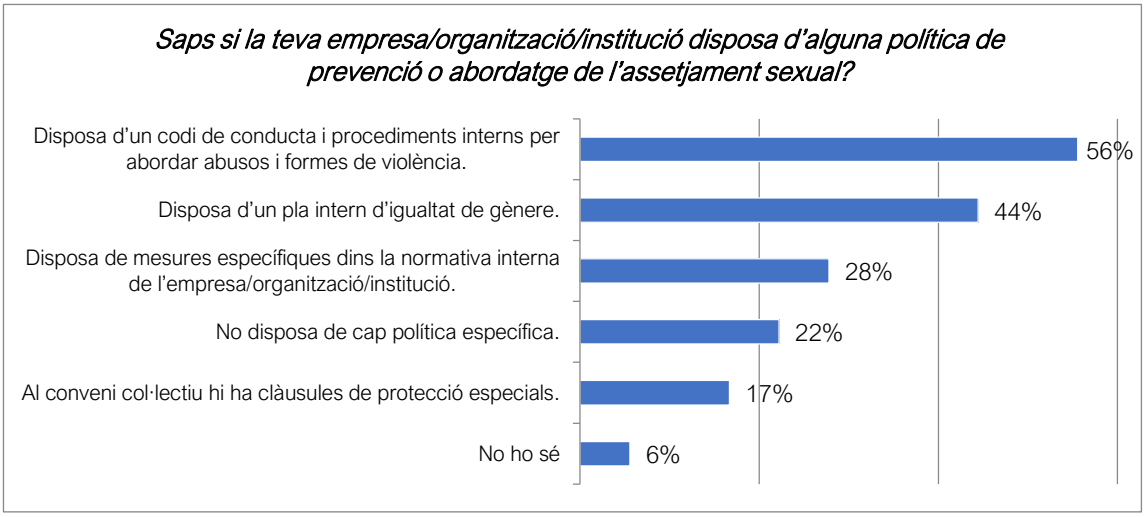
És remarcable que pràcticament la meitat d'enquestades (44%) reconegui que la seva empresa o organització ha rebut queixes/denúncies de testimonis o víctimes d'assetjament sexual. En un terç dels casos (33%) es diu que no i gairebé una quarta part ho desconeix (22%).



Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

En preguntar sobre quina seria la seva reacció en cas que una persona de la plantilla comuniqués que ha patit assetjament sexual, és preocupant que hi hagi un 22% de participants que assenyali que es tracta d'un problema personal que caldria resoldre entre les dues parts. A la vegada, però, pràcticament totes les enquestades també afirmen que caldria abordar el problema seguint un procediment intern específic (94%) i que es tractaria d'una tasca de gestió, en el marc de les mesures de salut i seguretat laboral que s'han de prendre (78%). Només un 17% considera que se n'haurien d'ocupar els sindicats.

Pel que fa a les polítiques de prevenció i resolució de casos, segons les respostes, més de la meitat de les empreses o organitzacions representades disposen d'un codi de conducta o procediments interns per abordar abusos i formes de violència (56%) i/o, en menor grau, d'un pla intern d'igualtat de gènere (44%). Un 28% afirma que disposen de mesures específiques dins la normativa interna i un 22% reconeix que no té cap política específica per a prevenir o abordar l'assetjament sexual.



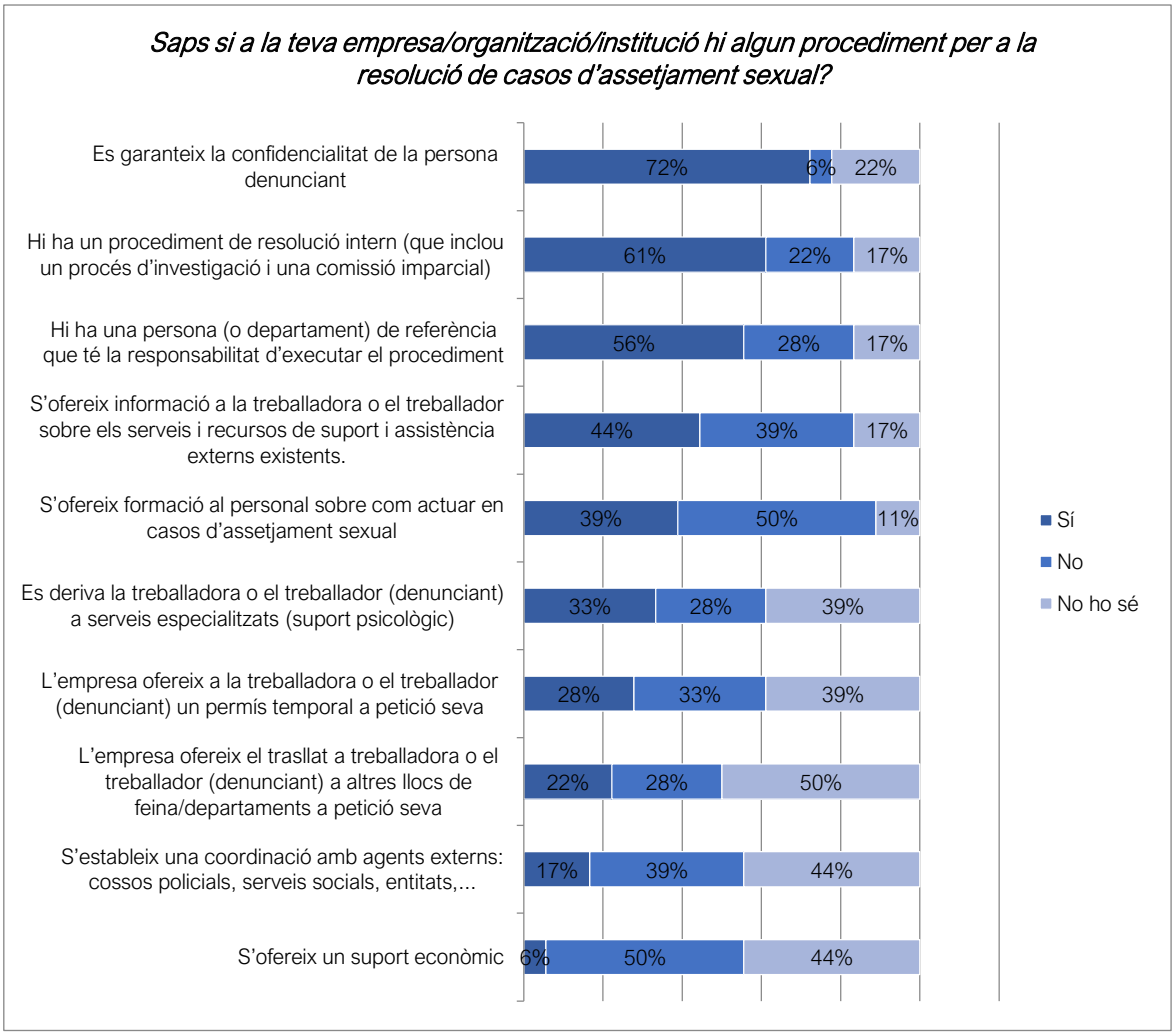
Quant a les vies existents per a realitzar queixes/denúncies d'assetjament, en el 39% dels casos la comunicació es fa al departament de recursos humans i en el 22% es notifica a la persona supervisora. El 22% assenyala que existeix un sistema de denúncia anònima que es va revisant periòdicament.

Els mecanismes de resolució són també abordats. D'acord amb les respostes obtingudes, gairebé tres de cada quatre (72%) afirma que els procediments per a la resolució dels casos notificats garanteixen la confidencialitat de la persona denunciant, el 6% ho nega i el

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

22% ho desconeix. Gairebé dues terceres parts, el 61%, indica que existeix un procediment de resolució intern que inclou una investigació i una comissió imparcial, mentre que el 22% nega que existeixi i el 17% ho desconeix. En una tendència similar, tan sols la meitat de les participants (56%) afirma que l'empresa compta amb una persona o departament de referència amb funcions per a executar aquests procediments, el 28% ho nega i el 17% ho desconeix.

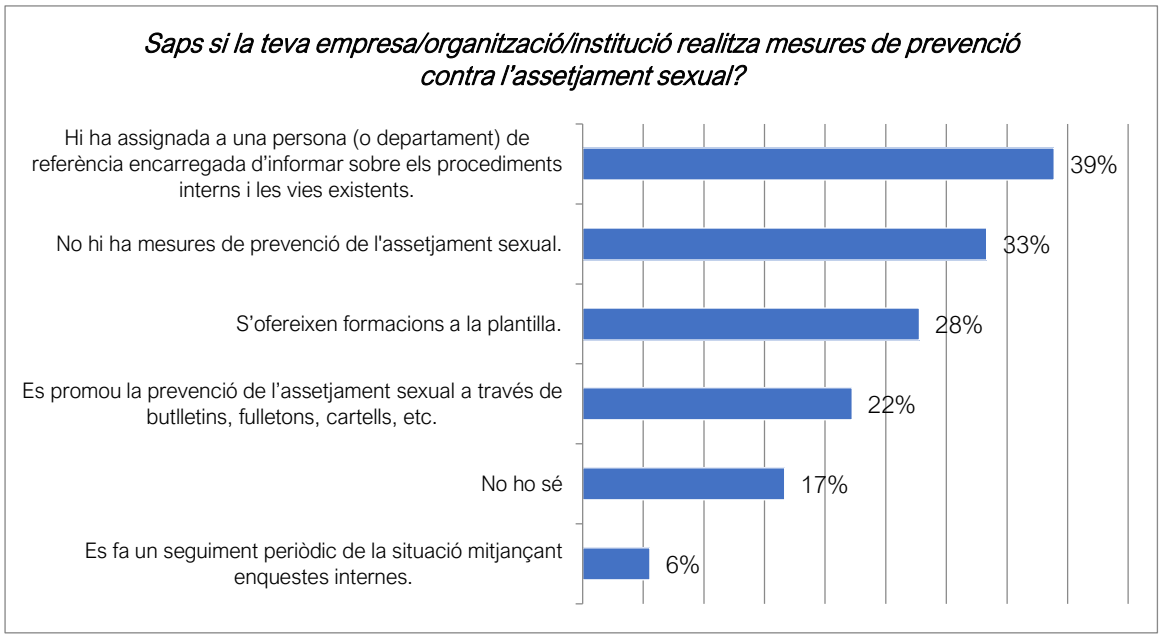
Una altra qüestió que cal remarcar és que en menys de la meitat dels casos (44%) es facilita informació a la persona denunciant sobre els serveix i recursos externs i només en un terç (33%) es deriva a serveis especialitzats, com el suport psicològic. Això demostra la poca centralitat que es dóna sovint a la recuperació i reparació de les víctimes en la resolució de casos d'assetjament.



Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

Els sistemes de seguiment de casos encara semblen menys estesos: un 44% afirma que tenen un sistema d'informació intern i un 28% reconeix que no hi ha cap sistema disponible. A més, en cap dels casos per al seguiment dels resultats es demana opinió a les víctimes.

Es constata també que les mesures de prevenció de l'assetjament sexual no representen una qüestió central. De totes les mesures de prevenció enumerades, cap és escollida per ni tan sols el 40% del total de participants i tampoc s'indica que n'hi hagi d'altres. És preocupant que un terç de les participants (33%) indiqui que es no realitzen mesures de prevenció de l'assetjament sexual. Tan sols s'ofereixen formacions a la plantilla en el 28% dels casos i es fa prevenció a través de butlletins, fulletons i altres materials en el 22%.

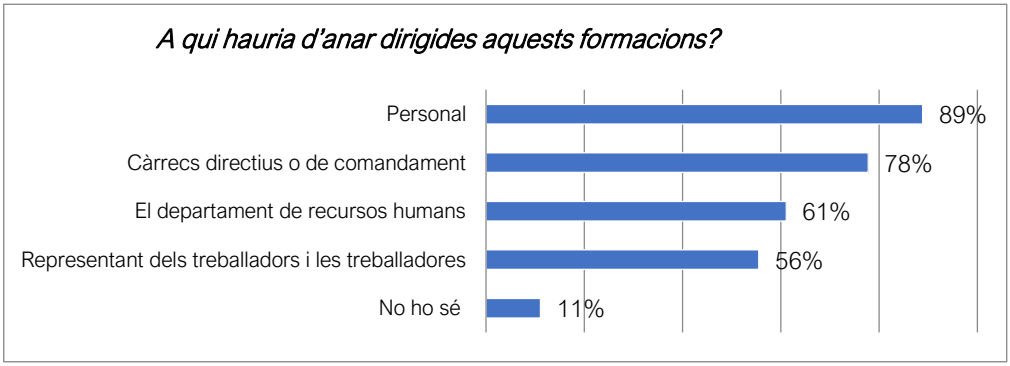


Una de les preguntes tracta específicament la participació dels sindicats i dels òrgans de representació de les persones treballadores i pregunta si es busca el seu suport i assessorament en els casos d'assetjament. Si bé ja es significatiu que el 39% afirmi que a la seva empresa no hi ha representants de les persones treballadores ni sindicats, només el 6% admet treballar conjuntament amb els sindicats en totes les direccions. D'altra banda, el 28% declara que el sindicat du a terme les seves pròpies polítiques. Així doncs, en els casos analitzats, el treball conjunt entre empresa i sindicats o representants de les

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

persones treballadores en la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual és pràcticament inexistent.

Finalment, en l'àmbit de la formació el 55% de les enquestades afirma que la seva empresa ofereix formacions de sensibilització ocasionalment (cada any). I el 33% desconeix aquesta informació. Els col·lectius que consideren que haurien de rebre formació en aquest àmbit són, de major a menor grau: el personal (89%), els càrrecs directius (78%), el departament de RH (61%) i la representació de les persones treballadores (56%).



Les persones enquestades també han identificat els continguts que haurien de tractar aquestes formacions. A la taula següent es presenten les temàtiques escollides, en ordre decreixent.

Quins continguts creus que haurien d'abordar aquestes formacions?	% del total de participants
Sensibilització envers la violència i l'assetjament sexual en el lloc de feina i el seu impacte	100%
Els drets i deures de l'empresa	100%
Els drets i deures del personal	100%
Vies de comunicació i de denúncia interns	100%
Elaboració dels protocols d'abordatge	94%
El marc legal	89%
Suport i acompanyament especialitzat a les persones que han patit assetjament (legal, mèdic, altres)	89%
Campanyes de sensibilització per promoure la cultura de la tolerància zero a la violència i l'assetjament sexual com a part de la política corporativa	89%
Igualtat, diversitat i equitat de gènere; gestió de les relacions de poder	83%
Avaluacions periòdiques per identificar casos d'assetjament que no hagin estat comunicats	72%
Aliança (entre l'empresariat i la plantilla) contra la violència i l'assetjament sexual en el marc de les polítiques d'igualtat de gènere a la feina	72%
Realització d'informes i investigacions internes i externes	61%
Arxivament i estadístiques, informes periòdics i gràfics	56%

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

Finalment, el 94% de les enquestades afirma que li agradaria que la seva empresa o organització participés en activitats de sensibilització envers l'assetjament sexual adreçades al personal, cosa que evidencia un ampli interès en millorar l'abordatge i la prevenció d'aquest tipus de conductes a la feina.

4.4 RESULTATS DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT

La conceptualització de l'assetjament sexual a la feina

A les entrevistes, l'assetjament sexual és definit com una expressió concreta de la violència masclista, és a dir, d'una manifestació del poder masculí sobre el femení. Les entrevistades destaquen que pot prendre formes molt diverses i posen com a exemple els comentaris sobre les parts del cos d'una persona, dels seus atributs o capacitats sexuals, les aproximacions o els tocaments, la insistència per a quedar de forma extra-laboral, l'enviament d'imatges de caràcter sexual o una decoració amb contingut sexual o eròtic explícit. Aquestes conductes poden tenir lloc en el context laboral habitual, però també fora, com en un viatge de feina.

Expliquen que, a diferència de l'assetjament laboral, en l'assetjament sexual és innecessària la repetició de la conducta per a ser considerat com a tal, ja que cada conducta s'emmarca en una relació de poder i suposa un acte discriminatori.

L'assetjament pot tenir agreujants, per exemple, tenir una posició de superioritat jeràrquica o exercir-lo en forma de xantatge. És a dir, imposar-lo com una via per aconseguir una millora laboral, de promoció o qualsevol altre benefici social que ofereixi l'organització o empresa. Segons assenyalen, en alguns casos, el fet que la persona assetjada es resisteixi o rebutgi la petició sexual pot comportar que l'assetjament sexual es converteixi en assetjament laboral i s'hi afegeixin represàlies de tipus laboral.

Tal com relaten, la precarietat i les males condicions laborals són factors que afavoreixen que es puguin patir conductes d'assetjament. Així, les dones en situació de pobresa, inestabilitat laboral, que treballen en el mercat laboral informal (com el treball de la llar i de cura), les dones amb família monoparental o les dones migrades tenen un major risc de

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

patir assetjament sexual. La capacitat o possibilitat d'organitzar-se col·lectivament, per exemple a través d'un sindicat, i el reconeixement formal dels drets són considerats elements determinants a l'hora de poder denunciar i aturar la violència viscuda.

Comparteixen una preocupació per l'arrelament d'aquestes conductes i les dificultats per identificar-les com a greus o nocives, no només a les empreses o l'administració, sinó a la societat en general. Les formes verbals o més subtils són sovint justificades o relativitzades perquè no se surten del que es considera un comportament normal.

Malgrat que els casos que identifiquen són molt diversos i que asseguren que pot passar en tots els sectors, detecten una major prevalença en els sector més masculinitzats. En aquest sentit, es subratlla la necessitat d'acompanyar les mesures d'acció positiva que busquen incorporar dones en sectors masculinitzats, amb mesures més integrals que incideixin en els valors i les dinàmiques d'aquests sectors. No fer-ho pot exposar les treballadores a un major risc de trobar-se ambients masclistes i hostils.

També lamenten la manca de dades fiables i exhaustives. Existeixen estudis que ofereixen dades però, en general, infravaloren la problemàtica perquè no inclouen les conductes verbals o més lleus; o perquè es basen en el nombre de denúncies o notificacions, les quals representen només una petita mostra dels casos reals. Tal com indiquen, als sindicats o a la Inspecció de treball només hi acudeixen molt poques dones, en comparació amb el nombre estimat d'afectades.

Exposen que l'assetjament sexual se segueix tractant com una problemàtica individual, en comptes d'atribuir-li un origen i unes conseqüències col·lectives i estructurals. Així com passa amb altres formes de violència masclista, es considera una qüestió privada i, per tant, roman moltes vegades a l'ombra.

El fet de denunciar que es pateix assetjament no és un pas fàcil ni automàtic, ja que implica haver fet un procés previ d'identificació, verbalització i també de reconèixer-se amb la força suficient per afrontar un procés.

No obstant això, es considera que s'ha produït un augment de les denúncies rebudes en els darrers anys. Aquest augment es relaciona amb la major sensibilització social i els

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

esforços dirigits a la prevenció i la formació. A més, hi ha casos en què una primera denúncia ha permès aflorar altres casos del mateix autor.

L'impacte de l'assetjament sexual

Les entrevistades coincideixen en apuntar les nefastes conseqüències de l'assetjament sexual per a la víctima, especialment per a la seva salut. Les conseqüències que mencionen són l'estrès, la depressió, la baixa autoestima, l'insomni, la sensació d'inseguretat, l'aïllament...

Les persones afectades també disminueixen el seu rendiment i poden mostrar conductes evasives, absentisme o, fins i tot, sol·licitar la baixa laboral. De fet, tal com s'assenyala, l'assetjament sexual és una de les causes de la pèrdua de talent femení a les empreses i el món del treball en general. La falta o ineficàcia de mesures específiques contribueix al fet que les dones optin per abandonar el lloc de feina.

En segon lloc, l'assetjament també té efectes negatius per a l'empresa o l'organització, ja que provoca una disminució de la productivitat o un empitjorament de l'ambient laboral. Les conseqüències més importants en aquest sentit són en termes de responsabilitat social i corporativa, ja que evidencien la incapacitat de l'organització per evitar tal vulneració de drets.

Avaluant l'aplicació de les mesures de prevenció i abordatge

Un dels primers obstacles en l'abordatge de l'assetjament és la manca de reconeixement i detecció per part de les empreses. Les entrevistades afirmen que és un tema del qual no se'n parla i sovint hi ha resistències a acceptar que pugui produir-se entre el propi personal. Això no només li ocorre a l'equip directiu, sinó que sovint la pròpia plantilla sembla reticent a considerar-ho una possibilitat.

La majoria d'empreses i d'administracions no disposen d'un protocol d'abordatge de l'assetjament sexual. Segons les entrevistades, el motiu principal és el desconeixement envers la seva obligació d'establir un procediment específic. Tot i així, les entrevistades identifiquen una tendència positiva a l'alça del nombre d'empreses que n'han definit un en els darrers anys, com a resultat d'una major sensibilització. En aquest sentit, es destaca el

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

treball específic i els materials elaborats des del Consell de Relacions Laborals, en què hi participen conjuntament sindicats, organitzacions empresarials i la Generalitat de Catalunya[9].

Disposar d'un protocol no és suficient en si mateix, ja que la clau és donar-lo a conèixer i fer-lo accessible per al conjunt de persones treballadores. A més, el protocol ha de generar confiança a la plantilla i definir amb claredat el circuit i les persones de referència a qui s'han de dirigir les persones afectades o que en siguin testimonis, cosa que no sempre passa.

Moltes vegades els protocols interns per a l'abordatge de l'assetjament sexual no són una qüestió prioritària, per la qual cosa els recursos que s'hi destinen són limitats i insuficients per al seu correcte desplegament i s'ajusten al compliment estricte de la llei per evitar sancions.

Una altra qüestió cabdal és la falta de denúncies internes. Les víctimes es troben amb importants barreres a l'hora de comunicar a l'empresa el que viuen. S'assenyalen tres elements clau que fan tirar enrere a les dones: la por, la culpa i la vergonya. En primer lloc, les afectades poden tenir por a no ser cregudes, a que no s'engegui un procés objectiu que acabi de forma favorable i a patir represàlies. Això es deu a l'escassa confiança en l'empresa i els procediments.

En segon lloc, hi ha la culpa. Si bé les mateixes dones afectades es poden culpabilitzar de la situació viscuda, també ho fa sovint l'entorn, sobretot si a l'inici es va consentir o promoure algun tipus de relació i ella decideix aturar-ho en un determinat moment. En tercer lloc, hi ha també la vergonya, associada al tabú de la sexualitat, especialment de les dones.

[9] Les eines contra l'assetjament a l'àmbit laboral del Consell de Relacions Laborals inclouen:
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
- Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
- Decàleg de tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entorn laboral.
- Orientacions per a la persona de referència dels protocols.
- Programa formatiu de la persona de referència dels protocols.

Totes aquestes eines estan disponibles en línia aquí: https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/ci/eines-prevencio-assetjament-sexual-empresa/

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

Les entrevistades afirmen que, efectivament, quan es destapa un cas d'assetjament és qüestionat, tal com ho és el relat de les dones, provocant així la seva revictimització. Denuncien la persistència d'estereotips i prejudicis masclistes, com el fet que les dones s'inventen que pateixen assetjament per tal d'aconseguir privilegis.

La manca de formació i sensibilització generalitzada fa que hi hagi desconeixement sobre com actuar en aquests casos. Així, quan les empreses reben una notificació o denúncia interna d'assetjament sexual, moltes vegades busquen assessorament en agents externs i especialitzats perquè els guiïn en la resolució dels cas, cosa que és valorada positivament.

Pel que fa a les afectades, en ocasions també busquen suport o assessorament extern. Tot i que l'assessorament que ofereixen els sindicats és obert a totes les persones que ho sol·licitin, les dones que estan afiliades tendeixen a acudir en major grau al seu sindicat de referència. A més, el fet que les empreses tinguin una representació sindical sensibilitzada i formada facilita l'abordatge i la resolució dels casos de forma més favorable, fins i tot, en els escenaris més difícils, com quan es negocia un canvi de lloc de feina o la sortida laboral.

Un dels reptes que es revela és l'abordatge de l'assetjament en empreses micro, petites o mitjanes a través d'un procés objectiu i amb garanties. La reduïda dimensió de l'empresa pot fer més difícil que es notifiquin els casos, que no es conegui el procediment, o fins i tot, que ni tant sols hi hagi un protocol establert. Davant d'això, la persona afectada pot veure's amb la necessitat d'acudir directament a Inspecció de Treball. No obstant això, convé no generalitzar en relació a les petites o mitjanes empreses, ja que també s'exposen casos resolts amb èxit quan hi ha hagut un compromís clar per part de l'organització.

També s'assenyala que en el sector públic els procediments acostumen a ser més burocràtics, lents i llargs que en el sector privat. Això pot generar una falsa percepció d'impunitat als autors, ja que sembla més difícil que el procediment pugui acabar amb l'acomiadament. Hi ha altres situacions que encara poden complicar més l'abordatge, com la implicació de càrrecs polítics o quan es produeix entre personal d'empreses subcontractades.

L'abordatge dels casos d'assetjament entre el funcionariat públic mereixen una atenció especial. En aquest cas, quan no s'ha obert un procediment intern o s'ha fet de forma

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

insatisfactòria les persones afectades han d'accedir a la via del contenciós administratiu, ja que tenen tancada la via de la jurisdicció social. Això genera una major desprotecció i càrrega per a les persones assetjades, ja que significa que han de presentar un recurs contra tota l'administració i els obliga a assumir les despeses d'aquest procés.

Malgrat que en els casos d'assetjament sexual es preveu l'aplicació del principi de la inversió de la càrrega de la prova, es lamenta que moltes vegades això no es trasllada a la pràctica. És a dir, quan s'investiga un cas recau en la persona assetjada el pes de demostrar l'assetjament.

Malauradament, segons l'experiència de les entrevistades, els casos d'assetjament acaben moltes vegades amb la pèrdua de feina de la persona assetjada, especialment en els casos en què l'organització o empresa no disposa d'un protocol. En altres ocasions, se li ofereix un canvi de lloc de feina. En qualsevol cas, sovint les mesures arriben tard i quan la persona afectada ja presenta un empitjorament significatiu de l'estat de salut física, psicològica i/o emocional. En aquest sentit, les entrevistades reivindiquen la necessitat de posar al centre les persones afectades i la seva recuperació a causa de l'impacte que ha tingut en elles la situació viscuda.

El pitjor dels escenaris és aquell en què preval la impunitat envers l'autor de l'assetjament. Mentre que les conseqüències més severes recauen en les víctimes massa sovint els autors no són sancionats ni apartats. Això dóna un missatge perillós a la resta de la plantilla i contribueix a estendre la tolerància envers aquest tipus de comportaments.

Afortunadament, les entrevistades consideren que la forma en què les empreses i organitzacions està abordant els casos pot estar millorant. Per exemple, cada vegada es posa menys èmfasi en les denúncies falses. Un altre aspecte de millora és l'àmbit d'aplicació del protocol. Mentre que abans els protocols s'aplicaven només a la plantilla de l'organització o empresa, s'identifica una cobertura cada vegada més gran que inclou el personal de les empreses col·laboradores, el personal autònom o el personal en pràctiques.

L'experiència també demostra que en els casos en què sí hi ha un circuit clar, un procés d'investigació amb garanties i el compromís de l'organització, la mesura que es pren és normalment l'acomiadament de l'autor de l'assetjament. En termes de prevenció, quan les

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

empreses tenen una aposta clara per les polítiques d'igualtat de gènere i unes dinàmiques positives consolidades es fa més difícil que es donin casos d'assetjament.

Recomanacions i principis per a la prevenció i l'abordatge

En primer lloc, les entrevistades consideren determinant el compromís de l'empresa o l'organització amb la detecció i l'erradicació de l'assetjament sexual. És a dir, que es mostri i s'apliqui una política de tolerància zero amb aquest tipus de conductes. Donar un missatge clar i contundent al conjunt de la plantilla evita que aquesta conductes es produeixin o es repeteixin.

És a la prevenció on consideren que s'haurien de dedicar els majors esforços. Les mesures de prevenció haurien d'anar dirigides a modificar aquelles condicions i estructures que fan possible les conductes d'assetjament. En aquest sentit, la comunicació interna i externa és fonamental. A banda d'una declaració de tolerància zero, es recomana fer materials i campanyes informatives, de sensibilització i de formació sobre l'assetjament sexual, així com activitats que permetin al conjunt de la plantilla reflexionar i intercanviar experiències sobre el tema. A banda de donar a conèixer el protocol al personal nou i antic, també és important fer-lo accessible a qualsevol persona vinculada a l'organització o l'empresa, com les persones usuàries o les empreses subcontractades.

Un segon aspecte on cal posar una major atenció és en la detecció precoç. En aquest sentit, l'avaluació de riscos psicosocials, en el marc d'una política de prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere, pot ser una eina fonamental per prevenir i identificar casos nous o situacions de risc. I en cas de detectar-ne, la mateixa organització o empresa pot obrir un procés d'investigació d'ofici.

Les persones entrevistades alerten de la necessitat de separar els protocols d'abordatge de l'assetjament laboral dels protocols de l'assetjament sexual. Les causes són diferents i, per tant, els circuits també haurien d'estar diferenciats. En canvi, tal com ja es fa en algunes administracions, sí que pot ser convenient elaborar protocols que englobin l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

S'assenyala que el mateix procés d'elaboració del protocol pot ser un mitjà per a conscienciar i generar debat en el si de l'organització. També és una bona oportunitat per

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

a planificar accions de prevenció a curt i llarg termini. En aquest sentit, és molt important que el protocol estigui específicament adaptat al funcionament i estructura de la pròpia empresa o organització, enlloc de limitar-se a reproduir indicacions generalistes.

Es valora molt positivament el fet que els protocols contra l'assetjament sexual siguin considerats matèria de negociació col·lectiva, ja que això permet implicar agents diversos en aquesta qüestió i dotar-la d'un caràcter més transversal. La unitat d'acció entre els sindicats, les empreses i l'administració dona una major força i coherència a l'abordatge.

L'àmbit d'aplicació del protocol hauria de ser el més ampli possible, incloent a banda de la plantilla, al personal de les empreses proveïdores, les persones usuàries o la clientela, entre d'altres. A més, fomentar que la pròpia plantilla adopti un paper proactiu i col·laborador pot ajudar a identificar amb més rapidesa dinàmiques de risc o casos, així com a donar suport a les persones afectades.

Aquest acompanyament a les persones que pateixen assetjament és crucial. De fet, hauria de ser transversal al procés de resolució, així com el disseny de mesures per a garantir el rescabalament o la recuperació de les dones. L'acompanyament ha d'incloure la vessant emocional o psicològica, però també ha d'oferir assessorament en termes legals o normatius per a fer front al procés de resolució.

L'abordatge des d'una perspectiva feminista significa donar valor al relat i experiència de la persona afectada, des de l'escolta activa, i fomentar el seu empoderament i autonomia. Per tal d'evitar la revictimització de la persona assetjada, les entrevistades afirmen que és important que la durada dels processos d'investigació sigui el més curta possible.

Una altra de les consideracions fetes per a la resolució de casos és l'eliminació dels procediment informals, ja que la mediació o la negociació no es pot aplicar en situacions de desigualtat i abús de poder. Per contra, s'han de definir circuits formals en què s'identifiquin amb claredat els noms de les persones de referència o que formaran part de la comissió d'investigació.

La persona o persones de referència haurien de ser les encarregades de recollir les queixes o denúncies, per part de la persona assetjada o una tercera persona que en sigui testimoni, així com d'informar i donar suport a la persona assetjada al llarg del

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

procediment, entre d'altres funcions. Es recomana que siguin persones properes a la plantilla, amb formació específica i que, si formen part d'una comissió, aquesta sigui mixta. En qualsevol cas, les persones haurien de ser escollides en funció de la mida i l'organització de l'empresa.

Finalment, també es posa de relleu la necessitat de fer seguiment i avaluar els protocols interns periòdicament per tal de revisar la seva funcionalitat i que la seva aplicació sigui efectiva.

Recomanacions per a la sensibilització i la formació

Les entrevistades coincideixen en el fet que la formació és indispensable per avançar en l'erradicació de l'assetjament sexual en el món del treball. Revelen que hi ha una clara manca de sensibilització i formació a tots els nivells i en tots els tipus d'empresa i de l'administració. Tot i que la formació és necessària per a tothom, consideren especialment important la capacitació dels comandaments i de la direcció.

Consideren crucial que els continguts de la formació estiguin dissenyats específicament per al col·lectiu a qui va adreçada. Així, cal tractar específicament els tipus de lideratge i les relacions de poder amb els càrrecs de comandament.

D'altra banda, també es comenta que és important facilitar informació sobre els drets que tenen les persones que pateixen assetjament, així com els recursos i procediments existents que poden activar. Assenyalen que convé fer-ho des d'una perspectiva de l'empoderament que ajudi les dones a sentir-se més fortes a l'hora de fer front a aquestes situacions. De la mateixa manera, cal formació perquè els homes aprenguin a identificar les conductes de risc o abusives i per implicar-los en la lluita contra l'assetjament i les violències masclistes en general.

La formació també ha de contribuir a incrementar la visibilitat de l'assetjament per tal que pugui ajudar a augmentar el nombre de notificacions i denúncies. Presentar exemples i experiències concretes d'assetjament sexual pot ajudar a prendre consciència del fenomen i de la necessitat de detectar-les i erradicar-les.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

Quant als continguts, es posa èmfasi en el fet que és necessària la formació bàsica en gènere, així com en violències masclistes i, després, aprofundir en les dinàmiques concretes de l'assetjament sexual a la feina. Conèixer les causes estructurals de l'assetjament és fonamental per tal de saber com detectar-lo i respondre-hi.

Finalment, les entrevistades assenyalen que el que passa a l'empresa o a l'administració és un reflex de la societat. Així doncs, per lluitar contra l'assetjament sexual en l'àmbit laboral és necessari erradicar la cultura patriarcal i el masclisme de la societat implicant el conjunt de la ciutadania.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

5. CONCLUSIONS

Els resultats de la recerca realitzada semblen indicar que l'assetjament sexual és una realitat en entorns laborals ben diversos. Gairebé la meitat de les dones empleades enquestades afirma haver-ne patit al llarg de la seva vida laboral i gairebé la meitat de les persones empleades enquestades (homes i dones) n'ha estat testimoni. A més, en pràcticament la meitat de les empreses enquestades s'han rebut queixes o denúncies d'assetjament sexual.

Les formes d'assetjament sexual que semblen ser més habituals són les més subtils i de caràcter verbal, les quals són també les que passen més desapercebudes i són més relativitzades a nivell social. La naturalització de l'assetjament sexual apareix com un dels principals esculls per a la seva detecció i abordatge precoç.

La majoria de casos no són denunciats. La resposta o reacció de les víctimes d'assetjament sexual pot estar condicionada sobretot per la por a les represàlies, especialment a perdre la feina, així com la vergonya a ser jutjades, no ser compreses per l'entorn o, fins i tot, a ser culpabilitzades. En aquest sentit, la sensibilització de la plantilla podria ser crucial per tal de poder evitar la revictimització i augmentar el nombre de denúncies/queixes. Un altre dels reptes que se'n deriva és la necessitat de que les empreses estableixin i posin en pràctica procediments objectius i amb garanties que generin confiança entre la seva pròpia plantilla.

S'identifiquen com a factors condicionants de l'assetjament: els estereotips i prejudicis socials, la falta de reacció de l'entorn i les relacions de poder a l'organització (tenir una estructura rígida i jeràrquica). L'estil de gestió és també assenyalat com un aspecte que pot contribuir, en major o menor grau, a normalitzar l'assetjament sexual. En aquest sentit, abordar les dinàmiques i les relacions de poder en les organitzacions, fomentant els lideratges positius i inclusius, i a la vegada millorar les condicions laborals de les dones poden minimitzar el risc que es reprodueixin conductes masclistes i d'assetjament.

Si bé es recull que cada vegada més empreses disposen d'algun tipus de política per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, és encara significatiu el nombre d'empreses que no en té cap. És encara una tasca pendent donar a conèixer l'obligatorietat de les

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

empreses i l'administració de disposar de procediments i mesures específiques per a evitar aquestes conductes i resoldre'n els casos detectats, d'acord amb el marc legal vigent.

L'existència de canals específics per a les denúncies/queixes, la designació d'una persona o departament especialitzat que s'encarregui de dur a terme els procediments i l'obertura de processos d'investigació formals i imparcials es proposen com la millor fórmula per a la resolució de casos. Malgrat això, en bona part de les empreses i organitzacions enquestades no sembla que es compleixin tots aquestes requisits. També es demostren insuficients els sistemes de seguiment i l'avaluació periòdica d'aquestes processos.

Tant a través dels resultats de l'enquesta com de les entrevistes, es revela la poca centralitat de les mesures per a la recuperació i reparació de les víctimes. Per contrarestar aquest dèficit, es proposa l'aplicació de la perspectiva feminista en la resolució dels casos, fomentant l'empoderament individual i col·lectiu de les víctimes i la responsabilitat social de les empreses i organitzacions envers els danys ocasionats a nivell individual i col·lectiu.

Un altre aspecte que caldria reforçar és el treball conjunt entre empreses i sindicats per tractar els casos. No només es demostra en la majoria de casos que la coordinació és inexistent, sinó que tampoc és considerat com un recurs de suport i assessorament per a la majoria de persones empleades enquestades. D'altra banda, poder comptar amb el suport d'un sindicat o de la representació de les persones treballadores augmenta la capacitat de resposta de les persones que pateixen assetjament i en minimitza les represàlies.

Un dels resultats més clars és el gran desconeixement de les persones empleades envers les mesures que es prenen des de la seva pròpia empresa o organització. Així, només una de cada sis persones de la plantilla enquestades afirma conèixer amb seguretat les vies que tenen les víctimes per a demanar protecció.

Aquest desconeixement evidencia la necessitat de reforçar i diversificar les mesures de prevenció. Malgrat que es demostra la necessitat i l'interès per a la formació i la sensibilització, tant entre els càrrecs de comandament com entre el personal, només són una minoria les empreses representades que ofereixen formacions específiques a la seva plantilla de forma periòdica. I tampoc es constata que, en general, es duguin a terme

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

mesures de prevenció alternatives o complementàries. En altres paraules, falta una estratègia preventiva àmplia que incideixi en les causes de l'assetjament.

Es posa de relleu la necessitat d'enfortir la sensibilització i formació del personal i les empreses envers les desigualtats de gènere, les violències masclistes i l'assetjament sexual en particular, així com les vies de denúncia/notificació i els protocols d'abordatge. També es detecta la importància de donar a conèixer els drets i deures de les empreses i del personal, respectivament, així com facilitar informació sobre els serveis d'atenció i de suport específics per a les víctimes.

Finalment, s'assenyala la necessitat que les empreses i organitzacions mostrin una política interna més clara i compromesa amb la lluita contra l'assetjament sexual. La implicació i la dedicació, en termes de personal i de recursos, són elements indispensables per a una prevenció eficaç i un abordatge just i satisfactori per a les persones afectades i l'organització en conjunt.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

6. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Bodelon, E.; Gala, C. (2013). Protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de les empreses. A: Gil Ruiz, J.M. (coord.) *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses*, 133-261. Col·lecció: Justícia i societat; 36. Barcelona: Generalitat de Catalunya i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

- Bofill, S.; Véliz, N. (2019). *Una violència oculta: assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures.* Fundació Josep Irla.

- 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.

- 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.

- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2018). *Percepción social de la violència sexual*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Centro de Publicaciones, Madrid.

- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2019). Macroencuesta de Violencia contra la Mujer. Ministerio de Igualdad, Madrid.

- Departament d'Interior (2016). *Enquesta de Violència Masclista a Catalunya. Edició 2016*. Departament d'Interior, Generalitat de Catalunya.

- Escola d'Administració Pública de Catalunya (2010). *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/orientació sexual de la Generalitat de Catalunya*. Eines per als Recursos Humans; 4. Departament de Governació i Administracions Públiques, Generalitat de Catalunya.

- Fondevilla, Y.; Molinero, E. (2017). *Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya, 2016*. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Generalitat de Catalunya.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

- FRA (2014). *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Garcia, A.; Sandalinas, L.; Morreres, S. (2014). *Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*. Secretaria de les dones, diversitats i LGTBI de Comissions Obreres de Catalunya, Barcelona.
- Garcia, A.; Sandalinas, L.; Morreres, S. (2017). *Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*. Secretaria de les dones, diversitats i LGTBI de Comissions Obreres de Catalunya, Barcelona.
- Gil Ruiz, J.M. (coord) (2013). *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses*. Col·lecció: Justícia i societat; 36. Barcelona: Generalitat de Catalunya i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- 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.
- Institut Català de les Dones (2020). *Dones en el treball*. Dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la igualtat de gènere. Generalitat de Catalunya.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015). *Buenas prácticas en acciones positivas o promocionales de igualdad*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2019). *La gestión de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas de la Red DIE. Anàlisis sectorial y por tamaño de empresa*. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.
- 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.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.

teamwork
combaT sExuAl harassMent
in the WORKplace

www.teamworkproject.eu/

info@teamworkprojec.eu

Funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores i la Comissió Europea no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.