

## El Protocol d'Assetjament sexual o per raó de sexe.



All work copyright © Tyler Spangler

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes. En el seu Article 48.1. i 48.2 estableix la obligatorietat de protegir les persones treballadores de situacions d'assetjament sexual mitjançant l'elaboració d'un Protocol d'Assetjament i posterior sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- És **obligatori** per totes les empreses.
- No n'hi ha prou amb tenir el document, sinó que ha d'estar convenientment implantat i difós.
- Ha de fer referència a mesures preventives.
- El **III conveni d'Audiovisual** Estatal regulador de les relacions laborals entre els productors d'obres audiovisuals i els actors que presten serveis en aquestes, el regula al seu article 37, i defineix concretament:
  - **Es considerarà assetjament sexual** qualsevol comportament contrari a la dignitat i llibertat sexual, el caràcter ofensiu de la qual i indesitjat per part de la víctima és o hauria de ser conegut per la persona que ho realitza, podent interferir negativament en el seu context laboral o quan la seva acceptació sigui utilitzada com a condició per a evitar conseqüències adverses tant en el desenvolupament del treball com en les expectatives de promoció de la víctima.
  - **Constitueix assetjament per raó de sexe** tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud que atempti, per la seva repetició i/o sistematització, contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produeixi en el marc d'organització i direcció d'una empresa, degradant les condicions de treball de la víctima i posant en perill el seu ús.



Ana Airas i Andrea Leunda

Àrea Legal

932 311 484 / 678 55 85 12

Hospital, 34. 08001 Barcelona | [www.aadpc.cat](http://www.aadpc.cat) | [www.aadpc.cat](http://www.aadpc.cat)

### El Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

És important saber i conèixer, que tenim al nostre abast eines, que l'empresa ha de posar a la nostra disposició, en el cas que ens trobem en alguna situació d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquesta eina és un Protocol, que ens pot protegir, davant la incertesa i els conflictes que podem patir en aquestes situacions.

És rellevant entendre que les accions preventives formen part d'aquest, i no és necessari esperar que existeixin incompliments molt greus, ja que les primeres conductes, paraules, que ens incomodin, poden tenir cabuda dins d'aquest protocol d'obligat compliment.

No deixa de ser una eina interna de l'empresa o de la Productora, però que persegueix protegir les persones treballadores i fer-los costat en una situació que pot esdevenir molt complicada i dolorosa.

### Què és el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe?

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes. En el seu Article 48.1. i 48.2 estableix la obligatorietat de protegir les persones treballadores de situacions d'assetjament sexual mitjançant l'**elaboració d'un Protocol d'Assetjament i posterior sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe** amb mesures negociades amb la representació legal dels treballadors i les treballadores.

**Article 48. LLEI ORGANICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. («BOE» 71, de 23-3-2007.) Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.**

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar **procediments específics** per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.

### És obligatori tenir un protocol d'assetjament a l'empresa?

Si, totes les empreses sigui quina sigui la seva mida, han de tenir un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. Per tant, totes les productores han de tenir-ho, comunicar-l'ho i difondre'l.

### Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe

- Es tracta d'un protocol obligatori per a totes les empreses, segons la Llei d'Igualtat 3/2007, independentment del seu tamany.
- No n'hi ha prou amb tenir el document, sinó que ha d'estar convenientment implantat i difós (a la web, xarxes, etcètera)
- Ha de fer referència a mesures preventives.
- Quan parlem d'**assetjament sexual** ens estem referint al contingut, a l'índole sexual de l'assetjament. A través d'una sèrie de conductes es va generant un entorn intimidatori o hostil per a la víctima.  
Per a ser caracteritzat com a assetjament l'Organització Internacional del Treball posa dos criteris:
  - 1) que sigui humiliant o ofensiu per a la víctima, i
  - 2) que no sigui desitjat.

Com a exemples d'assetjament sexual tindriem:

- Fer comentaris o observacions sobre l'aspecte físic o la vestimenta,
- Difondre continguts de caràcter sexual i,
- Com a exemple més obvi, la petició de favors sexuals ja sigui per una promesa de benefici,
- bé per coacció (amenança de càstig si es nega a aquests favors).
- **A l'assetjament per raó de sexe** ens centrem en qui pateix l'assetjament. És a dir, l'assetjament el pateix una persona pel fet de tenir un determinat sexe. També podem anomenar-lo assetjament per raó de gènere si l'arrel de l'assetjament és el gènere amb el qual ens sentim identificats i/o l'orientació sexual de la persona (d'aquesta manera incloem al col·lectiu LGTBI+, qui també pateix gran discriminació en el món laboral).

Alguns exemples d'accions que constitueixen assetjament per raó de gènere serien:

- Utilitzar sobrenoms o qualificatius ofensius o humiliants (marica, nenaza, marimacho...),
- La utilització d'humor sexista o desqualificar les competències professionals o les habilitats d'una persona pel seu sexe.

El conveni d'Audiovisual considera com a faltes greus i molt greus:

- Les ofenses verbals o de qualsevol altra índole que no sigui considerada molt greu, de naturalesa sexual, exercides sobre qualsevol treballador o una altra persona relacionada amb l'empresa.
- L'abús d'autoritat, entès com la conducta del qual, prevalent-se de la seva superioritat jeràrquica, infereix un tracte vexatori a un subordinat. Quan revesteixi caràcters d'especial gravetat, aquesta falta podrà ser considerada com molt greu
- Les ofenses físiques, de naturalesa sexual, exercides sobre qualsevol treballador o una altra persona relacionada amb l'empresa.
- Les ofenses verbals o de qualsevol altra índole, de naturalesa sexual, exercides sobre qualsevol treballador o una altra persona relacionada amb l'empresa, de caràcter greu.

### **Conseqüències i sancions:**

TOTES LES EMPRESES independentment de la seva grandària, sector o funcionament HAN DE TENIR UN PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

El que constitueix una obligació per a l'organització suposa una responsabilitat per a el/la empresari/ària.

L'incompliment d'aquesta obligació es tipifica com una infracció molt greu amb multes d'entre 41.000 i 820.000€, que poden ser incrementables fins a un 50% en el cas que hi hagi més d'una persona afectada.

Incompliment de la normativa:

- És una prioritat de la Inspecció de treball (Pla Estratègic 2021-2023 ITSS)
- Sancions:
  - Falta protocol assetjament sexual: entre 6.251€ i 187.515€
  - En cas de inaplicació del protocol d'assetjament per inexistència del mateix, si es produeix una infracció en aquesta matèria, la sanció seria entre 40.986€ i 819.780€
  - L'article 148 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal, estableix l'assetjament sexual com a delicte que pot implicar presó i multa, constituint agreujants per superioritat laboral o jeràrquica, i vulnerabilitat per edat, malaltia o situació.

### **Què ha de contenir el Protocol de Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe?**

El protocol de Prevenció de l'assetjament sexual pot estar regulat de manera específica en el conveni col·lectiu, no obstant això, és summament recomanable que l'empresa o organització desenvolupi accions preventives i adapti el protocol al seu propi context i necessitats.

Un protocol d'assetjament ben implantat, no sols serveix per a la correcta tramitació d'una denúncia d'assetjament, sinó que també propicia que aquestes no arribin ocórrer si hem sensibilitzat a la nostra plantilla.

Punts importants del Protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual i per raó de sexe són:

- Declaració de principis.
- Decàleg de bones pràctiques.
- Glossari de termes i diferenciació conceptual.
- Procediment estandaritzat de denúncia d'assetjament
- Accions Sancionadores

### **Per què les empreses no tenen el Protocol d'Assetjament?**

En la seva majoria és per desconeixement, encara que una causa comuna és confondre el Protocol d'Assetjament amb el Pla d'Igualtat.

Per a diferenciar-los tenim les següents pautes:

#### PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL

- Obligatori per a TOTES les organitzacions.
- Se centra únicament en la problemàtica de l'assetjament laboral (en qualsevol de les seves formes psicològic, sexual i per raó de sexe)

#### PLA D'IGUALTAT

- És obligatori per a ALGUNES empreses, no per a totes.
- Inclou la temàtica de l'assetjament, però abasta moltes més àrees d'estudi.
- Els plans d'igualtat, segons la Llei 3/2007, són un "conjunt de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de l'organització, l'objectiu de la qual és aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes". Les diferents àrees que avalua són:
  - Accés a l'ocupació
  - Retribucions
  - Classificació professional, formació i promoció
  - Conciliació de la vida laboral, familiar i personal
  - Salut laboral (aquí és on s'avaluen els protocols d'assetjament)
  - Comunicació no sexista

#### **Normativa sobre l'assetjament sexual en el treball.**

1. L'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i orientació sexual és tipificat com una conducta discriminatòria que queda expressament prohibida en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
  - En el seu Article 48.1. i 48.2 s'estableix l'obligatorietat de protegir els treballadors i treballadores de situacions d'assetjament sexual mitjançant la prevenció i la sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe amb mesures negociades amb la representació legal dels treballadors i les treballadores.
  - La prevenció i sensibilització enfront de l'assetjament sexual en el treball és una obligació de totes les empreses
2. L'Estatut dels Treballadors, l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (LLISOS) consideren l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com una infracció molt greu que, pot ser causa d'acomiadament per a la persona assetjadora.
3. El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre social també fa referència a l'assetjament sexual.
  - En l'article 8, es reconeix expressament que l'assetjament sexual i per raó de sexe és una infracció molt greu en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives.
  - En l'article 40, es fa referència a multes per a l'empresa, en el seu grau mínim de 6.251 a 25.000 euros, en el seu grau mitjà, de 25.001 a 100.005 euros i en el seu màxim, de 100.006 a 187.515 euros.
4. Finalment, recordar també que l'article 148 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal, estableix l'assetjament sexual com a delictes que pot implicar presó i multa, instituint agreujants per superioritat laboral o jeràrquica, i vulnerabilitat per edat, malaltia o situació.

#### **Anexe 1.- Tracte específic de l'Assetjament sexual i per raó de sexe, al III Conveni Col·lectiu Estatal regulador de les relacions laborals entre els productors d'obres audiovisuals i els actors que presten serveis en aquestes.**

<https://www.aadpc.cat/uploads/2021/02/iii-convenio-audiovisual.pdf>

#### **L'Article 37 del Conveni, regula l'Assetjament sexual i per raó de sexe**

##### INTRODUCCIÓ

L'article 48 de la Llei orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes estableix que les empreses hauran d'implementar mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball que hauran de negociar-se amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.

Així mateix, els articles 17.1 i 54.2 g) de l'Estatut dels Treballadors, el Codi Penal, els articles 8.13 i 8.13 bis del Reial decret legislatiu 5/2000 de 4 d'Agost pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, i la Llei 31/2005 del 8 de Novembre de Prevenció de Riscos Laborals, les empreses han de posar tots els mitjans al seu abast per a evitar qualsevol acte d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Per tot això, **s'aprova un protocol d'actuació per a la prevenció d'aquests comportaments i l'establiment d'un procediment especial en aquests casos.**

##### DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Les entitats i organitzacions que signen el present protocol, assumeixen que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, constitueixen un atemptat als drets fonamentals de les persones treballadores, per la qual cosa no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, aplicant, en cas que es produís, el règim de sancions establert en la legislació vigent i/o en el present conveni.

**Tot el personal de l'empresa té la responsabilitat d'ajudar a garantir un ambient laboral en el qual no s'accepti ni toleri l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe.** En concret, la direcció de l'empresa té el deure de garantir amb els mitjans al seu abast que no

es produeixin aquestes situacions en les unitats organitzatives que estiguin sota la seva responsabilitat. En cas de produir-se, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que ho sofreix, i evitar per tots els mitjans que la situació es prolongui o es repeteixi. Li correspon a cada persona determinar el comportament que, bé sigui per part de responsable, company o client, li sigui inacceptable i ofensiu, i així ha de fer-ho saber utilitzant qualsevol dels procediments que aquí s'estableixen.

En conseqüència, el Comitè d'Igualtat, o en defecte d'això, els representants dels treballadors o delegats sectorials, es comprometen a observar i seguir el mecanisme establert en el següent Protocol, en cas de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe salvaguardant en tot moment el dret a la intimitat de la persona que sofreixi l'assetjament.

## DEFINICIONS

Es considerarà assetjament sexual qualsevol comportament contrari a la dignitat i llibertat sexual, el caràcter ofensiu de la qual i indesitjat per part de la víctima és o hauria de ser conegut per la persona que ho realitza, podent interferir negativament en el seu context laboral o quan la seva acceptació sigui utilitzada com a condició per a evitar conseqüències adverses tant en el desenvolupament del treball com en les expectatives de promoció de la víctima.

Constitueix assetjament per raó de sexe tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud que atempti, per la seva repetició i/o sistematització, contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produeixi en el marc d'organització i direcció d'una empresa, degradant les condicions de treball de la víctima i posant en perill el seu ús.

## SANCIÓ I PROCEDIMENT SANCIONADOR

S'estableix un procediment especial basat en la confidencialitat i en la celeritat. La persona objecte d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe haurà de posar-ho en coneixement de la instància corresponent sense perjudici de la interposició, per part de la víctima, de les accions administratives o judicials pertinents.

En el cas de denúncia per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, i fins que l'assumpte quedi resolt, l'empresa establirà cautelament la separació de la víctima i el presumpte assetjador, sent aquest últim el que serà objecte de mobilitat, si que això suposi una modificació substancial de les condicions de treball de la persona que sofreix l'assetjament.

Les parts signants es comprometen a crear la figura de la persona mediadora.

Aquesta es triarà entre les persones formades en la matèria i podrà ser o no membre de la representació legal de les treballadores i treballadors, però en qualsevol cas tindrà la mateixa protecció legal que ostenten les i els representants sindicals. La seva missió serà la de canalitzar les queixes i denúncies que es produeixin per assetjament sexual o per raó de sexe. En el moment de rebre una denúncia, es posarà en coneixement de la representació legal de les i els treballadors i la representació empresarial. Es crearà una Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la no discriminació la composició de la qual serà paritària (dues persones de la part social i dues persones de la part empresarial) que procedirà a investigar el succeït. Es garantirà el caràcter confidencial de tota la informació recaptada sobre el cas.

La recerca tindrà diverses fases:

1. En la primera s'intentarà que la persona presumptament assetjadora, es retracti del que s'ha dit o fet.
2. La segona tindrà un caràcter més formal i es desenvoluparà a l'interior de l'empresa.
3. El treball de recerca es realitzarà en un termini màxim de deu dies hàbils des de la formulació de la denúncia després dels quals emetrà un informe en el qual es concretaran les actuacions i sancions pertinents.

El contingut del règim disciplinari serà aplicable a tots els treballadors amb independència del càrrec o posició que s'ocupi en tot el relatiu a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Tot comportament o acció constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe es graduarà proporcionalment a la gravetat dels fets. Es considerarà un agreujant el fet de servir-se de la situació jeràrquica amb la persona afectada o amb treballadors el contracte dels quals sigui temporal, per la qual cosa la sanció s'aplicarà en el seu grau màxim.

En tots els casos en els quals existeixi denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, s'evitarà qualsevol represàlia contra la víctima, testimonis o qualsevol altra persona que intervingui en el procediment sancionador, sent aquests comportaments constitutius de faltes molt greus.

## FORMACIÓ

Les parts signants del present conveni es comprometen a la realització de cursos de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe per a tots els treballadors de l'empresa, inclosos directius. A més es comprometen a organitzar cursos de formació específica per a les persones implicades en els procediments de prevenció, control i sanció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

## **Anexe 2.- Referències legals concretes:**

### Normativa Catalana

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.  
<https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.  
<https://www.parlament.cat/document/nom/06b107.pdf#page=16>
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

### Normativa Espanyola

- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 172, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.  
[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf)
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

#### Normativa Europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339/[INI]).
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ÉS.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el treball (C77E de 28 de març de 2002).
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones quant a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 del mateix article se subratlla que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, estarà prohibit.