



Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses



CONSEJO GENERAL
DEL PODER JUDIAL



Generalitat de Catalunya
**Centre d'Estudis Jurídics
i Formació Especialitzada**

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses

**Juana María Gil Ruiz
(Coordinadora)**

Autoria per ordre alfabètic:

M^a Ángeles (Maggy) BARRÈRE UNZUETA

Encarna BODELÓN GONZÁLEZ

Carolina GALA DURÁN

Juana María GIL RUIZ

Dolores MORONDO TARAMUNDI

Ana RUBIO CASTRO



Generalitat de Catalunya
**Centre d'Estudis Jurídics
i Formació Especialitzada**

BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP:

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe : actuació de les administracions públiques i de les empreses. – (Justícia i societat ; 36)

Bibliografia

ISBN 9788439390640

I. Gil Ruiz, Juana María, ed. II. Barrère Unzueta, María Ángeles III. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (Catalunya) IV. Col·lecció: Justícia i societat ; 36

1. Assetjament sexual – Espanya 2. Discriminació sexual – Espanya

343.541:35(460)



Avis legal

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement No Comercial Sense Obra Derivada 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi el titular dels drets (Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada) i no se'n faci un ús comercial. Aquesta obra no es pot transformar per generar obres derivades. La llicència completa es pot consultar a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/legalcode>

© Generalitat de Catalunya
Centre d'Estudis Jurídics
i Formació Especialitzada

Primera edició

ISBN: 978-84-393-9064-0
Depòsit legal: B. 24380-2013

Projecte gràfic: Gràfiques apr
Composició: Gràfiques apr
Impressió: Gràfiques apr

Aquest estudi és el resultat d'un treball de tres equips acadèmics formats per la Universitat de Granada (UGR), la Universitat del País Basc (UPV) i la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), i coordinats per Juana María Gil Ruiz.

PRESENTACIÓ (Inmaculada Montalbán Huertas)	7
INTRODUCCIÓ (Juana María Gil Ruiz).....	11
I. L'«ASSETJAMENT SEXUAL»: UNA MIRADA ALS SEUS ORÍGENS I A LA SEVA EVOLUCIÓ A LA UNIÓ EUROPEA (María Ángeles (Maggy) Barrère Unzueta)	17
II. LA REGULACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN LA LEGISLACIÓ ESPANYOLA (Ana Rubio Castro).....	51
III. PROTOCOLS CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES (Dolores Morondo Taramundi)	87
IV. PROTOCOLS CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT DE LES EMPRESSES (Encarna Bodelón i Carolina Gala Durán)	133
V. LA DOCTRINA JURISDICCIONAL EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE (Juana María Gil Ruiz).....	261
VI. CONCLUSIONS	323
VII. BIBLIOGRAFIA GENERAL.....	341
VIII. ANNEXOS.....	349

Nota: A l'inici de cada part s'inclou un sumari.

Presentació

Inmaculada Montalbán Huertas

*Vocal i Presidenta de la Comissió d'Igualtat del Consell
General del Poder Judicial*

Aquest llibre conté una avaluació de l'aplicació judicial de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en l'àmbit concret de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral i funcionarial. Un problema social actual que vulnera la dignitat de les persones, i majoritàriament pateixen les dones. Una realitat que roman oculta i reticent als instruments legals existents i que s'agreuja en una època tan difícil com l'actual, marcada per la crisi econòmica, en la qual augmenta la vulnerabilitat i la discriminació específica de les dones en les relacions de treball.

Dues lleis han estat decisives per a conceptualitzar i garantir els drets de les víctimes d'aquests atemptats a la dignitat: la Llei de Measures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere de 2004, i la ja esmentada per a la Igualtat Efectiva. Aquestes normes varen qualificar l'assetjament sexual y per raó de gènere com a formes de discriminació que atempten contra la igualtat i la dignitat – la qual cosa permet activar els instruments del dret antidiscriminatori – a més de constituir seriosos atemptats a béns jurídics com ara la integritat física o moral, reconeguda a l'article 15 de la Constitució; la intimitat personal en la seva esfera sexual, (article 18) així com el dret al treball i a la salut laboral de l'article 35 de l'esmentat text constitucional.

Coordinat per la professora de la Facultat de Dret de Granada, Juana María Gil Ruiz, en aquest treball han participat equips d'expertes de la Universitat de Granada, Universitat Autònoma de Barcelona y Universitat del País Basc. Han participat les professores Maria Angeles (Maggy) Barrere Unzueta, Encarna Bodelón González, Carolina Gala Durán, Dolores Morondo Taramundi; així com la catedràtica

de Filosofia del Dret Ana Rubio Castro. Gràcies a totes elles per la seva dedicació, col·laboració i excel·lent treball.

Són vàries les conclusions d'aquest laboriós treball. Entre elles, em sembla destacable l'èmfasi sobre la importància de la formació en igualtat i dret antidiscriminatori dels professionals que intervenen en els procediments judicials: magistrades i magistrats, advocacia, fiscalia, pèrits forenses. Formació necessària per a conèixer les característiques d'aquest fenomen como a manifestació de les relacions de poder desigualtàries entre homes i dones; així com, d'aquesta manera, evitar els patiments afegits de les víctimes quan entren en contacte amb les institucions.

L'anàlisi de la jurisprudència en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere – en els ordres contenciós administratiu, social i penal – corrobora investigacions anteriors en d'altres matèries, que assenyalaven un important desfasament entre el contingut normatiu impulsat pel modern dret antidiscriminatori i el seu escàs coneixement i recepció per part dels operadors jurídics. De manera que encara resta pendent de materialitzar-se la vocació de la llei d'igualtat d'operar como un codi d'igualtat que transcendeixi a tots els ordres jurídics.

Conscients de la importància de la formació en igualtat i perspectiva de gènere dels membres de la carrera judicial, des de la Comissió d'Igualtat del Consell General del Poder Judicial s'ha realitzat un seguiment de la resposta judicial en aquesta matèria, amb la finalitat de comprovar l'estat d'aplicació del dret antidiscriminatori i aprofundir en el coneixement dels seus mecanismes.

La Comissió d'Igualtat - que he tingut l'honor de presidir durant el VI Mandat del Consell General del Poder Judicial – deutora de la Llei d'Igualtat - és l'instrument que utilitza l'òrgan de govern de la judicatura per a integrar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, en tots els seus àmbits i línies d'actuació; en compliment del mandat de l'article 15 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Ha demostrat ser un instrument útil y necessari per a les finalitats que varen motivar la seva creació. Prova d'això és que la Llei Orgànica 4/2013, de 28 de juny, de reforma del Consell General del Poder Judicial, l'ha mantingut – malgrat la reducció de las comissions legals - i ha ampliat les seves funcions a l'estudi i seguiment de la resposta judicial en matèria de violència domèstica de gènere, a través de l'Observatori contra la Violència Domèstica i de Gènere o d'altres instruments

que es puguin establir a tal efecte. Això suposa un reconeixement de la tasca realitzada i la seva consolidació com a element necessari dins de l'organització del màxim òrgan de govern de la carrera judicial.

Quan va iniciar la seva activitat, a l'octubre de 2008, assenyalà diferents objectius; entre d'altres, l'acció de transversalitat en tota l'activitat del Consell, i la col·laboració amb institucions, associacions i col·lectius que se n'ocupen d'aquesta matèria. Per a assolir aquests objectius han estat decisius els treballs de recerca, estudi i anàlisi de sentències en temes d'igualtat. La difusió d'aquests ha estat una prioritat, ja sigui mitjançant cursos de formació impartits a la carrera judicial, publicacions a la pàgina web del poder judicial; o bé en el format tradicional de llibre, encara tan estimat, la qual cosa ha estat més fàcil gràcies a la col·laboració de la Conselleria de Justícia de la Generalitat de Catalunya.

“Assetjament sexual i por raó de gènere: actuació de les administracions públiques i de les empreses” és el tercer llibre que es presenta. El precediren “Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, novembre 2011) i “Lenguaje jurídico y género: sobre el sexismo en el lenguaje jurídico” (Consejo General del Poder Judicial, Madrid 2013).

Amb aquests llibres es respon al mandat de la Llei d'Igualtat d'adaptar els mètodes tradicionals de la dogmàtica jurídica al caràcter transversal de la igualtat efectiva. Així mateix, ens proporcionen una ampla reflexió sobre les dificultats i tensions interpretatives que es presenten. Són estudis innovadores i de qualitat que serveixen per a dibuixar un futur millor, per això vull expressar el meu reconeixement a totes les persones que els han fet possibles. Confio que serveixin per a aprofundir en el coneixement i aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes; un principi que, sens dubte, millorarà la vida de les persones i la qualitat de la nostra democràcia.

Introducció

11

Juana María Gil Ruiz

Coordinadora

Fa poc hem assistit a un important esforç legislatiu –a escala internacional, europea, nacional i fins i tot autonòmica–, pel que fa a la consecució de nivells d'igualtat efectiva de la ciutadania. Tots aquests esforços els hem de situar en el marc del modern dret antidiscriminatori que pretén oferir una resposta contundent a tota subordinació estructural grupal de gènere que pugui aparèixer i manifestar-se tant en l'esfera privada com pública.

En aquest àmbit, el legislatiu constata a l'exposició de motius de la *LO 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*, que «La violència de gènere no és un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat que hi ha a la nostra societat. Es tracta d'una violència que s'adreça a les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, mancades de drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió», i la qualifica de *manifestació de la discriminació*, de la *situació de desigualtat* i de les *relacions de poder dels homes sobre les dones*. La violència de gènere inclou, doncs, totes aquelles agressions que pateixen les dones com a conseqüència dels condicionaments socioculturals que actuen sobre els gèneres masculí i femení, i que es manifesten –i s'han manifestat històricament– en cadascun dels àmbits de relació de la persona, situant-la en una posició de subordinació a l'home, i això, hi insistim, no sols afecta l'esfera privada, o més concretament la relació de parella, sinó també l'esfera pública, i en el cas que ens ocupa –l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe– en l'àmbit economicolaboral.

Aquest reconeixement i aquesta assimilació de la violència de gènere com a forma de discriminació constitueixen, doncs, alguna cosa més que una qüestió circumstancial. Es tracta d'un primer pas en la lluita per eradicar-la i un compromís per part de l'administració de no quedar al marge del que es qualifica com «un dels atacs més flagrants als drets fonamentals com la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la *no-discriminació* proclamats a la nostra Constitució»,¹ com també «un obstacle per al ple desenvolupament de les dones i de la societat». D'aquesta manera, es reconeix a la llei que els poders públics no poden ser aliens a aquesta xacra social i invoquen la Constitució, però també les demandes del dret internacional i europeu per justificar la urgència de «proporcionar una resposta global a la violència que s'exerceix sobre les dones».² Juntament amb la popularment coneguda com a Llei integral, la Llei d'igualtat respon a aquesta urgència, i pel que fa al nostre objecte d'estudi –l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe–, es trasllada el contingut normatiu recollit a les Directives 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, i la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006.

I és que, en aquests moments d'importants transformacions econòmiques i institucionals, a Europa li preocupen els greus costos laborals, socials i polítics que les seqüeles de la violència generen en les dones, i en la societat en el seu conjunt. L'impacte individual i social de la violència contra les dones dissol la tradicional separació o fragmentació entre la vida privada i la vida pública i fa visible l'estreta connexió que hi ha entre la vida de les persones i l'estructura social i política. Per aquesta raó, l'objectiu últim de les mesures normatives i polítiques desenvolupades per Espanya se centra no sols a perseguir aquestes conductes violentes, sinó també a generar un canvi en els costums i les creences presents en la societat i que conformen una ontologia social informal, és a dir, un estil i una manera de vida normalitzat, que s'enfronta als valors de la justícia constitucional.

Doncs bé, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en les relacions de treball són, sens dubte, un bon exemple d'aquesta

¹ Exposició de motius de la LO 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

² *Ibidem*.

violència que també pateixen les dones en l'àmbit públic, de la seva normalització per part dels qui l'exerceixen, i fins i tot, lamentablement, dels qui les suporten. Si actualment un 14,9% de les dones treballadores a Espanya pateix assetjament sexual (assetjament tècnic), només un 9,9% percep haver-la sofert (assetjament declarat).

En aquest sentit, l'article 7 de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (d'ara endavant, LOIEDH), configura la definició de l'assetjament sexual i per raó de sexe. I al costat d'això, el seu article 7.3. posa l'èmfasi en què «es considerarà en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe». No obstant això, i malgrat aquesta estreta connexió que hi ha entre l'eradicació de la violència de gènere i els avenços en la igualtat entre dones i homes a la societat, queden encara per abordar molts punts febles a escala jurídica i política, sobretot en connectar-ho amb la pràctica social.

A l'estudi editat recentment pel Ministeri d'Igualtat, el 2010, sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral,³ es recull com a dada significativa el reduït índex de denúncies registrat. L'estudi assenyalava com a factors que limiten la visualització i denúncia d'aquestes situacions la dificultat per definir la naturalesa del que constitueix assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, atès que el sistema de creences sexistes que encara perdura a la societat espanyola normalitza aquest tipus de conductes. Les percepcions socials del que és esperable dels homes en les seves relacions amb les dones porta a qualificar com a simple interès o mer galanteig el que són situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe segons la normativa vigent. Les víctimes tenen tan normalitzades certes conductes violentes que en tenen prou d'acceptar que «formen part de les regles del joc» entre els sexes. En altres casos rebutgen interposar una denúncia en valorar l'animadversió que a l'empresa es generaria contra elles per atrevir-se a fer públiques aquest tipus de conductes. Però igualment sorprèn en l'estudi que el silenci de l'assetjada davant d'agressions anteriors tregui valor i coherència a la seva paraula, havent de justificar davant de l'empresa o davant de l'administració i, més tard, durant el procés, per quin motiu ara denuncia i abans no, per quin motiu va suportar en silenci l'assetjament

³ Elaborat per la Fundació Dones, en el marc del Projecte «Servei de suport al disseny i execució de plans d'igualtat a les empreses», 2010.

o, senzillament, per què el va permetre en el passat. Com s'esdevé en altres situacions de violència de gènere, la víctima es veu obligada a defensar-se dels atacs que rep i a justificar les raons que l'han portat a denunciar; quan, en paral·lel, des de la Política i la Justícia, s'encoratja la denúncia per poder activar el complex mecanisme jurídic previst per a això.

I és que no podem oblidar que el clima organitzacional espanyol és encara tolerant envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la qual cosa influeix de manera decisiva en l'ocultació del problema i en la desqualificació del testimoniatge de la víctima. Les víctimes es veuen obligades a provar que no hi ha dobles intencions o interessos ocults en la seva denúncia. La revictimització (doble victimització) que pateixen les dones víctimes d'assetjaments discriminatoris per raó de gènere i la gravetat d'aquests episodis han portat l'actual normativa, com sabem, a invertir la càrrega de la prova⁴ per afavorir el procés probatori i establir mesures per a la protecció i tutela de les víctimes en cas de denúncia.⁵ Tanmateix, i malgrat això, la baixa taxa de denúncies revela no que no hi ha situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe actualment a Espanya, sinó que encara hi ha un alt nivell d'ineficàcia normativa en aquesta matèria que cal esmenar urgentment.

No obstant això, aquest nou repte davant de la igualtat efectiva de la ciutadania i enfront de la discriminació estructural dels sexes no depèn només del compromís del poder judicial –que també–, sinó que així mateix és competència de les organitzacions empresarials i laborals i de la mateixa ciutadania, que han de tenir un compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament discriminatori sexista i una aposta cap a un marc –de treball saludable– de relacions entre iguals.

Una vegada plantejat el marc de treball, havent recordat la necessària assimilació violència de gènere/discriminació, l'estudi que es presenta aborda diferents aspectes pel que fa al seguiment i la persecució de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe: superant la mera descripció normativa, a favor d'una anàlisi crítica de la legislació; intentant aclarir els conceptes d'assetjament discriminatori per raó de gènere (assetjament sexual i assetjament per raó de sexe); abordant les sortides «preventives» que es dissenyen en el

⁴ Art. 13 de la LOIEDH.

⁵ Art. 9 de la LOIEDH.

lloc de treball, des de l'administració i des de l'empresa; per acabar amb la garantia procedimental i axiològica dels drets humans –de les dones– pel poder judicial. És ben conegut que no sols es requereixen lleis justes –si això fos possible–, sinó que la seva aplicació i interpretació cal que sigui la més justa possible.

En aquest sentit, els diferents àmbits i ítems sobre els quals centrem la nostra investigació són els següents:

1. Esforços legislatius per a l'eradicació de la violència de gènere. Tractats internacionals, legislació comunitària i nacional. Desenvolupament conceptual (capítols I i II).
2. Protocols contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a les administracions públiques (capítol III) i en el sector privat (capítol IV).
3. La doctrina jurisdiccional en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, tenint en compte, entre altres aspectes, la urgent comprensió del fenomen complex de la violència de gènere (centrat en el context de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó del sexe), les especials dificultats que tenen les dones per poder trencar amb la por –d'una banda– i la normalització de la violència –de l'altra–, així com el requeriment «jurisprudencial» d'elements especials, tals com la reiteració de la conducta o la intencionalitat de l'agressor, que dificulten la persecució de tals violències, normalitzant i banalitzant l'assetjament discriminatori per raó de gènere (capítol V).

En definitiva, el debat que pretén obrir aquesta investigació, connectant la teoria i la dogmàtica jurídica amb la realitat sociojurídica i política de les dones, és si les dones, com a ciutadanes, en el marc de l'Estat constitucional de dret, són lliures, són tractades com a iguals, i si *efectivament* tenen els seus drets subjectius assegurats.

I. L'«assetjament sexual»: una mirada als seus orígens i a la seva evolució a la Unió Europea

M^a Ángeles (Maggy) Barrère Unzueta

Facultat de Dret. Universitat del País Basc UPV/EHU

Sumari: 1. Introducció. 2. El *sexual harassment* del feminisme nord-americà de finals dels setanta: la perspectiva del poder. 2.1. La reconducció a l'àmbit de l'ocupació. 2.2. La intersecció sexe-gènere, el mercat laboral i el lloc de treball. 2.3. L'assetjament sexual com a violència sistèmica. 3. L'assetjament sexual a la Unió Europea 3.1. El marc interpretatiu de la dignitat. 3.2. La bipolaritat dignitat/igualtat en detriment del sistema sexe-gènere. 3.3. La normativa empresarial i sindical: l'eclipsi definitiu del sistema sexe-gènere. 4. Igualtat i dignitat: prevenció i reparació.

1. Introducció

L'expressió «assetjament sexual» designa avui un munt de conceptes que l'única cosa que tenen en comú, a més del nom, és un cert aire de família.⁶ Aquest al·luvió conceptual produeix confusió però, a més, fa oblidar la utilització primigènia de l'expressió i, sobretot, la teorització que l'acompanya. Un oblit d'aquest tipus, molt freqüent en la cultura jurídica espanyola, justifica la procedència en aquest treball d'una primera part dedicada a la gènesi de l'ús de l'expressió i a la seva conceptualització que, com es veurà, és obra del feminis-

⁶ Wittgenstein parla de «semblances de família» per referir-se als casos en els quals l'ús d'una expressió no segueix una regla, sinó que amb ella es designen «semblances, relacions, i tot un seguit de coses semblants» el resultat de les quals constitueix «una intrincada xarxa de semblances que se superposen i s'entrecreuen» (*Philosophical Investigations* [1953], 1988, I, pàg. 66 i 67).

me nord-americà de finals dels anys setanta. Sense aquesta pàgina històrica qualsevol informació sobre el que avui dia s'etiqueti com a assetjament sexual resultarà necessàriament parcial, per no dir tendenciosa. De la mateixa manera, conèixer aquest origen resulta fonamental per entendre i valorar el tractament jurídic que en el marc de la Unió Europea s'està fent de la figura de l'assetjament i de l'assetjament sexual, tant per part de les institucions com dels agents socials.

2. El sexual *harassment* del feminisme nord-americà de finals dels setanta: la perspectiva del poder

Un requeriment sexual a una dona al carrer, en un centre educatiu o en el lloc de treball era fins a mitjan anys setanta una cosa que entrava dins del que era normal, del que era esperat de la naturalesa dels homes; constituïa una mostra més de la seva homenia o masculinitat que –fins i tot s'entenia– havia de ser rebuda amb satisfacció per les mateixes dones, com a mostra de reconeixement o valoració de la seva feminitat.

Aquest tipus de pràctiques socials, igual que d'altres de semblants (que, a més de donar-se en àmbits institucionalitzats, poden tenir lloc al carrer, en els transports o en molts altres llocs i àmbits com, per exemple, el de la prestació de serveis), deixa de ser natural o inqüestionable quan es comença a veure amb els ulls del feminisme o, el que és igual, quan la seva lectura es realitza a través d'un corpus teòric que vincula aquesta pràctica amb un sistema intergrupl de poder que subordiscrimina les dones.⁷ Des d'aquest moment, aquestes pràctiques deixen d'interpretar-se de manera anecdòtica i aïllada o, com diria Celia Amorós (2008), es polititzen. La visió d'aquestes s'efectua amb dimensió i en clau sistèmica. El reconeixement del sistema sexe-gènere (abans patriarcat) teoritzat pel feminisme és, doncs, el marc que subministra l'abast interpretatiu que fa que el que durant molt de temps s'ha considerat «natural» o «biològic» es pugui posar en qüestió. És el que aconseguix posar nom al que abans, per no tenir-ne, es considerava inexistent.⁸

⁷ Per al concepte de subordiscriminació, a més del que s'anirà precisant aquí, vegeu Barrère (2008).

⁸ «El que no té nom no hauria de ser considerat inexistent». Amb aquesta frase,

En aquesta nova clau, una insinuació, un copet o un pessic al darrere deixen de ser vistos com una espècie de capital femení acumulat, motiu d'orgull o –com a màxim– torbació, per passar a convertir-se en una forma de violència sistèmica, de més o menys gravetat.⁹ És igual que aquest tipus de pràctiques es consentin o no. La falta de consentiment no la desvirtua com a pràctica sistèmica ni impedeix que altres persones que formin part del mateix grup suborddiscriminat en quedin també afectades. Com ja s'ha avançat, els primers passos relatius a la teorització del tipus de pràctiques com les esmentades es produeix per obra d'activistes i juristes feministes¹⁰ nord-americans, i s'insereix en un context desencadenat per la lluita pels drets civils en aquest país que dona origen al modern dret antidiscriminatori, tot i que, malgrat aquest origen i el diferent curs jurídic que pren l'assetjament sexual als Estats Units i a Europa,¹¹ la influència de la teorització feminista resulta indiscutible també en el vell continent (Zippel, 2006, p. 27 i seg.).

Catherine MacKinnon (1979, p. 28) es refereix al fet que, en no haver-hi un terme que l'expressés, no era possible parlar de l'assetjament sexual.

⁹ Utilitzant-ne una llista en el lloc de treball segons apreciacions de gravetat hi hauria les que integrarien: a) l'assetjament *lleu* (acudits de contingut sexual sobre la dona, floretes/comentaris sexuals sobre les treballadores, petició reiterada de cites, acostament excessiu, gestos i mirades insinuants); b) l'assetjament *greu* (fer preguntes sobre la seva vida sexual, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals sense pressions, pressionar després de la ruptura sentimental amb un company); c) l'assetjament *molt greu* (abraçades i/o petons no desitjats, tocaments, pessics, acorralaments, pressions per obtenir sexe a canvi de millores o amenaces, realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament, assalt sexual), vegeu l'Informe d'abril del 2006 realitzat a Espanya per Inmark S.A., a instàncies del Institut de la Dona, titulat *L'assetjament sexual a les dones en l'àmbit laboral: resum de resultats*, p. 6.

¹⁰ Precisant amb Zippel (2006, p. 33) l'ús de la terminologia, activistes o autores *feministes* es consideren aquí els qui comparteixen una interpretació de l'assetjament sexual que l'arrela en la desigualtat sexual i en l'abús de poder, així com els qui promouen la creació d'una major cultura relativa a la igualtat de gènere en el lloc de treball.

¹¹ Seguint les diferents cultures jurídiques del *common law* i del *civil law*, als Estats Units es judicialitza, mentre que a Europa se segueix la via legislativa.

2. 1. La reconducció a l'àmbit de l'ocupació

En la seva conceptualització de l'assetjament sexual, les activistes i juristes nord-americanes focalitzen el seu interès en l'àmbit laboral. Com assenyala sobre aquest tema Catherine MacKinnon, aquest interès «no es deu al fet que el lloc de treball sigui l'únic lloc en el qual les dones són sexualment assetjades ni al fet que l'assetjament sexual sigui l'únic problema de les dones a la feina», sinó al fet que «en l'àmbit de l'ocupació l'Estat (*government*) promet més» (1979, p. 7). El fet d'aconseguir un lloc de treball, a més, té una importància decisiva per a la independència de les dones i, en aquest sentit, és comprensible que l'impacte de l'assetjament sexual sobre aquest preocupi al feminisme.

De fet, segons que relata Siegel (2004, nota 41) el terme «sexual harassment» va sorgir en una sessió de presa de consciència (*consciousness-raising session*) duta a terme per Lin Farley el 1974 com a part d'un curs sobre dones i treball a la Cornell University.¹² A través d'aquestes sessions es feia palès l'abast d'una pràctica centenària

¹² Com es veurà amb més detall posteriorment, l'elecció del terme anglès «harassment» (que pot significar simplement vexació) i la seva traducció al català com a *assetjament* o *fustigació* pot tergiversar el concepte. Així, mentre la reiteració resulta pràcticament consubstancial a la semàntica dels dos últims termes (perseguir *sense donar treva ni repòs* en el cas de l'assetjament, i molestar algú *insistentment* en el de la fustigació), no passa el mateix amb el primer. De fet, en anglès es diferencia terminològicament també el *sexual harassment* de, per exemple, el *mobbing* o el *bullying*, que descriuen fenòmens en els quals la idea de la insistència o repetició se sol considerar determinant. En tot cas, la reiteració (la idea de la persecució, de la insistència) no és l'element fonamental del fenomen al qual les feministes volien donar nom. MacKinnon ho reconeix des del començament del seu assaig: «L'assetjament sexual pot passar com un sol desafiament (*encounter*) o com una sèrie d'incidents a la feina. Pot consistir a condicionar a un requeriment sexual les oportunitats d'ocupació amb un llinard definit clarament, com la contractació, el manteniment o la promoció, o es pot donar com una condició generalitzada (*pervasive*) o contínua de l'entorn laboral» (1979, p. 2). Per això, si com assenyala Dromm (2012, p. 22-23) abans s'havien utilitzat altres expressions com ara «coerció sexual», «abús sexual» i «explotació sexual» (en les quals el vincle amb la violència no necessàriament repetitiva sembla força clar), l'elecció del terme «harassment», que n'ha afavorit la traducció com a *assetjament* o *fustigació*, potser no és la millor opció. «Violència sexual en el treball» podria haver resultat, també, segons el que es veurà després, una alternativa més d'acord amb el concepte teoritzat.

experimentada per un amplíssim nombre de dones contractades en el servei domèstic i, des de finals del segle XIX i començaments del XX, en fàbriques i oficines. Aquestes dones, independentment del seu color, posaven en comú la seva experiència, també comuna, de ser requerides sexualment en un context laboral.¹³

Farley, una periodista que, juntament amb MacKinnon, és una referència ineludible en l'origen de la teorització de l'assetjament sexual als Estats Units, defineix el *sexual harassment* com «una conducta masculina no sol·licitada ni recíproca que fa prevaler el rol sexual d'una dona sobre la seva funció com a treballadora» (1978, pàg. 14-15). Al seu torn, MacKinnon ho presenta com a producte del «context social». Diu interpretar l'assetjament sexual «en el context del treball de les dones i dels rols sexuals, on les dones com a grup estan destinades a ocupar un lloc estructuralment diferent i inferior. L'assetjament sexual deriva el seu significat i impacte perjudicial en les dones no de la personalitat o la biologia, sinó d'aquest context social. Les dimensions que defineixen aquest context social són les relacions entre la part ocupadora i l'empleada (donades les posicions de les dones a la força de treball) i la relació entre els sexes a la societat americana, de les quals les relacions sexuals són una expressió» (MacKinnon, 1979, p. 2).

Interpretant-ho des del que MacKinnon anomena «enfocament de la desigualtat» (*inequality approach*),¹⁴ el fet característic de l'«assetjament sexual» és que és un fenomen *grup*al. Primer perquè es pateix

¹³ Mitjançant aquesta posada en comú de les dones, no es tractava solament de donar visibilitat a una pràctica consentida o anecdòtica, com tampoc no es reduïa a la tasca terapèutica de fer que les dones se sentissin millor, sinó, com també adverteix Torres (2004, p. 73), es tractava de transformar aquesta experiència en un assumpte *polític*, i això implicava subministrar instruments (ulleres o lents especials) que permetessin conèixer millor la manera en la qual està construïda la societat, tant a les dones com als homes.

¹⁴ «Des de la perspectiva de la *desigualtat*, les pràctiques que expressen i reforcen la desigualtat social de les dones respecte dels homes són casos clars de discriminació per raó de sexe» (MacKinnon, 1979, p. 174).

per la pertinença a un «grup» (dones),¹⁵ però també perquè l'efecte de l'assetjament sexual és l'afebliment de la posició social d'aquest grup i, en conseqüència, dels individus que hi pertanyen. D'aquesta manera, l'assetjament discriminatori no sols afecta les persones que són objecte del comportament en qüestió, sinó que presenta també una dimensió col·lectiva:

“El dany de l'assetjament sexual és col·lectiu perquè afecta l'estatus de totes les dones en el lloc de treball on es produeix, al mercat laboral, i en la societat en el seu conjunt. Encara que l'assetjament sexual causa un dany personal a la víctima, és un mal social i un dany social que s'esdevé a escala personal” (Roberts, 2004, p. 365).¹⁶

Com ja s'ha avançat, l'èmfasi en la conceptualització de l'assetjament deixa de pivotar sobre el consentiment o no de la persona assetjada, el que adquireix un significat especial és el caràcter nutrent de la subordinació del grup al qual pertany aquesta persona, i no únicament en el treball (dimensió grupal laboral), sinó també fora d'aquest (dimensió grupal sistèmica). Aprofundint més en aquesta distinció, es podria dir que la dimensió grupal *laboral* és la que fa que el dany o els efectes negatius produïts per l'assetjament no es vegin reduïts a la persona directament assetjada, sinó que s'estengui a l'«ambient» laboral i, especialment, a les persones que pertanyen al seu mateix grup en el lloc de treball, que es veuen subsumides i implícitament jutjades segons el patró que reproduceix del seu grup l'assetjament. Al seu torn, la dimensió grupal *sistèmica* fa que el dany de l'assetjament s'estengui no sols als qui treballen en el mateix lloc i formen part del mateix grup, sinó a les persones que formen part del mateix grup en tot l'àmbit social, que són víctimes de la reproducció del patró amb el qual seran considerades.

D'altra banda, el plantejament grupal i sistèmic del feminisme serveix també per diferenciar el que pot ser una conducta d'assetjament sexual a un home i a una dona. Així, partint del fet que el siste-

¹⁵ Un «grup» que cal entendre, no en sentit numèric (ja que les dones constitueixen més de la meitat de la població, tant a escala estatal com a mundial) sinó com a «grup social oprimat», en la línia de la teorització de Young ([1990] 2000, p. 73 i seg.), encara que, en el cas de MacKinnon, ancorat en el sexe. Sobre la relació entre el pensament d'aquestes dues autores sobre aquest tema, vegeu Barrère i Morondo (2011, p. 18 i seg.).

¹⁶ La frase entre cometes pertany a MacKinnon (1979, p. 173).

ma sexe-gènere¹⁷ col·loca homes i dones en una posició respectiva de domini-subordinació, una conducta sexual d'assetjament a un home pot ser que retalli el domini dels homes, però en cap cas no en perpetua la subordinació. I aquesta observació té un gran calat, per tal com posa en qüestió la bilateralitat del fenomen (i del concepte) de l'assetjament sexual. Formulant-la expressament: poden ser els homes víctimes d'assetjament sexual? Sembla clar que, per a un cert sector del feminisme, no,¹⁸ encara que hi hagi qui, al seu torn, intenti acomodar al mateix esquema de l'assetjament sexual com a opressió de gènere els casos en els quals les víctimes directes són homes acudint a l'argument que reforça els estereotips de gènere i, en aquest sentit, beneficia en últim terme els homes.¹⁹

¹⁷ De «sistema sexe-gènere» es comença a parlar en l'antropologia feminista dels anys setanta. Entre l'abundant literatura sobre el concepte i la seva evolució, vegeu, per exemple, Izquierdo (1998, especialment p. 13 i seg.), Maquieira (2001, especialment, p. 159 i seg.), així com DA (2003).

¹⁸ Vegeu, per exemple, aquesta posició a Superson (1993) i, més recentment, a Crosthwaite i Priest (2001). En aquest últim treball la postura s'adverteix molt clara: «les dones no poden cometre [*sexual harassment*], ni els homes ser-ne víctimes» (Crosthwaite i Priest, 2001, p. 68). El fonament d'aquesta afirmació radica en què l'assetjament sexual seria «un model de conducta sexual que constitueix o contribueix a l'opressió d'un grup sexual (*gender group*) per un altre» (p. 66), sent els homes els qui ocuparien ara com ara la posició dominant a la nostra societat. Per tant, només en una societat en la qual les dones ocupessin una posició dominant aquestes podrien cometre assetjament sexual.

Val a dir que un plantejament d'aquest tipus topa amb afirmacions força generalitzades (si bé poc o gens desenvolupades) del tipus «L'assetjament sexual pot ser sofert tant per homes com per dones» (vegeu, sense anar més lluny, l'informe sobre «L'assetjament sexual a les dones en l'àmbit laboral: resum de resultats», realitzat a Espanya per Inmark, S.A., el 2006, per encàrrec del Institut de la Dona, p. 2).

¹⁹ Vegeu, en aquest sentit, Levitsky (2001): «Quan una persona assetja sexualment un home, alhora que el feminitza, reforça la idea que aquestes qualitats relacionades amb les dones estan subordinades a les qualitats relacionades amb els homes» (p. 219). Aquest mateix esquema serviria per interpretar l'assetjament sexual a gais i lesbianes per la seva orientació sexual: les víctimes d'aquest tipus d'assetjament ho serien per no respondre als estereotips de gènere. Igual que altres formes d'assetjament sexual, tindria l'efecte de preservar «les diferències entre els sexes, així com la jerarquia que estableix les bases de la discriminació sexual» (Levitsky, 2001, p. 219).

Ara bé, una vegada teoritzat el fenomen, el problema radica a introduir-ne la conceptualització en una cultura juridicopolítica de tipus liberal (formalista, individualista) aliena a la visió sistèmica. Per això, MacKinnon, als Estats Units, utilitza la via de combinar la Clàusula de la Igual Protecció de la Catorzena Esmena (que prohibeix denegar la igual protecció de les lleis) i el Títol VII de la llei de Drets Civils del 1964, dedicat a la prohibició de les pràctiques discriminatòries en l'ocupació;²⁰ combinació que MacKinnon planteja en termes de l'«enfocament de la desigualtat») i de l'«enfocament de les diferències» (*differences approach*), respectivament:

“Sota l'enfocament de la desigualtat, l'assetjament sexual es considera que desfavoreix les dones com a gènere, en el context social en el qual s'han construït i unit la sexualitat i la supervivència material de les dones, en detriment de les dones. Sota l'enfocament de les diferències, l'assetjament sexual és una discriminació sexual *en si*, perquè la pràctica lesiona de manera diferenciada un grup definit en una esfera –la sexualitat en l'ocupació– en la qual es pot comparar el tracte a les dones i als homes” (1979, p. 6).

Cal destacar d'aquest plantejament que aquest *per se* de la caracterització de l'assetjament sexual de MacKinnon com a discriminació sexual no té res d'essencialista, sinó que la seva font és la mirada a la realitat i les dades estadístiques: si homes i dones fossin víctimes d'assetjament sexual en la mateixa mesura, no caldria parlar de discriminació sexual.

²⁰ On expressament es diu que: «Constitueix una pràctica laboral il·legal de la part empresarial: 1) negar-se a contractar o acomiadar una persona, o bé discriminar contra qualsevol persona respecte a la seva remuneració, el temps, les condicions o els privilegis de contractació, a causa de la seva raça, el color, la religió, el sexe o la nacionalitat d'origen; o 2) limitar, segregat o classificar algú de la seva plantilla o aspirant a ser-ho de manera que se'l privi o es tendeixi a privar-lo d'oportunitats laborals o bé perjudicar-lo en el seu status d'empleat/da a causa de la seva raça, el color, la religió, el sexe o la nacionalitat d'origen». Com que en la traducció s'ha evitat el masculí genèric, s'inclou la redacció original: *It shall be an unlawful employment practice for an employer: (1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or (2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.*

“La sexualitat és universal en les dones, però no és exclusiva d’elles. Totes les dones tenen sexualitat femenina, per la qual cosa l’atribut en qüestió és una característica de gènere. Però els homes també tenen sexualitat i podrien ser objecte d’assetjament sexual. Quan resulta que no ho són, i ho són en canvi les dones, aflora el tracte desigual per gènere. Si només els homes fossin víctimes d’assetjament sexual, també seria un tracte arbitrari per raó de sexe, i d’aquí la discriminació sexual. Seguint aquesta mateixa línia argumentativa, si ho fossin tots dos sexes, probablement el tracte no estaria basat en el gènere, d’aquí que no resultés discriminatori per sexe. D’aquesta manera, l’assetjament sexual de les dones treballadores és un tracte inadmissible per raó de sexe sota tots dos enfocaments” (1979, p. 6).

En aquesta línia, durant els anys setanta, professionals feministes de l’advocacia i de l’Acadèmia van seguir l’estratègia de convèncer la judicatura americana que les pràctiques d’assetjament sexual en el treball entraven en l’abast significatiu d’aquest apartat, fins i tot sabent que l’estructura del dret a la igualtat s’articula en la cultura jurídica liberal de manera formalista i individualista. Però per qualificar-les com a «discriminació per raó de sexe», les havien de presentar davant dels tribunals en termes similars als casos de segregació racial en el lloc de treball, i no resultava, encara així, un camí fàcil. Per exemple, els arguments fonamentals de l’estratègia de MacKinnon eren dos: 1) que les causes de l’assetjament sexual estaven en el sexe dels qui el patien, i 2) que l’assetjament sexual privava d’oportunitats en l’ocupació les seves víctimes. No obstant això, el primer dels arguments no donava sempre els fruits esperats, mentre els tribunals es negaven a acceptar que l’assetjament s’hagués produït a causa del (*because of*) sexe de les dones.²¹

²¹ Decisions de tribunals de districte (com *Barnes vs. Train* (D.D.C. 1974), o *Barnes vs. Costle*, (D.C.Cir. 1977) són eloqüents sobre aquest tema. Per exemple, a *Barnes vs. Train*, la demandant al·legava que havia estat acomiadada per haver rebutjat els requeriments sexuals del seu superior, però, si bé el Tribunal admetia que el rebuig als requeriments havia estat el motiu de l’acomiadament, rebutjava que hagués estat a causa de (*because of*) el seu sexe. És a dir, identificava el motiu de l’acomiadament, no pas en la discriminació (protegida pel Títol VII), sinó en el rebuig als requeriments del seu superior, una conducta no protegida per aquesta regulació perquè tant homes com dones poden rebutjar els requeriments (per tant no és una característica només d’un sexe). D’altra banda, aquest tipus de raonament trobava cobertura en

No sols això, optaven per considerar-lo un «assumpte personal» (Dromm, 2012, p. 26).

En tot cas, el Tribunal Suprem dels Estats Units reconeix l'assetjament sexual com a forma de discriminació sexual el 1986 (*Meritor Savings Bank vs. Vinson*) i, arran d'aquest cas, convalida també la distinció –que ja havia estat traçada anteriorment per tribunals inferiors– de dues formes de discriminació a partir del títol VII de la Llei de drets civils: l'assetjament *quid pro quo* i el *hostile work environment*.²²

D'altra banda, encara que no legislativament, en els Estats Units l'assetjament sexual és definit per la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats²³ de la manera següent:

Insinuacions sexuals no desitjades, requeriments de favors sexuals, i qualsevol altra conducta verbal o física de naturalesa sexual constitueixen assetjament sexual quan (1) la submissió a aquesta conducta és efectuada explícitament o implícitament com a terme o condició de l'ocupació d'algú, (2) la submissió o el rebuig a aquesta conducta per algú és usada

altres decisions del Tribunal Suprem, quan en el cas de dones embarassades considerava l'embaràs (i no el sexe) la causa de la discriminació (*Geduldig vs. Aiello*, 417 O.S. [1974], *Gilbert vs. General Electric Co.*, 429 O.S. [1976]). Per a un repàs més en profunditat sobre la jurisprudència nord-americana en aquesta matèria, vegeu, per exemple, Siegel (2004, p. 11 i seg.), Vicente Paché (2007) i, més recentment, Secunda i Hirsch (2010, p. 107 i seg.).

²² El cas, seguint Dromm (2012, pàg. 26-27), es pot resumir de la manera següent: Mechelle Vinson havia treballat en el Meritor Savings Bank durant quatre anys. Comença com a caixa en pràctiques fins a arribar al lloc d'assistent del gerent de la sucursal. En el seu quart any de feina és acomiadada per haver agafat excessives baixes per malaltia. Després d'això, Vinson demanda el banc per assetjament sexual, al·legant que el seu superior, Sidney Taylor, l'havia coaccionat a tenir relacions sexuals amb ell almenys en quaranta ocasions, li havia requerit repetidament favors sexuals, l'havia acariciat davant d'altres empleats del banc i l'havia violat en diverses ocasions. El Tribunal va establir que, tenint en compte el Títol VII, havia sofert discriminació. En la seva decisió també va aprovar altres decisions anteriors de tribunals inferiors, incloent-hi la que no calia provar una pèrdua tangible de beneficis (com la feina) per iniciar una demanda per assetjament sexual. D'altra banda, a partir de la distinció entre l'assetjament *quid pro quo* i el *hostile work environment*, va establir que Vinson havia estat víctima del segon.

²³ L'*Equal Employment Opportunity Commission* és l'agència governamental nord-americana encarregada de la implementació de la legislació antidiscriminària, inclòs el Títol VII de la Llei de drets civils del 1964, que empara l'assetjament sexual.

com a base de decisions laborals que afecten aquest algú, o (3) aquesta conducta té el propòsit o efecte d'interferir sense raó en l'acompliment laboral d'una persona o crear un entorn laboral intimidador, hostil o ofensiu.²⁴

2.2. La intersecció sexe-gènere, el mercat laboral i el lloc de treball

Situar l'assetjament en el sistema sexe-gènere no significa desvincular-lo d'altres sistemes de poder. No és que el sistema sexe-gènere vagi per una banda i altres sistemes de poder (com el de classe o capital) vagin per una altra. MacKinnon ja tenia clara la convergència:

L'assetjament sexual perpetua l'estructura entrellaçada per la qual les dones han estat sexualment esclavitzades als homes i mantingudes a la part més baixa del mercat de treball. Dues forces de la societat nord-americana hi convergeixen: el control dels homes sobre la sexualitat de les dones i el control del capital sobre la vida laboral del personal al seu servei. Les dones han estat històricament requerides per intercanviar serveis sexuals per béns de subsistència, d'una manera o una altra (1979, pàg. 174-5).

Dit d'una altra manera, el món laboral s'estructura sobre la desigualtat de gènere. I no sols en els anys setanta i vuitanta, o en les dues dècades posteriors. També en el present, «els mercats de treball es continuen caracteritzant per persistents desigualtats de gènere, que inclouen la segregació sexual, els sostres de vidre, els treballs precaris o a temps parcial i, sovint, un alt nivell de desocupació per a les dones» (Zippel, 2006, p. 23). El panorama és encara més complex tenint en compte que, com assenyala Osborne, en l'assetjament a la feina es creua no sols la feina i, seguint Pernas i Ligeró (2003), la situació socioprofessional,²⁵ sinó també la sexualitat:

“Només molt recentment s'ha començat a ressaltar que la feina la duen a terme cossos concrets i que les empreses estan muntades sobre la diferència entre treball productiu i reproductiu. Fins llavors es descrivia la meitat de l'esfera laboral com si es parlés de la totalitat.

²⁴ Code of Federal Regulations: Title 29, Sec. 1604.11.

²⁵ Ja que «a elles els corresponen unes tasques “impròpies” d'ells i que comporten serveis amb trets emocionals, de perfils difusos, “impagables” i molt desvalorats» (Osborne, 2009, p. 142).

Quan es comença a «descobrir» les dones a la feina, són vistes com massa sexuals o carregades d'assumptes que abans quedaven a fora, com ara la maternitat o el desig. Amb això s'ha posat en dubte la nítida distància entre el que és públic i el que és privat, desmitificant la suposada neutralitat de l'entorn laboral” (Osborne, 2009, p. 143).

Però els sistemes de poder canvien amb els temps, i el mateix passa amb els fenòmens que s'hi inscriuen. En els anys setanta, l'assetjament sexual a què para esment originàriament el feminisme presenta unes característiques específiques. Es concep fonamentalment com una pràctica en la qual el qui assetja utilitza la seva posició econòmica i els seus recursos per assegurar-se l'accés sexual amb dones que d'una altra manera no obtindria. No obstant això, quan l'assetjament sexual així entès es va fent un lloc en l'àmbit jurídic, la pràctica de l'assetjament canvia de fisonomia.²⁶ La causa es troba en les variacions esdevingudes en el mercat laboral en aquests anys, quan les dones es van incorporant a feines reservades tradicionalment als homes i aquests ho viuen com un intrusisme. En el nou escenari l'assetjament sexual té una funció diferent. Ho havia avançat Farley: «La funció de l'assetjament sexual en treballs no tradicionals és mantenir les dones a *fora*: la seva funció en el sector tradicionalment feminitzat és mantenir-los a *baix*» (Farley, 1978, p. 90, èmfasi afegida).

No és que l'escenari de l'assetjament sexual en els anys setanta hagi desaparegut. De fet, es continuen donant casos en els quals les dones es veuen forçades a mantenir relacions sexuals si volen mantenir el seu lloc de treball, però l'esquema deixa de ser ja el de la transacció sexe per subsistència econòmica.²⁷ En realitat, en la nova fisonomia de l'assetjament, els homes no utilitzen el poder econòmic per assegurar-se l'accés sexual a les dones que, d'una altra manera, no podrien aconseguir, sinó que els homes usen conductes *tant de naturalesa sexual com no sexual* per comunicar a les dones la seva condició d'intruses en el lloc de treball.

²⁶ Vegeu estudis sociològics i jurisprudència nord-americana sobre aquest tema a Siegel (2004).

²⁷ Un tipus de transacció que, com s'ha vist més amunt, en l'anàlisi de MacKinnon, s'estenia no sols al treball per compte d'altri, sinó també a pràctiques encobertes en institucions com el matrimoni o la prostitució.

En el context jurisprudencial nord-americà, tots dos models d'assetjament s'exemplifiquen en dues decisions del Tribunal Suprem: *Meritor Savings Bank vs. Vinson* (1986), ja ressenyada, i *Harris vs. Forklift Systems* (1993).²⁸ Com s'ha esmentat, en el primer cas una caixera de banc és convidada pel seu cap a sopar i després es fica al llit amb ella, una pràctica que es repeteix en el temps i que de vegades arriba a la violació. En el segon, la gerent d'una companyia de lloguer d'equips per a constructores és objecte d'assetjament per part del president de l'empresa, tant mitjançant conductes d'abast sexual (propostes d'anar a un hotel a negociar un augment) com pel seu sexe-gènere (dient frases del tipus «què deus saber tu sent dona», «aquí es necessita un home com a gerent», «beneita del cabàs» –*dumb ass woman*–), etc.

Tenint en compte que les manifestacions verbals del president de la companyia es fan públicament (davant el personal subordinat), un aspecte fonamental d'aquesta pràctica és invocar una «memòria social» (les normes del sistema sexe-gènere, podríem dir) que li permet afirmar la seva autoritat masculina sobre una «beneita del cabàs» que l'ha desafiat per accedir a un lloc de treball tradicionalment masculí (Siegel, 2004, p. 23).

D'aquesta manera, en l'assetjament situat en el sistema sexe-gènere, el sexe i el gènere s'entremesclen sense saber on acaba l'un i comença l'altre. No és estrany, doncs, que hi hagi qui en el marc del dret antidiscriminatori proposi reconceptualitzar l'«assetjament sexual» com a «assetjament de gènere» (*gender harassment*), entenent que el determinant no és el diferent sexe de la víctima, ni el caràcter sexual de la conducta, ni tan sols que el realitzi un home a una dona, sinó que reflecteixi o perpetui estereotips de gènere en el lloc de treball o, en altres termes, que arbitri «una tecnologia del sexisme» (Franke, 1997, p. 696).

Sota aquest esquema es pot interpretar precisament un altre famós cas de la jurisprudència nord-americana que aborda l'assetjament sexual entre persones del mateix sexe, com és *Oncale vs. Sundowner Offshore Services* (1998).²⁹ S'hi enjudicia un supòsit d'assetjament que té lloc en una plataforma de petroli instal·lada en el golf de Mèxic i en el qual un grup de treballadors sotmet un altre company a conductes

²⁸ 510 O.S. 17 (1993).

²⁹ 523 O.S. 75 (1998).

explícitament sexuals (com les de pressionar els seus penis contra el seu cos mentre el mantenen a sota, fer-li tocaments a la dutxa, etc.). Com de nou adverteix Siegel (2004, p. 25), l'assetjament home-home d'aquest cas bé podria ser assimilat a l'assetjament home-dona del cas Harris:

“Des d'aquesta perspectiva, els assetjadors d'Oncale estarien desplegant una conducta sexualitzada cap a rols laborals amb marca de gènere, malgrat que no hi hagi dones a l'escena –en un sentit important per assegurar que cap dona no aparegui mai en l'escena–. Les plataformes petrolieres en el golf de Mèxic, igual que les empreses de lloguer d'equips de construcció, són espais «masculins», i la realització de certes masculinitats en l'acompliment del seu treball és, pel que sembla, un important mecanisme per mantenir-los així”.

En tot cas, situar les conductes referides en aquests supòsits a l'esquema interpretatiu del sistema sexe-gènere permet atorgar-los una dimensió grupal. L'assetjament adquireix una dimensió sistèmica quan reforça els rols masculins i femenins. Aquests rols afecten de vegades negativament alguns homes, si bé subordinen les dones.

2.3. L'assetjament sexual com a violència sistèmica

Paral·lelament a l'estratègia de les feministes nord-americanes, les organitzacions de dones a escala mundial intenten remoure les estructures jurídiques d'àmbit internacional utilitzant els canals de l'ONU. Aquest procés queda afermat pel fet que l'ONU declari 1975-1985 com a *Decenni de la Dona*. En aquest decenni passen moltes coses, començant per l'especial importància que va tenir al començament –just el 1976– la celebració del Tribunal Internacional de Crims contra les Dones a Brussel·les, que es va inaugurar precisament el 8 de març. Va comptar amb l'assistència de 2.000 dones de 40 països, va ser concebut a imatge d'altres grans processos (com el de Nuremberg) i, alhora, com a alternatiu al Congrés de les Nacions Unides sobre les dones que havia tingut lloc a Ciutat de Mèxic l'any anterior, on les participants hi havien anat com a representants dels seus països o partits polítics.

Arran del Tribunal es crea també la Xarxa Feminista Internacional, amb programes de suport i solidaritat. Com a conseqüència

del seu ressò, el 18 de desembre de 1979, l'Assemblea de les Nacions Unides adopta i obre a la seva ratificació la *Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Contra la Dona* (CEDAW en les seves sigles angleses) i el 1980 se celebra la I Conferència Mundial de l'ONU sobre la Dona a Mèxic.

No hi ha cap dubte, doncs, que la CEDAW representa una fita en la història de les conquestes jurídiques de les dones, però això no vol pas dir que fos el text a què els moviments i les organitzacions de dones aspiraven.

Segons la CEDAW, s'entén per *discriminació contra la dona* «tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menyscar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona... dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera» (article 1).

La definició de la discriminació (que reproduïx la de la Convenció contra la discriminació racial), està, doncs, basada «en el sexe» (no pas en el patriarcat o en el sistema sexe-gènere) i es funda en el reconeixement dels drets individuals,³⁰ encara que implícitament reconegui la problemàtica grupal de les dones en totes les esferes socials, i, a més, a escala mundial.

No sent explícitament reconegut el sistema sexe-gènere com a sistema de subordiscriminació, tampoc no s'inclou a la primera redacció de la CEDAW cap referència a la violència sistèmica. De fet, l'única referència a la violència contra les dones a la CEDAW és la relacionada amb el tràfic i la prostitució: «Els Estats parts prendran totes les mesures apropiades, fins i tot de caràcter legislatiu, per suprimir totes les formes de tràfic de dones i explotació en la prostitució de la dona».

Cap esment, doncs, a la relació *sistèmica* de la violència sexista amb la discriminació a la CEDAW. No és estrany. La cultura jurídica s'ha resistit, i se segueix resistint, a relacionar la violència («de gènere») contra les dones i la discriminació («de gènere») contra les

³⁰ El mateix havia passat amb els més famosos textos de dret Internacional (DUDH del 1948, PIDCP i PIDESC del 1966): els drets es reconeixen a tots els individus, éssers humans o persones, però aquest reconeixement de drets es basa en condicions individualitzades de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió, origen nacional, posició econòmica, naixement «o qualsevol altra condició».

dones). Això és així perquè s'estima més reservar aquesta denominació (discriminació) per designar la ruptura de la regla de justícia aristotèlica de la igualtat de tracte segons l'esquema comparatiu clàssic (tracte igual als iguals i tracte desigual als desiguals). D'aquesta manera, la discriminació es presenta com un fenomen comparatiu i ocasional el contingut del qual, com assenyala Bobbio, dependrà de la decisió individualitzada sobre «qui és igual a qui i en què». I en aquesta lògica comparativa i individualitzada del concepte clàssic de discriminació no hi té lloc la violència.

Així i tot, al cap de tretze anys de l'aprovació de la CEDAW, després d'anys de pressió del moviment i de les organitzacions de dones, i després de l'impuls de la Tercera Conferència Mundial de la Dona celebrada a Nairobi el 1985, el Comitè encarregat de vetllar pel compliment de la Convenció, en la seva Recomanació General núm. 19 (1992) per a l'eliminació de la Discriminació contra la Dona, inclou la violència com a «forma de discriminació» contra la dona.

Textualment s'afirma en aquest text que «La violència contra la dona és una forma de discriminació (que impedeix greument que gaudeixi de drets i llibertats en peu d'igualtat amb l'home)» (paràgraf 1) i que «La violència contra la dona, que menyscaba o anul·la el gaudi dels seus drets humans i les seves llibertats fonamentals en virtut del dret internacional o dels diversos convenis de drets humans, constitueix discriminació (paràgraf 7)». També que «El Comitè va arribar a la conclusió que els informes dels Estats parts no sempre reflectien de manera apropiada *l'estreta relació entre la discriminació contra la dona, la violència contra elles* i les violacions dels drets humans i les llibertats fonamentals» (paràgraf 4) (tots dos èmfasis afegits). Finalment, efectuant observacions concretes als punts numerats del text de la CEDAW, afronta el concepte de l'assetjament sexual en els termes següents (article 11):

“17. La igualtat en l'ocupació pot quedar greument perjudicada quan se les sotmet a violència, per la seva condició de dones, per exemple, la fustigació sexual en el lloc de treball.

18. La fustigació sexual inclou un comportament de to sexual tal com contactes físics i insinuacions, observacions de tipus sexual, exhibició de pornografia i exigències sexuals, verbals o de fet. Aquest tipus de conducta pot ser humiliant i pot constituir un problema de salut i de seguretat; és discriminatòria quan la dona té prou motius per creure que la seva negativa li podria causar

problemes a la feina, en la contractació o l'ascens inclusivament, o quan crea un medi de treball hostil³¹.

El problema de tot aquest plantejament, incloent-hi el concepte d'assetjament sexual, radica en el que signifiqui que la violència sigui *una forma de discriminació* o que *constitueixi discriminació*, i en la determinació del que signifiqui aquesta “estreta relació” entre la discriminació contra les dones i la violència contra elles, una cosa que difícilment es pot explicar (una altra cosa és que el Comitè se senti amb prou força per fer-ho) si no és considerant que la violència (siguin quines siguin les conductes designades per aquesta expressió) és *el component necessari d'un sistema de (subor) discriminació*.

En efecte, des d'aquesta òptica, no és que la violència sigui exactament una *forma de discriminació*, sinó que *forma part de la discriminació*, entenent aquest últim concepte des de la perspectiva del sistema sexe-gènere (de poder intergrupar que subordina les dones), i, per tant, no des de la bilateralitat o neutralitat dels sexes, ni reduïda estrictament a l'àmbit laboral (que representa només una parcel·la social). Serà, doncs, en el sistema de poder sexe-gènere, que subordina les dones en tots els àmbits socials on la violència contra elles troba significació i, per tant, serà incidint en el sistema on la subordina i la seva violència hauran de trobar tractament. Naturalment, això implica (re)estructurar els esquemes conceptuals del dret (també de l'antidiscriminatori) liberal, i això és el que en alguna mesura s'intenta efectuar a la *Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona* (1993).

A la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona queda reflectit el plantejament de la Recomanació núm. 19 del Comitè, i el llenguatge és *contundent*, per tal com *reconeix* que:

«la violència contra la dona constitueix una manifestació de relacions de poder històricament desiguals entre l'home i la dona, que han conduït

³¹ S'ha respectat la versió espanyola que apareix al web de les Nacions Unides (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>). L'última frase: «és discriminatòria quan la dona té motius...» pot resultar equívoca. Segons que s'ha mantingut des de l'inici, des d'una perspectiva sistèmica, l'assetjament sexual és discriminatori *per se*. Una altra cosa és que en determinats casos tingui conseqüències jurídiques assimilades a la discriminació en la regulació juridicolaboral. En aquest sentit, convé tenir present que no tot el que és discriminatori des del prisma del sistema sexe-gènere és discriminatori des de la regulació juridicolaboral.

a la dominació de la dona i a la discriminació en contra seva per part de l'home i han impedit l'avançament ple de la dona, i que la violència contra la dona és un dels mecanismes socials fonamentals pels quals es força la dona a una situació de subordinació respecte de l'home».

També pretén abastar conceptualment el fenomen violent de manera íntegra, mitjançant «una *definició clara i completa* de la violència contra la dona»; sobre aquest tema es dona la definició següent:

“A l'efecte de la present Declaració, per «violència contra la dona» s'entén tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la vida privada” (article 1).

Aquesta definició està acompanyada, a més, d'una clarificació extensiva a l'article 2 de la mateixa Declaració:

“S'entendrà que la violència contra la dona abasta els actes següents, tot i que no s'hi limiti:

a) La violència física, sexual i psicològica que es produeixi *a la família*, inclosos els maltractaments, l'abús sexual de les nenes a la llar, la violència relacionada amb el dot, la violació pel marit, la mutilació genital femenina i altres pràctiques tradicionals nocives per a la dona, els actes de violència perpetrats per altres membres de la família i la violència relacionada amb l'explotació.

b) La violència física, sexual i psicològica perpetrada *dins de la comunitat* en general, incloent-hi la violació, l'abús sexual, l'assetjament i la intimidació sexuals en el treball, en institucions educacionals i en altres llocs, el tràfic de dones i la prostitució forçada.

c) La violència física, sexual i psicològica perpetrada o tolerada per l'Estat, allà on s'esdevingui”.

En definitiva, encara que resulti un text sense potencial vinculant (qui sap si, potser, per això mateix) la Declaració del 1993 respon a l'esquema sistèmic de la (des)igualtat. Es comença a parlar així de «violència sexista» o «violència de gènere», i s'entén com a tal la que exerceixen els homes sobre les dones per continuar mantenint el sistema patriarcal que els proporciona beneficis en forma de privilegis econòmics, socials i polítics a escala personal i col·lectiva. Aquesta categoria permet poder relacionar l'assassinat de la dona per la seva

exparella amb la violació marital, i, al seu torn, amb els assassinats de Ciudad Juárez, els crims d'honor, els matrimonis forçats, les mutilacions genitals..., i també l'assetjament sexual (no sols a la feina).

No obstant això, malgrat els aspectes positius d'aquesta Declaració, hi ha alguna cosa que no queda clara, i que es reflecteix en la circularitat de la definició (per «violència contra la dona» s'entén tot acte de *violència*). Per sortir d'aquesta circularitat res no impediria substituir el terme «violència» del *definiens* pel de «discriminació». L'únic requisit és, precisament, el de conceptualitzar la discriminació en sentit sistèmic (com subdiscriminació). Una vegada feta aquesta operació, el paràgraf de l'article 1 de la Declaració adquireix plena comprensió: «és violència contra la dona tot acte de [un sistema de subor] discriminació que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona...». Violència i discriminació es presenten, d'aquesta manera, com a nocions intercanviables. No sols això, des d'una perspectiva sistèmica no hi ha diferència entre un tracte discriminatori i un tracte violent. La diferència cal buscar-la en clau d'estratègia interpretativa, on s'acostuma a fer servir (encara que no sempre) el terme «violència» per emfatitzar la gravetat de la conducta, que es corporalitza i es mesura en termes (i drets) relatius a la salut i a la seguretat, mentre es deixa el de «discriminació» per emfatitzar aspectes de tracte comparatiu.

El determinant, per tant, en l'assetjament sexual a la llum dels documents internacionals referits no és que estigui caracteritzat com a violència o com a discriminació, sinó l'adquisició del seu significat en el reconeixement o no d'un sistema de poder androcèntric que subdiscrimina les dones.³²

³² Sense anar més lluny, aquest seria l'esquema que permetria explicar que, per posar un exemple, la distribució de fotos de dones nues en el lloc de treball no tingui la mateixa significació per als homes heterossexuals que per a les dones del mateix centre de treball: en el cas dels primers, no sols pot ser que considerin que no hi ha res de dolent en aquesta distribució, sinó que fins i tot pot ser que l'ambient laboral els resulti més atractiu; per a les segones, en canvi, no seria estrany que les incomodés, entre altres coses perquè reforça la consideració de les dones (i per tant d'elles) com a objectes sexuals. Dit d'una altra manera: el mateix fet «de contingut sexual», interpretat en el marc del sistema sexe-gènere, no significa el mateix per als treballadors que per a les treballadores d'un mateix lloc de treball.

3. L'assetjament sexual a la Unió Europea

3.1. El marc interpretatiu de la dignitat

L'enfocament sistèmic esbossat en els apartats anteriors no és l'únic marc interpretatiu de l'assetjament sexual. Així, a més de la perspectiva encapçalada pel treball de MacKinnon, i de la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona del 1993, hi ha l'enfocament de la *dignitat* o, seguint la catalogació d'Anderson (2006), de les teories de la dignitat.

Les teories de la dignitat³³ enfoquen l'assetjament sexual com un atac als drets i a altres característiques de les persones que constitueixen la seva dignitat. La teorització de Wall resulta particularment significativa sobre aquest tema. Per a aquest filòsof, l'assetjament sexual és condemnable per tal com viola els drets *morals* d'autonomia i de privadesa de la víctima. Seria un cas del que denomina «comunicació ofensiva» (*wrongful communication*).³⁴ Wall presenta com a «necessàries i conjuntament suficients» perquè es pugui parlar d'assetjament sexual les condicions següents (2001, p. 531):

- “1. X comunica amb èxit a Y l'interès sexual que X o algú més ha manifestat per algú (que pot ser Y o algú més).
2. Y no s'avé a discutir o considerar aquest missatge sobre l'interès sexual de X o algú més en algú.
3. Sense tenir en compte la falta de consentiment de Y, X repeteix un missatge d'aquesta forma a Y.
4. Y se sent emocionalment angoixat per la indiferència de X davant la falta de consentiment de Y per discutir o considerar tal missatge i/o perquè Y s'oposa al contingut dels comentaris sexuals de X”.

Així doncs, quan es compleixen les quatre condicions (contingut sexual, falta de consentiment de la part receptora, repetició de la conducta i angoixa emocional) es podria dir que X ha assetjat sexualment Y.

³³ Entre les quals Dromm (2012, p. 53) inclou la de Wall (1992, 2001).

³⁴ L'expressió és significativa: no és el més normal enquadrar una ofensa, i més si és verbal, en *el definiens* de la violència.

Seguint Ehrenreich, també defensora de la perspectiva de la dignitat: “El dany més important de l’assetjament sexual és un *dany dignitari*: per humiliar, intimidar, turmentar, pressionar o escarnir les persones en els seus llocs de treball, l’assetjament sexual és un insult a la dignitat, l’autonomia i la personalitat de cada víctima; aquest assetjament viola el dret de cada persona a ser tractada amb el respecte i la consideració que li és (*to her*) deguda com a ésser humà ple i igualment valuós” (Ehrenreich, 1999, p. 16, cit. a Dromm, pàg. 53-4).

L’epicentre de la conceptualització és, per tant, l’individu, l’ésser humà. L’assetjament sexual, des d’aquesta òptica, no necessita el suport de la discriminació que, per a Ehrenreich, seria el «el context en el qual té lloc el dany de l’assetjament», però no «la naturalesa del dany de l’assetjament» (Ehrenreich, 1999, p. 3, cit. a Dromm, p. 54). Des d’aquesta perspectiva, per tant, és igual que l’assetjament sigui sexual o no sexual; el determinant és la situació que viu «cada víctima» i la recerca d’una protecció jurídica individualitzada, que es proposa articular entorn del dret a la dignitat, a l’autonomia i a la personalitat.³⁵

La conceptualització de l’assetjament sota l’enfocament de la dignitat ha tingut un especial ressò en el context jurídic europeu, de manera important en el dret alemany (Baer, 2004), però també en la resta dels països de la Unió Europea. La conseqüència de conceptualitzar l’assetjament sexual únicament com una violació de la dignitat és clara: «la desigualtat sexual (*gender inequality*) desapareix» (Zippel, 2006, p. 220).

³⁵ Mentre el centre d’atenció és la víctima, l’enfocament de la dignitat s’acobla perfectament també a la visió de l’assetjament moral realitzada des de la psicologia. Aquest seria el cas, per exemple, de Heinz Leymann, amb aquesta definició d’assetjament moral (segons que assenyala Rubio de Medina, 2011, pàg. 24-25) «reiteradament citada per la jurisprudència espanyola», o el de Hirigoyen (2002, 2010), que centra la caracterització de l’assetjament en la vergonya i humiliació de la víctima i que, en definitiva, el concep com una malaltia. També des d’aquesta òptica es comprèn que, per exemple, a l’Informe del 2006 «L’assetjament sexual...», cit., s’afirmi que l’assetjament sexual «de manera secundària, s’associa també a altres tipus d’assetjament que es produeixen en l’àmbit laboral, tals com el psicològic o moral» (p. 4).

3. 2. La bipolaritat dignitat/igualtat en detriment del sistema sexe-gènere

No obstant això, mentre en el dret alemany la qüestió està força clara (l'assetjament sexual viola la dignitat individual en el treball), no passa el mateix amb el dret comunitari, que, tot i que es basa en la dignitat com a element definitori, utilitza la bipolaritat.

La perspectiva bipolar (l'assetjament sexual ataca la dignitat però alhora és discriminació) es produeix des de l'informe Rubenstein: *La dignitat de la dona en el treball. Informe sobre el problema de l'assetjament sexual en els Estats membres de les Comunitats Europees*, on, alhora que es caracteritza l'assetjament com un afront a la dignitat, es considera una discriminació fundada en el sexe contrària a les disposicions de l'article 5 paràgraf 1r de la Directiva 76/207/CEE.³⁶ El mateix cal dir de la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball i al Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual (DOCE de 24 de febrer de 1992). Mentre el que es protegeix és la dignitat, en aquest mateix text es reconeix que l'assetjament *pot* violar el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que es reflecteix a la Directiva 76/207/CEE (arts. 3, 4 i 5), mantenint-se d'altra banda aquest mateix tractament (atac a la dignitat i alhora discriminació) a les directives sobre igualtat de tracte a partir del 2000.

A les dues primeres directives antidiscriminatòries (la Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, i la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació) es parla estrictament

³⁶ L'Informe Rubenstein (el títol del qual en anglès –com sol ser habitual– no es refereix a la dona sinó a «les dones»: *The Dignity of Women at Work. A report on the problem of sexual harassment in the member states of the European Communities*), publicat el 1987, és producte de la necessitat manifestada un any abans pel Consell de Ministres d'estudiar i regular la matèria. L'informe es va acompanyar d'una proposta de directiva que no va veure la llum, però que, com fa palès De Vicente Pachés (2007, p. 67) «va servir d'impuls per a la futura regulació de l'assetjament sexual a la feina, convertint la Resolució de 29 de maig de 1990 en la primera normativa europea en aquesta matèria».

d'«assetjament»,³⁷ i és a la 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 pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, on s'introdueix una distinció on es fa referència expressa a l'assetjament sexual. El que passa és que, com es veurà a continuació, alhora s'hi introdueix un element de confusió que desvirtua el plantejament del sistema sexe-gènere com a marc interpretatiu de l'assetjament que pateixen les dones.

Així, segons l'Article 1. 2) 2 de la Directiva 2002/73/CE: «A l'efecte de la present Directiva s'entendrà per: (...)

- “Assetjament”: la situació en què es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu,
- “Assetjament sexual”: la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de tipus sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu»

Al seu torn, a l'article 1. 2). 3. s'estableix que:

«L'assetjament i l'assetjament sexual en el sentit de la present Directiva es consideraran discriminació per raó de sexe i, per tant, es prohibiran».

És a dir, en aquesta directiva l'«assetjament sexual» (en la versió anglesa *sexual harassment*) s'introdueix a continuació del que s'anomena simplement «assetjament» (en anglès *harassment*), terme que, tanmateix, s'utilitza per fer referència a un comportament

³⁷ Segons l'article 2.3. de la citada en primer lloc: «L'assetjament constituirà discriminació a l'efecte del que es disposa a l'apartat 1 quan es produeixi un comportament no desitjat relacionat amb l'origen racial o ètnic que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, o ofensiu».

Segons l'article 2. 3. de la citada en segon lloc: «L'assetjament constituirà discriminació a l'efecte del que es disposa a l'apartat 1 quan es produeixi un comportament no desitjat relacionat amb algun dels motius indicats a l'article 1 [religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual] que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant i ofensiu».

«relacionat amb el sexe». D'aquesta manera, l'assetjament «relacionat amb el sexe» es desvincula conceptualment de l'assetjament sexual i s'equipara a la resta dels elements (origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, etc.) de les directives anteriors. Això no és obstacle per concloure que tant l'un (que s'anomena simplement *assetjament*) com l'altre (l'assetjament *sexual*) es consideraran «discriminació per raó de sexe» (en versió anglesa *discrimination on the grounds of sex*).

En definitiva, que en aquesta navegació entre dues aigües (dignitat/igualtat), que es consagra també en la ulterior normativa de la Unió Europea³⁸ i en l'estatal (article 7 de la Llei 3/2007),³⁹ no sols destaca conceptualment la prominència de l'enfocament de la dignitat,

³⁸ Segons l'article 4.3. de la Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament, «l'assetjament i l'assetjament sexual es consideren discriminació sexual», i l'article 2. 1. de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa) assenyalava: «A l'efecte de la present Directiva s'entendrà per [els apartats c) i d) reproduïxen literalment les definicions d'"assetjament" i "assetjament sexual" de la Directiva del 2002]».

³⁹ Segons aquest article 7 de la Llei 3/2007: "Sens perjudici del que estableix el Codi penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe".

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Com es pot apreciar, el que diferencia aquesta normativa de l'europea és la denominació. Mentre aquí es parla d'«assetjament sexual» i d'«assetjament per raó de sexe», a les directives es parla simplement d'«assetjament» i d'«assetjament sexual». Des de la nostra òptica, fins i tot tenint clar que l'assetjament s'inscriu en el sistema sexe-gènere (sense poder-se desvincular el sexe del gènere), es podria fins a cert punt parlar d'assetjament *sexual* o assetjament *per sexe* (per a comportaments «de naturalesa sexual») i d'assetjament *per gènere* (per a comportaments «en funció del sexe»).

sinó un desmantellament del sexe-gènere com a sistema interpretatiu de la discriminació. Això explica, també, que la qualificació de l'assetjament i de l'assetjament sexual com a discriminació s'efectuï apodícticament. Queda clar que l'assetjament, igual que la discriminació, queda prohibit, però no es concreta la manera en la qual es trenca en aquest supòsit la igualtat de tracte.⁴⁰ Té raó, doncs, Baer (2004, p. 590), quan diu que a Alemanya, tant com a la Comissió Europea, les dones van lluitar per l'adopció del prisma de la igualtat, però van perdre enfront de la cultura jurídica dominant, que va aconseguir que vencés l'enfocament de la dignitat en el dret contra l'assetjament sexual a la feina.

Les conseqüències d'adoptar aquest enfocament enfront del de la igualtat són importants. Com molt bé sintetitza Baer (2004, p. 593) en el seu estudi doctrinal:

“... l'enfocament basat en la dignitat... és procliu a individualitzar la conducta, a privilegiar la perspectiva del perpetrador, a conceptualitzar els éssers humans com a subjectes autònoms, sense tenir en compte les jerarquies socials en el treball, i ignora la funció de la sexualitat en la discriminació de gènere. Un enfocament basat de manera sistèmica (*systematically*) en la igualtat, per contra, reconeixeria el dany de la discriminació en el seu context social, acceptaria la sexualització com un instrument de la discriminació sexual, i faria servir estàndards objectius i sensitius a les víctimes en lloc de seguir el punt de vista del perpetrador”.

L'opció per la dignitat de la regulació comunitària (que influeix en l'espanyola) permet, així mateix, reforçar l'extrema bilateralitat de la normativa antidiscriminatòria europea, en contra del que suggereixen els diferents *Informes* que es van succeir. No hi fa res, en aquest sentit, que l'Informe Rubenstein sobre l'assetjament sexual hagi fet una referència expressa o explícita a les dones, el mateix que, poc més d'una dècada després, a l'*Informe sobre l'assetjament sexual en el lloc de treball a la Unió Europea* realitzat en el marc del programa comunitari d'igualtat d'oportunitats i fet públic per la Comissió Europea el 1999:⁴¹ a) se subratlla el desconeixement *de les dones* sobre

⁴⁰ A partir d'aquest plantejament d'unió forçada hi ha qui, com Holtmaat (2011), qüestiona la inclusió de l'assetjament sexual en la legislació de la Unió Europea sobre igualtat de tracte.

⁴¹ Vegeu una àmplia referència a aquest informe traduït i recollit com a Annex

aquesta matèria i la necessitat d'informar *les dones* dels seus drets i explicar-los el que cal entendre per assetjament; b) s'evidenciï que hi hagi molt poques *dones* que gosin denunciar aquest tipus d'agressió; c) s'assigni la tasca estatal de prevenció a les instàncies que s'ocupen dels *drets de les dones*; d) s'insti a prohibir que *les dones assetjades* siguin acomiadades a conseqüència del seu rebuig davant de comportaments assetjadors o per la seva denúncia; e) s'advoqui per una política contra la «victimització» *de les dones assetjades*, a fi de prohibir les mesures preses per les empreses per resoldre el conflicte a costa seva en comptes de dirigir-se als culpables; f) es reconegui que mentre hi hagi una divisió sexual del treball i del poder, *les dones* no podran més que continuar sent *les víctimes* potencials; g) es lamenti que l'estratègia defensiva més utilitzada per *les dones* continuï sent l'espera i l'enclaustrament en el silenci; h) es prescrigui que la informació no es reservi només a les dones, sinó que s'hagi d'adreçar també als homes, fent-los prendre consciència que tothom pot ser la víctima «sigui directament (*les dones*) o indirectament (*les seves dones o filles*)»; i) que, en fi, g) es cridi a combatre el sexisme vehiculat pel llenguatge i s'animi a tenir cura de les representacions que s'emeten *sobre les dones*.⁴²

Tot el contrari, malgrat que en tots dos informes l'assetjament sexual resulti conceptualment vinculat a conductes contra les dones, a què aquesta sigui també la tònica en informes més propers,⁴³ o malgrat que els estudis jurisprudencials posin en relleu que els casos de dones assetjadores resulten inexistents (Bodelón 2011, p. 57), la normativa vinculant de la primera dècada del segon mil·lenni, tant comunitària com estatal (Directives sobre igualtat de tracte entre homes i dones del 2002 i 2006 i Llei orgànica 3/2007), continua sent, com ja s'ha esmentat, estrictament neutra o bilateral. No sols això, en el Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual que s'annexa a la Recomanació 92/131/CEE ja esmentada, en virtut de la invocació de la dignitat com a bé jurídic fonamental a

IV a Mejías García (2001).

⁴² Aquesta vinculació conceptual de l'assetjament sexual amb una conducta adreçada a les dones es troba també a l'apartat de l'Informe que es refereix a la posició dels sindicats.

⁴³ Com l'Informe d'abril del 2006 (*L'assetjament sexual a les dones en l'àmbit laboral: resum de resultats*) realitzat a Espanya per Inmark S.A., a instàncies del Institut de la Dona.

protegir enfront de l'assetjament, no sols es plasma la bilateralitat («L'assetjament sexual és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la *dignitat de la dona i de l'home* en el treball», èmfasi afegida), sinó que s'emfatitza («Els homes també poden patir l'assetjament sexual i, per descomptat, haurien de tenir el mateix dret que les dones a la protecció de la seva dignitat»⁴⁴).

Dit això, a la llum de documents posteriors, cal dir que el tractament de l'assetjament sexual i, més en general, de la violència contra les dones a la Unió Europea continua sent desconcertant. Així, mentre a la Recomanació, el Codi de conducta i les Directives es plasma, com s'ha dit, la bilateralitat, en la més recent Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions titulat «Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015»,⁴⁵ l'assetjament sexual torna a trobar el seu lloc en la violència contra les dones.⁴⁶

3.3. La normativa empresarial i sindical: l'eclipsi definitiu del sistema sexe-gènere

La bipolaritat de la normativa europea i estatal no resulta, així i tot, equiparable a la que apareix més recentment en els documents pactats per les organitzacions empresarials i sindicals. Almenys en aquelles s'esmenta i es defineix l'assetjament sexual com a figura específica (encara que en el cas de la Directiva 2002/73/CE i de la Directiva 2006/54/CE es proposi simplement el terme «assetjament» pel que, per exemple a la Llei orgànica 3/2007, s'anomena assetjament «per raó de sexe»). Així mateix, l'assetjament es vincula amb la discriminació. No obstant això, l'acord marc europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball, de 26 d'abril de 2007,⁴⁷ aconseguix

⁴⁴ Tot això reconeixent que són «milions de dones de la Comunitat Europea» les que pateixen assetjament sexual.

⁴⁵ COM (2010) 491 final; un document, això sí, de *soft law*.

⁴⁶ «Hi ha moltes formes de violència que les dones pateixen pel simple fet de ser dones. Entre aquestes s'inclouen la violència domèstica, l'assetjament sexual, la violació...» (Apartat 4).

⁴⁷ Acord tramitat a la Unió Europea mitjançant Comunicació de la Comissió al Consell i al Parlament Europeu (COM/2007/0686 final, 8 de setembre de 2007),

desmuntar la teorització de l'assetjament sexual pròpia del feminisme nord-americà de finals dels anys setanta. Per aquest motiu, partint d'aquesta apreciació, el text es mereix una exposició detallada.

El primer que causa sorpresa és el *títol*, en el qual es diferencia l'assetjament de la violència, i que avança la proposta conceptual més important de l'acord, però que, com es recull al seu apartat 3, s'abor-darà més endavant.

Ja a la *Introducció* es precisa, ben clarament, que és la dignitat (i no un altre bé, valor o dret) el que s'intenta protegir posant fre a l'assetjament i la violència:

“El respecte mutu per la dignitat dels altres a tots els nivells dins del lloc de treball és una de les característiques dominants de les organitzacions amb èxit. Per això l'assetjament i la violència són inacceptables”.

La protecció d'un «respecte mutu per la dignitat»⁴⁸ (que té, a més, un caràcter instrumental, com és l'èxit organitzacional) és, doncs, el motor contra l'assetjament i la violència. No hi ha, en aquest sentit, cap referència a la igualtat o a la no-discriminació en un acord que –d'una banda– signen organitzacions empresarials i *sindicals*⁴⁹ i –de l'altra– remet (encara que només sigui nomenant-les) a les Directives de la Unió Europea,⁵⁰ és a dir, a una normativa que constitueix el

i que a escala estatal s'integra com a IV Annex a la Resolució de 21 de desembre de 2007, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica l'Acta de pròrroga per a l'any 2008, de l'Acord Interconfederal per a la negociació col·lectiva 2007 (ANC 2007) i els seus annexos (BOE de 14 de gener de 2008). Cal destacar que l'Annex II d'aquesta mateixa Resolució es refereix a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que s'hi reproduïx l'article 48, apartats 1 i 2 de la LOIEDH; és a dir, uns paràgrafs dedicats a incloure les mesures per a la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Com s'apreciarà en comentar el contingut de l'acord marc (Annex IV), la inclusió dels dos annexos a la mateixa Resolució resulta si més no paradoxal (per no dir incoherent).

⁴⁸ Cosa que, en termes de Baer (2004, p. 591), es podria qualificar com un simple «imperatiu moral de prudència» més que cap altra cosa.

⁴⁹ A escala europea UNICE, UEAPME, CEEP i ETUC (així com el comitè d'enllaç EUROCADRES/CEC), però com a Annex IV a la Resolució de 21 de desembre de 2007, la CEOE, la CEPYME, CC.OO. i UGT.

⁵⁰ Concretament les ja citades Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE i Directiva 2002/73/CE, així com la Directiva 89/391/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i salut dels treballadors en el treball.

moll del *dret antidiscriminatori* europeu.⁵¹ Ni tan sols s'hi esmenta la salut, que quedarà relegada a una hipotètica conseqüència de l'atac a la dignitat.⁵²

El següent punt que cal destacar de la mateixa Introducció és la *tipologia* de les «diverses formes d'assetjament i de violència [que] poden afectar els llocs de treball».

En primer lloc, es diu que «poden ser físiques, psicològiques i/o sexuals». Però, a més de la referència sintàcticament ambigua (i/o), en cap moment no s'aclareix quina seria aquesta (misteriosa) forma sexual de l'assetjament en aparença diversa (ja que està juxtaposada) al que és físic i psicològic. El que en canvi sí que apareix força clar és que, mitjançant aquesta juxtaposició, la forma sexual de l'assetjament es transforma en això, en *una forma més de l'assetjament i violència en general* (en el treball), la qual cosa la desproveeix totalment del marc interpretatiu del sistema sexe-gènere.

La classificació següent d'aquestes formes d'assetjament i violència que s'esmenta a l'acord és la que admet que poden «Ser un sol incident o patrons més sistemàtics de comportament». No obstant això, com es veurà més endavant, quan s'exposin les definicions de l'assetjament i la violència recollides a l'acord, el «sol incident» (és a dir, la conducta puntual), està reservat, en tot cas, per a la violència, atès que en la figura de l'assetjament es requereix la repetició.

Segons la tercera classificació, les *formes d'assetjament i de violència* poden «Ser entre companys, entre superiors i subordinats o per tercers tals com clients, pacients, alumnes, etc.». Sorprenentment, en relació amb aquesta classificació, no es fa cap referència estadística per sexe. No sols això, la formulació de l'acord és tan neutra referent a això que ni tan sols quan posteriorment, a la mateixa introducció, s'admet que hi ha «certs grups» que «poden tenir més risc», s'esmenta les dones.

⁵¹ D'aquesta caracterització es podria excloure l'última de les directives citades a la nota anterior (la Directiva 89/391/CEE, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i salut dels treballadors en el treball), però la consideració de fons és la mateixa: l'acord se centra en el «respecte a la dignitat» sense cap altre esment –per exemple– a la salut com a bé jurídic a protegir en els casos d'«assetjament i violència».

⁵² Concretament a l'apartat 3: «L'assetjament i la violència poden ser realitzats per un directiu o treballador o més d'un, amb el propòsit o l'efecte de violar la dignitat del cap o treballador, afectant la seva salut i/o creant un ambient hostil en el treball».

Finalment, s'assenyala que poden «Variar des de casos de menor importància de comportament irrespectuos fins a actes més seriosos, incloent-hi les ofenses penals, que requereixen la intervenció de les autoritats». D'aquesta manera, és el «respecte» el que s'erigeix com a epicentre, també de l'assetjament sexual, sempre que no tingui a veure amb causes penals (presumiblement de violència física).

Pel que fa a l'objectiu de l'acord (apartat núm. 2), es precisa que serà:

“Augmentar el coneixement i la comprensió d'empresaris, treballadors i dels seus representants sobre l'assetjament i la violència en el lloc de treball.

Proporcionar als empresaris, treballadors i els seus representants a tots els nivells un marc d'acció per identificar, prevenir i manejar problemes d'assetjament i de violència en el treball”.

En definitiva, l'objectiu és clar i lloable, sempre, naturalment, que es tingui clar el fenomen sobre el qual es pretén augmentar el coneixement i la comprensió o proporcionar el marc d'acció per identificar-lo, prevenir-lo i manejar-lo.⁵³

Seguint amb l'exposició de l'acord, a l'apartat 3, dedicat a la descripció, es recullen les següents definicions d'assetjament i violència:

“Hi ha assetjament quan d'un o més treballadors o directius, repetidament i deliberadament, s'abusa, se'ls amenaça i/o se'ls humilia en circumstàncies relacionades amb la feina.

Hi ha violència quan un o més treballadors o directius són agreddits en circumstàncies relacionades amb la feina”.

En definitiva, abús, amenaça i/o humiliació repetida i deliberada en el cas de l'assetjament i agressió (que, se suposa, és física i única) en el cas de la violència. I per si la separació entre assetjament i violència, així com l'exigència de reiteració en el cas de l'assetjament no fos prou sorprenent respecte de la teorització originària de

⁵³ Com ja ha estat observat (nota 14), un mateix comportament (la distribució de fotos de dones nues) no ha de ser interpretat necessàriament de la mateixa manera pels treballadors i per les treballadores. I si això és així (com sol ser-ho) no es pot donar per suposat «el coneixement i la comprensió» que permeti proporcionar «un marc d'acció» per prevenir-ho i manejar-ho. Per aquest motiu, l'apartat 4 de l'acord, dedicat a la *Prevenició, identificació i gestió dels problemes d'assetjament i violència* perd virtualitat des del seu inici, quan s'assenyala que: «Conscienciar i formar adequadament caps i treballadors pot reduir la probabilitat de l'assetjament i la violència en el treball».

l'assetjament sexual (sense necessitat de reiteració), hi ha l'expressa referència d'assetjament i violència exercida contra els directius. Una vegada més, per tant, es troba a faltar la il·lustració de les estadístiques: quina és la incidència real de l'assetjament/violència sexual per part de dones treballadores als seus directius? És aquest el fenomen en què s'està pensant en la redacció de l'acord?

És difícil, a la vista d'aquesta anàlisi, no reconèixer –d'una banda– el paper dirigent que estan adoptant els sindicats i les organitzacions empresarials en les polítiques contra l'assetjament sexual, a costa de convertir-ho en un assumpte neutral en relació amb el gènere, tant als Estats Units com a Europa:

“La part empresarial (*employers*) nord-americana considera l'assetjament sexual fonamentalment un problema d'ètica en el negoci i de «mala conducta» dels individus. A Europa, els sindicats van persuadir les empreses (*employers*) en la croada contra el *bullying*, l'assetjament moral i el *mobbing*, qualificant l'assumpte com un projecte europeu universal. Tots dos processos poden ser interpretats com a cooptacions dels marcs feministes en haver des-generat el problema” (Zippel, 2006, p. 205, citant a Stratigaki, 2004).

4. Igualtat i dignitat: prevenció i reparació

En contra del que podria semblar, el recorregut per l'evolució de la figura de l'assetjament sexual que s'ha efectuat fins ara no pretén eliminar la importància de la referència a la dignitat. És a dir, no es tracta de mantenir que si l'assetjament sexual es conceptualitza des de la igualtat, la referència a la dignitat no té rellevància. El que s'intenta dir és que la referència a la dignitat, per tal com està centrada en la individualitat, no té virtualitat explicativa de l'assetjament sexual entès com a fenomen grupal i sistèmic i, amb això, com a punt de partida vàlid per a la seva comprensió i prevenció. D'aquí la importància que l'assetjament sexual (com el racial o el basat en algun altre factor més o menys estructurador i sistèmic de discriminació) no es concebi com un tipus de l'anomenat assetjament moral o assetjament psicològic o «*mobbing*»,⁵⁴ o l'«assetjament discriminatori»

⁵⁴ Vegeu, per exemple, l'ocupació indistinta d'aquestes tres expressions en el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament laboral a l'Administració General

com «una nova subespècie dins del gènere comú de l'assetjament».⁵⁵ Aquest plantejament l'equipararia a la violència *tout court* o, en tot cas, el faria dependre de la dinàmica pròpia d'un entorn institucionalitzat, com seria el laboral.⁵⁶ Per contra, pel que fa al tema que estem tractant, l'assetjament sexual, tot i que es pugui concebre *també* com un atac a la dignitat humana, troba la seva explicació en (la violència pròpia de) el sistema de subdiscriminació sexe-gènere, que es manifesta *també* en el treball, on, això sí, adquirirà formes específiques. D'aquesta manera, encara que totes les conductes que avui dia s'inscriuen sota el rètol d'«assetjament laboral» participin del que en termes de Wittgenstein serien «semblances de família», en la identificació de l'assetjament sexual es requereix la utilització de regles interpretatives específiques, la qual cosa, en definitiva, significa que *té la seva pròpia família* a la qual assemblar-se.

Com ja s'ha avançat, aquesta ubicació familiar resulta determinant amb vista al tractament jurídic del fenomen a tots els nivells (general i individual) i des de tots els poders (des del legislatiu fins al judicial). I més determinant resulta, si pot ser, a l'hora de plantejar-ne el tractament en el lloc de treball. Per operar en aquest espai s'han dissenyat en els últims anys instruments normatius concrets, com són els protocols.

Com es veurà en els treballs que vénen a continuació, els últims anys han estat especialment fructífers en protocols, tant a les administracions públiques (més tímidament) com en l'àmbit de les empreses (prolíficament). Com també es podrà apreciar en aquests treballs, els objectius dels protocols són fonamentalment dos: prevenir el fenomen i respondre-hi una vegada que s'hagi produït. Doncs bé, per complir tots dos objectius, resulta essencial tenir clar el marc interpretatiu del fenomen. Pensem sobre aquest tema en el nucli de la prevenció, com és la formació. No és el mateix formar en assetjament

de l'Estat (Resolució de 5 de maig de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública. BOE d'1 de juny de 2011). D'altra banda, entenem que aquesta seria també la postura de Pérez del Río (2009), a l'obra del qual es farà més referència en capítols posteriors d'aquest estudi.

⁵⁵ Com defensa dins la doctrina laboralista espanyola Rodríguez-Piñero Royo (2002).

⁵⁶ Ens distanciem, en aquest sentit, de la postura de Holtmaat (2011), per al qual en el concepte d'assetjament sexual resulta determinant el context institucionalitzat.

sexual que formar en *mobbing*. A títol merament d'exemple: mentre a l'esquema del *mobbing* és fonamental la reiteració, en l'assetjament sexual, no. Després, si la prevenció d'un fenomen requereix en primer lloc la seva identificació resultarà errònia (no servirà com a prevenció) una formació sobre l'assetjament sexual que en la seva identificació exigeixi reiteració o, el que és igual, que ometi per què no és necessària aquesta.⁵⁷

No obstant això, com ja s'ha avançat, plantejar la prevenció de l'assetjament sexual des de la formació en igualtat no significa que s'hagi de renunciar a la dignitat. No sols això, es podria dir que en la divisió d'objectius marcada pels protocols troben justificació totes dues perspectives, només que en ordre invers d'intensitat. En aquests, al costat de la *prevenció* del fenomen, es considera la *resposta* que cal donar-hi. Aquesta resposta inclou almenys dues fases, que podríem denominar fase de *reacció* i fase de *reparació*.⁵⁸ En la fase de reacció, és a dir en l'adopció dels instruments una vegada produït el conflicte, la perspectiva de la igualtat continua sent rellevant (ja que influeix a l'hora d'afrontar-ho, per exemple, en informar la procedència o no de la mediació o els procediments informals), però comença a tenir importància també la perspectiva individual de la víctima (la seva particular humiliació, els seus interessos que el fenomen es difongui o no, etc.), una perspectiva que, en la fase de reparació, sense tampoc perdre importància l'òptica de la igualtat (ja que la reparació pot tenir també abast col·lectiu), la consideració de la víctima adoptarà un protagonisme especial (a l'hora de concretar les mesures cautelars, així com les correctores i complementàries).

⁵⁷ Tot això sense entrar en la importància que per a la formació pot tenir el fet de conèixer que una demanda per discriminació es pot recórrer en empara mentre que un atemptat a la dignitat, no.

⁵⁸ Amb aquesta divisió ens separem de la presentació que fa de l'assumpte Fabregat (2010, p. 150), que inclou les tres fases en la prevenció.

II. La regulació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a la legislació espanyola

51

Ana Rubio Castro

Facultat de Dret, Universitat de Granada

Sumari: 1. Introducció. 2. Un exemple de la nova cultura jurídica: LOEDH. 3. La rellevància política de la conceptualització. 4. El problema de la conceptualització de l'assetjament sexual i per raó de sexe a Espanya. 4.1 Àmbit social. 4.2. Àmbit contencions administratiu. 4.3. Els convenis col·lectius. 4.4 El criteri tècnic 69/2009, sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball 5. Els errors en la unificació del dret antidiscriminatori espanyol. 6. Valoració crítica

1. Introducció

Com que aquest treball s'adreça a les i als professionals del dret i té com a objectiu central mostrar les dificultats conceptuals que presenta la normativa espanyola en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, hem de començar afirmant que la dispersió i la diversitat de textos legals que s'ocupen de la definició de l'assetjament sexual i per raó de sexe, juntament amb la diferent classificació de tipologies que en cadascun d'ells s'introdueixen, al costat de la manca d'una definició legal d'assetjament moral o *mobbing*, i amb la doctrina jurisdiccional elaborada, en els últims anys, per suplir aquesta absència, fan difícil l'establiment de diferències clares entre unes i altres tipologies d'assetjament i introdueixen en la jurisdicció greus dificultats a l'hora de qualificar de manera correcta el greu fenomen discriminatori que representa laboralment l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A totes les dificultats exposades, cal afegir-hi l'especificitat que presenta la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes 3/2007, de 22 de març (a partir d'ara LOIEDH), text en el qual recentment

s'han incorporat les definicions comunitàries d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual.⁵⁹ És rellevant prendre en consideració l'especificitat de la LOIEDH, i el context polític en el qual neix, perquè ens ajudaran a comprendre el pes que tenen la prevenció i l'activisme polític que s'exigeix als diferents actors socials implicats en les situacions d'assetjament, tant en la Llei d'igualtat com en els altres documents normatius, que regulen l'assetjament sexual i per raó de sexe, a Espanya

La llei d'igualtat efectiva respon a les noves tècniques legislatives desenvolupades a l'actual marc polític de la governança, i representa un exemple paradigmàtic dels canvis experimentats en l'estructura formal del dret i en el model de racionalitat jurídica que es promou des de l'actual manera de fer política. Entre els canvis cal destacar: l'estructura flexible del dret, la rellevància dels principis jurídics, la centralitat de la prevenció i la necessitat de sotmetre les lleis a processos permanents de seguiment i valoració. La finalitat d'avaluar de manera constant les lleis té com a objectiu determinar si aquestes satisfan els criteris d'eficàcia normativa i d'eficiència pràctica, que s'exigeix actualment a la legislació. Si prenem aquestes exigències com a referència, i ateses les dificultats conceptuals esmentades i que a continuació s'analitzaran, cal avançar que el nivell d'eficàcia de la LOIEDH és força reduït, tant a nivell normatiu com d'impacte social.

2. Un exemple de la nova cultura jurídica: LOIEDH

Hi ha pocs contextos des dels quals apreciar, amb tanta claredat, els canvis experimentats en l'actual cultura juridicopolítica com a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei recull les noves formes de regulació jurídica vinculades estretament a les teories del *soft law*, enfront del *hard law*; un dret que es caracteritza per la idea de «lleugeresa», així com per la capacitat d'autorregulació que es tracta de promoure, des de l'Estat, en els diferents actors socials privats i públics.

Aquesta nova estructura del dret abdica del seu tradicional «caràcter normatiu», no estableix un criteri determinant per orientar les

⁵⁹ Aquestes definicions comunitàries ja han estat exposades i analitzades a l'apartat anterior, per aquest motiu no ens hi aturem.

accions i decisions humanes, abandona la pretensió d'aportar una regulació directa, limitant-se a establir premisses i procediments, que fomentin negociacions i enteses entre els diferents subjectes implicats, amb la finalitat de regular la realitat social de manera àmplia i així permetre l'entrada de les situacions més diferents. S'introdueix, així, una flexibilitat desconeguda en els ordenaments jurídics heretats del segle passat. Aquest fet fa pensar als diferents professionals del dret que ens trobem davant de textos normatius que s'assemblen més a documents polítics que no pas jurídics, i desconfien per aquest motiu de la seva veritable vocació jurídica.

El dret ja no estableix *a priori* unes regles de joc o unes determinades garanties bàsiques (paper fonamental del dret en l'Estat liberal), ni imposa o promou l'obtenció de determinats resultats i objectius socials (funció de grans sectors de l'ordenament en el model de l'Estat social). Les tradicionals racionalitats jurídiques han quedat substituïdes per una regulació indirecta, en la qual preval el reconeixement de l'autonomia decisòria dels diferents actors i la diversitat dels interessos socials.⁶⁰ El paradigma de la *governança* –com s'anomena aquesta nova forma de fer política– aporta també una nova retòrica jurídica simbòlicament representada per la contraposició entre els imaginaris del *hard law* i del *soft law*, paradigmes contraposats tant en els seus processos de creació de les normes jurídiques com en les seves formes d'aplicació i control.

Assistim a la substitució d'un dret creat vertical i jeràrquicament – com a resultat del monopoli estatal en matèria legislativa–, a la creació d'un dret horitzontal, participatiu, consensuat i deliberatiu, que es caracteritza per no establir estàndards clars i precisos, sinó estàndards oberts, en els quals tenen un pes significatiu els principis jurídics. L'article 14 de la LOIEDH és un clar exemple de com s'enfoquen els canvis que es tracten d'introduir en l'Administració General de l'Estat.

Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics

A les finalitats d'aquesta llei, seran criteris generals d'actuació dels poders públics:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.

⁶⁰ J. E. Faria, 2001.

2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abasti el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, incloent-hi el domèstic.
3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat com són les que pertanyen a minories, les dones migrants, les nenes, les dones amb discapacitat, les dones grans, les dones vídues i les dones víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'assumpció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, el part i la lactància.
8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família.
9. El foment d'instruments de col·laboració entre les diferents administracions públiques i els agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes en les relacions entre particulars.
11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts considerats en aquest article es promouran i integraran de la mateixa manera en la política espanyola de cooperació internacional per al desenvolupament.

La nova estructura del dret i les finalitats que aquest ha de satisfer

explica el gir en la tècnica de motivació utilitzada. Si en el passat la tècnica emprada pel dret era la motivació indirecta, a través de l'establiment d'una sèrie de deures i sancions per als qui violaven les regles i es rebel·laven contra el que estava establert, ara l'estratègia jurídica és promoure determinades conductes mitjançant l'establiment d'incentius (reconeixement d'empresa de qualitat per a les empreses que desenvolupen estàndards d'igualtat de gènere), de codis voluntaris (codis deontològics de les empreses, responsabilitat social de les empreses), o de pressions ciutadanes (campanyes de sensibilització), o en informacions tècniques o basades en els mercats. Per aquest motiu, al costat de la LOIEDH conviuen en la regulació de l'assetjament sexual i per raó de sexe textos com el que representa el criteri tècnic 69/2009,⁶¹ on es regulen les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball, centrat a establir les responsabilitats de les empreses per omissió, en la seva funció de garant dels drets bàsics de les persones treballadores en la relació laboral.

Els problemes als quals ens enfrontem avui quan mirem d'establir amb claredat quina norma jurídica és l'aplicable i com interpretar-la, és la confluència de vells i nous instruments jurídics, que no sempre es deixen harmonitzar de manera pacífica. Aquest és el cas de la matèria analitzada (Rubio, 2013⁶²). A aquesta dificultat se suma l'absència de formació de gran part dels operadors jurídics en matèria de dret antidiscriminatori i les clares deficiències que presenta la ciència jurídica, com a dogmàtica jurídica, en no haver sabut acomodar a escala teòrica i conceptual les categories i els conceptes jurídics a les noves realitats jurídiques. Unes noves realitats jurídiques que adopten formes «híbrides», les quals suposen una transformació significativa de les formes i de la tècniques de regulació jurídica tradicionals (D. Trubek, 2007; G. de Burca i J. Scott 2006; N. Walker i G. de Burca, 2007).⁶³

⁶¹ Més endavant drem a terme una anàlisi detallada del contingut d'aquest text normatiu.

⁶² En aquest treball s'analitzen els debats doctrinals i els efectes jurídics que el *soft law* està tenint a Espanya, comparant-los amb les dificultats d'aplicació que aquesta tècnica jurídica presenta en matèria d'igualtat de dones i homes, concretament en el context de la LOIEDH.

⁶³ Un exemple il·lustratiu d'aquestes noves formes de regulació és el que s'ha anomenat l'«*autorregulació regulada*». D'acord amb aquesta estratègia, les

A la LOIEDH, i d'una manera molt especial en la regulació de l'assetjament sexual i per raó de sexe, s'observa com l'estat pretén deixar de ser el centre de referència en aquesta problemàtica, a través del dret, i tracta d'imposar un canvi en el seu abordatge. Aquesta pèrdua de centralitat de l'estat en la regulació social té com a finalitat sostreure's a la crítica i als controls institucionals, que l'obligarien a respectar i promoure el desenvolupament de certes finalitats i valors constitucionals. Si, per contra, són els mateixos actors socials implicats els qui assumeixen la responsabilitat de la prevenció i de la regulació i sanció, no sols es redueixen costos públics, sinó que s'aconseguiran més bons nivells d'eficiència i d'obediència.⁶⁴

Aquesta nova forma d'acció de govern, o *governança*, ens situa davant un important desafiament des del punt de vista de la teoria jurídica; un desafiament que es desplega en un doble pla: descriptiu i normatiu. En l'àmbit descriptiu, la *governança* ens obliga a retre compte del dret «real», de les noves modalitats i formes de la producció normativa, dels viaranys que avui empra el poder legislatiu i regulatiu, de qui són els nous poders normatius determinants en les actuals regulacions jurídiques i quines les racionalitats que hi ha

empreses veuen sotmesa la seva activitat a normes de contingut ètic (codis de conducta), o a normes molt detallades basades en complexos criteris tècnics (normes tècniques i de normalització) que creen les mateixes empreses (*autorregulació normativa*), i igualment secedeix a subjectes privats (empreses avaluadores i auditors) contractats normalment per les empreses el control de l'aplicació de tals normes (*autorregulació declarativa*); en mans dels poders públics es deixa el control, la supervisió i la coordinació del funcionament conjunt d'aquests mecanismes. D'aquesta manera s'argumenta que els actors socials, les i els experts, les mateixes empreses es converteixen en agents socials que compleixen i desenvolupen objectius generals de la societat interioritzant-los com a propis sense influència de l'estat. El control estatal se situa en una posició subsidiària i de reserva amb l'instrumental clàssic de la regulació imperativa, preventiva o sancionadora del dret públic. L'estat limita la seva intervenció directa i es manté en una posició de reserva, limitada a la supervisió dels mecanismes d'autocontrol i d'autorregulació. Per aprofundir en aquestes qüestions, vegeu: Darnaculleta (2005) i Esteve Pardo (2002).

⁶⁴ Aquest canvi revela com el discurs dels drets ha estat substituït pel discurs dels riscos i les necessitats. May, S., en la seva obra *Nuevos riesgos, seguridad y prevención: sobre la transformación del Estado modernos y sus formas de actuación jurídica*, sosté que en ser els riscos no imputables a individus concrets, sinó a la sinergia d'accions individuals, s'escapen del pronòstic i dels criteris de racionalitat política tradicional. May, S., 2011, pàg. 328-329.

en elles. Però aquests canvis també ens obliguen a dur a terme un canvi de paradigma en la ciència jurídica, amb l'objectiu de poder construir una teoria de la legislació que subministri els instruments teòrics necessaris per millorar la qualitat de la regulació vigent i dels seus processos d'aplicació i interpretació. El moment de creació de la llei ha deixat de ser el punt final del procés *ex ante* de preparació, informació, consulta, discussió, deliberació i formulació legislativa, per convertir-se en el punt d'inici del processo *ex post* d'implementació, control del seu compliment i d'avaluació legislativa. Per aquest motiu, la mateixa LOIEDH recull la necessitat de la seva avaluació al cap de cinc anys. En aquest nou context el caràcter dinàmic del dret adopta un protagonisme que no tenia.

L'iter regulatiu i la separació que es realitzava entre creació, execució i control dels continguts de la llei són avui impossibles de realitzar. El nou enfocament, o tècnica legislativa,⁶⁵ fa necessari connectar la fase de la concepció i disseny de les polítiques, amb la creació normativa i la seva fase d'execució, implementació i avaluació (Joan Prats, 2005).

En el nou marc politicojurídic, les maneres de regulació *ex ante* no solament obren el procés de creació normativa a nous actors i racionalitats, sinó que a més situen la mateixa llei en un procés obert de revisió i experimentació, en dotar-la de flexibilitat perquè es pugui adaptar i implementar en la seva interpretació i aplicació els canvis proposats o desenvolupats pels processos de supervisió i control que els mateixos actors assumeixen.⁶⁶

Partint d'aquests pressupòsits, l'anàlisi que aquí es pretén té com a objectiu últim revelar problemes, mostrar ambigüitats i contradiccions conceptuals, amb la finalitat d'ajudar la funció jurisdiccional a fer una correcta interpretació hermenèutica de la dispersa i complexa regulació jurídica que hi ha en matèria d'assetjament sexual i per

⁶⁵ GIL RUIZ, J.M., *Las nuevas técnicas legislativas en España*, Tirant lo Blanch, València, 2012.

⁶⁶ Alguns dels problemes més rellevants, des de la perspectiva filosòficopolítica, que avui presenta l'actual regulació jurídica són analitzats per Mercado Pacheco, P., «Desarrollo sostenible y gobernanza. Retóricas del derecho global y de la justicia ambiental», a E. Pérez Alonso, E. Arana García, P. Mercado Pacheco i J.L. Serrano Moreno, *Derecho, globalización, riesgo y medioambiente*, Tirant lo Blanch, 2012.

raó de sexe,⁶⁷ posant en evidència les contradiccions conceptuals i la introducció d'elements no legals en la doctrina jurisdiccional.

A la legislació se li exigeix, en l'actualitat, que sigui proporcionada, orientada i dissenyada en atenció a les finalitats que persegueix, així com eficient, accessible i transparent per als usuaris i administrats, la qual cosa no implica necessàriament baixos nivells de regulació o una desregulació automàtica. Entenem que aquestes exigències s'han incomplert en la regulació realitzada en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe. D'una banda, la major part de les administracions han incomplert els criteris generals d'actuació que l'article 14 LOIEDH imposava a tots els poders públics respecte al seu compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes, així com en l'adopció d'aquelles mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere i de totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (article 14. 1. 5).⁶⁸ I,

⁶⁷ El pes dels principis en la LOIEDH revela la flexibilitat abans comentada. En paraules de Zaccaria: «Els principis, en efecte, prenen cos i adquireixen significat en relació amb concretes situacions fàctiques i, en referència a elles, despleguen tota la seva potencialitat innovadora. És aquesta dinàmica de concreció i actualització que remet a una activitat –engegada pels intèrprets– de racionalització i reconstrucció de l'experiència jurídica, i de comprensió i explicitació de les línies bàsiques i de les relacions de l'ordenament, subministrant els principis especificacions normatives que permeten interpretar-lo i concretar-lo, oferint raons per resoldre els casos particulars». Zaccaria, G., 2010, pàg. 283-291.

⁶⁸ Pot servir com a exemple d'aquesta clara violació l'absència de sentències d'assetjament sexual i per raó de sexe que s'ha produït en els tres últims anys en l'àmbit contenciós administratiu. No obstant això, per la premsa coneixem situacions molt greus, com la que es relata a continuació: *El Confidencial* digital de 26 juny de 2011 recull l'assetjament a què havien estat sotmeses dones soldats a l'acadèmia militar, *La Inmaculada (Madrid)*. *El coronel, pertanyent a la Reserva Activa de l'Exèrcit de Terra, prohibia posar pestells a les portes dels dormitoris «per poder entrar a qualsevol hora, matí, tarda i nit, a qualsevol habitació, t'ensexampava en el llit o canviant-te. A dues companyes les va enxampar mig nues, en calces», assegura al Confidencial una de les estudiants. «Teníem tanta por que a la nit posàvem mobles contra la porta perquè el coronel no hi pogués entrar i si tenies ganes d'anar al bany, t'aguantaves fins al matí per por de trobar-te amb ell en el passadís», relata una altra de les seves presumptes víctimes. A finals de novembre del 2009, a dos quarts de dues de la matinada, el coronel –d'uns 60 anys, casat i amb dues filles– va entrar a les dutxes i, «en silenci, va obrir la mampara mentre una resident es dutxava». La noia es va endur un gran esglai i no s'atrevia a sortir de la dutxa. Aquella mateixa matinada*

de l'altra, la major part de les empreses han utilitzat l'exigència de la prevenció, especialment en matèria de protocols, per blindar-se enfront de possibles sancions o indemnitzacions, i no per realitzar canvis profunds en la política organitzativa de l'empresa i en la promoció del principi d'igualtat de dones i homes.

3. La rellevància política de la conceptualització

El principi de la diferència sexual és present a la LOIEDH i s'exposa amb claredat a l'exposició de motius, quan es revelen els límits de la igualtat davant la llei de dones i homes i els problemes socials de discriminació que encara existeixen.

«El ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, tot i haver suposat, sens dubte, un pas decisiu, ha resultat insuficient. La violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viduïtat, la major desocupació femenina, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar mostren que la igualtat plena, efectiva, entre dones i homes, aquella "perfecta igualtat que no admetés poder ni privilegi per a uns ni incapacitat per a uns altres", en paraules escrites per John Stuart Mill fa gairebé 140 anys, és encara una tasca pendent que requereix nous instruments jurídics.» (Punt II)

L'exposició de motius continua afirmant que els problemes exposats fan necessària una acció normativa ferma adreçada a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació per raó de sexe i a promoure la igualtat real de dones i homes, amb la fi-

diverses estudiants es van reunir i van decidir denunciar els fets davant el general de la Direcció d'Assistència al Personal de Terra (DIAPER). La denúncia la van signar vint alumnes. Els superiors del coronel no sols no van fer res, sinó que van facilitar una còpia de la denúncia a l'assetjador, amb els noms de les denunciants i aquest les va fer cridar per megafonia. La ministra de Defensa, Carme Chacón, va reaccionar ordenant el cessament del director de la residència universitària. Les presumptes víctimes han mostrat recentment la seva indignació perquè el coronel ha passat a la reserva «sense cap sanció i l'escàndol ha estat tapat». Fets com aquests revelen fins a quin punt socialment les situacions d'assetjament contra les dones són normalitzades o considerades faltes no greus.

nalitat d'eliminar els obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la. Però no són només aquests els objectius que es pretenen satisfer, també es destaca que els canvis socials, a favor de la igualtat efectiva de dones i homes, afavoriran el desenvolupament econòmic i l'augment de l'ocupació en la societat espanyola. En altres paraules, la nova normativa antidiscriminatòria de les dones obeeix essencialment a raons socioeconòmiques, encara que es justifiquin amb criteris de justícia social. Aquesta prioritat es fa evident quan, al final del punt II de l'exposició de motius de la LOIEDH, es diu que es considera amb una preocupació especial els supòsits de doble discriminació i les singulars dificultats a les quals s'enfronten les dones que pertanyen a grups especialment vulnerables, com són les migrants i les dones amb discapacitat. El fet que s'entrecruï en l'argumentació presentada el discurs de les necessitats especials i els riscos demostra la pluralitat d'interessos, el caràcter instrumental de la legislació i les polítiques públiques d'igualtat i els canvis que s'estan produint en la racionalitat jurídica tradicional.

Tot el que s'ha exposat explica la importància que té la redefinició del principi d'igualtat de tracte que s'estableix a l'article 3 LOIEDH, quan fa referència a situacions estructurals de desigualtat, i que l'article 7 LOIEDH se centri en la definició de l'assetjament sexual i per raó de sexe, qualificant-los com a discriminació, i eludeixi la definició d'assetjament moral o fustigació. Però el reconeixement del valor jurídic de la diferència sexual es trenca quan l'article 7 LOIEDH, de manera neutra, considera discriminatòria qualsevol situació d'assetjament sexual sense tenir en compte el sexe del subjecte actiu i passiu. És discriminació l'assetjament sexual d'un home a una dona, d'un home a un altre home o d'una dona a una altra dona i no hi ha diferències jurídiques rellevants entre aquestes situacions? És assetjament per raó de sexe l'assetjament d'una dona a una altra dona quan en el subjecte actiu de l'assetjament hi ha la intenció d'imposar en el subjecte passiu estereotips clarament sexistes, o d'un home a un altre home quan el subjecte actiu rebutja l'actitud poc masculina del subjecte passiu?⁶⁹

Per poder respondre amb rigor aquestes preguntes i no caure en els mateixos errors en què ha incorregut el llei espanyola, quan regula

⁶⁹ En aquest cas podríem estar parlant d'un assetjament per orientació sexual, no d'un assetjament discriminatori pel fet de ser un home.

la discriminació per raó de sexe i la promoció de la igualtat real de dones i homes, cal recordar el que ja s'ha exposat a la part primera d'aquest treball respecte a la rellevància del sistema sexe-gènere (Barrière). En primer lloc, cal saber que la discriminació és un problema de naturalesa grupal, no individual; per tant, el sexe del subjecte actiu i passiu és jurídicament rellevant a l'hora de parlar de discriminació i no ho és si ens trobem davant un supòsit de mera desigualtat.

Hi ha discriminació per raó de sexe contra les dones a la societat espanyola perquè el grup social dels homes, com així es reconeix en el punt II de l'exposició de motius de la LOIEDH, ocupa una posició de privilegi i de domini a escala econòmica, social i política. Per tant, quan es vol, com diu la LOIEDH, posar fi a aquesta situació d'asimetria de poder entre grups socials –dones i homes, no entre individualitats–, cal desenvolupar nous instruments jurídics que actuïn a escala sistèmica i estructural eliminant les traves i els obstacles que impedeixen a les dones l'accés als béns i recursos –materials o immaterials– en peu d'igualtat. Sobre la base d'aquesta argumentació, no és el mateix un assetjament sexual entre una dona i un home, que té com a finalitat última reproduir i mantenir l'asimetria de poder que es rebutja, que aquell altre que es realitza entre subjectes pertanyents al mateix grup social. Tot i que considerem que totes aquestes situacions són sancionables, greus i atemptatòries contra els drets bàsics de les persones.

A aquestes dificultats interpretatives cal sumar-hi una altra dada: la discriminació contra les dones es pot realitzar per indiferenciació –quan no es reconeix la diferència de sexe com acabem d'exposar–, o per un excés de diferenciació, quan es diferencien situacions iguals. Això és el que passa en el Criteri tècnic 69/2009, quan se separa l'assetjament sexual de la violència, amb la qual cosa aquest text normatiu s'enfronta a la legislació internacional i al concepte de discriminació contra les dones com a violència que aquesta havia desenvolupat a la CEDAW Resolució General 19, establerta el 29 de gener de 1992 per les Nacions Unides.

«En la definició de la discriminació s'inclou la violència basada en el sexe, és a dir, la violència dirigida contra la dona perquè és dona o que l'afecta de manera desproporcionada. S'hi inclouen actes que infligeixen dany o sofriment de tipus físic, mental o sexual, les amenaces d'aquests actes, la coacció i altres formes de privació de la llibertat.»

Si posem en relació el text anterior amb el ja definit a l'article 1 de la CEDAW el 1979:

«l'expressió "discriminació contra la dona" denotarà tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o resultat malmetre o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.»

Sembla innecessari, a la llum d'aquests textos, que l'article 7 LOIEDH afirmi que l'assetjament sexual i per raó de sexe contra les dones és discriminatori, però no ho és si es vol estendre aquesta qualificació a un altre tipus de supòsits. Però en realitzar aquesta extensió, el que fa és destruir tot l'esforç de clarificació conceptual que tant la CEDAW com la Resolució general 19 tracten a escala jurídica universal de realitzar amb la finalitat de no confondre la discriminació per raó de sexe que es duu a terme contra les dones amb un altre tipus de situacions, que, encara que atemptatòries contra la igualtat, no s'han de confondre amb aquesta tipologia específica. De la mateixa manera que no es confon la discriminació per raó de sexe contra una dona amb una discriminació per orientació sexual.

Kant deia que els conceptes sense dades empíriques que els avalin són buits, però també ho són les dades empíriques sense conceptes clars o cecs a la diferència sexual. Els conceptes esmentats intenten donar nom a determinats conjunts de fenòmens amb la finalitat de visualitzar-ne l'especificitat i distingir-los d'altres de semblants. El concepte de violència contra les dones i de discriminació contra les dones són conceptes crítics que ens ajuden a veure i a explicar el que un altre tipus de conceptes ens impedeixen observar o i comprendre. Els nyaps conceptuals, com els anomena Celia Amorós, despolititzen, confonen i impedeixen dur a terme un abordatge jurídicopolític adequat. Enfront dels conceptes nyap, hi ha l'esforç conceptual que té com a finalitat elaborar teoria jurídica crítica, resignificant fets i fenòmens (Amorós, 2010, p. 17).⁷⁰

A aquests problemes de falta de rigor conceptual, cal sumar-hi el fet d'exigir-se, per qualificar un assetjament sexual com a tal, la intencionalitat discriminatòria del qui el fa, quan la intencionalitat

⁷⁰ «La resignificació ha estat sempre una arma summament eficaç dels oprimits». Amorós, C., 2008, p. 19.

és indiferent a l'hora de qualificar un acte de discriminatori o no, perquè el que és rellevant és l'impacte que aquest acte, pràctica o decisió produeixi sobre el grup al qual pertany el subjecte afectat. No s'ha d'oblidar que tot sovint la discriminació es produeix de manera inconscient. Aquesta confusió greu és present tant en la legislació com en la jurisprudència.⁷¹ Un clar exemple a escala normativa és l'Avantprojecte d'igualtat de tracte i no-discriminació desenvolupat el 2011. L'interès que té fer al·lusió a aquest text, malgrat no haver-se convertit en projecte de llei, és que es presenta a si mateix com un text recopilatori a Espanya dels canvis més rellevants que s'han produït en matèria de dret antidiscriminatori, i per la seva pretensió de ser l'instrument que reguli amb uniformitat tot el dret antidiscriminatori desenvolupat en els últims anys a escala comunitària i espanyola, la qual cosa hauria significat que la LOIEDH, encara que específica en la regulació de la discriminació per raó de sexe, hauria quedat, si l'avantprojecte hagués prosperat, sota la seva influència i el seu control.⁷² A més, estem parlant del 2011, a tan sols uns anys dels importants esforços legislatius per protegir les dones de la violència sistemàtica a la qual són sotmeses, amb la llei integral (2004) i la llei d'igualtat efectiva (2007). Unes lleis, a més, que s'han vist retardades en els seus períodes d'aplicació per dificultats econòmiques i de naturalesa ideològica, com és el cas dels recursos d'inconstitucionalitat exercits contra elles.

Si algú extern hagués de valorar les accions i decisions que hem adoptat en matèria de discriminació contra les dones a Espanya, segurament el primer que destacaria és la falta de coherència entre els

⁷¹ A més de cometre's errors en la legislació i en la jurisprudència, aquests es reforcen mitjançant les notes tècniques que elabora l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, com és el cas de la nota preventiva 476. Una nota sobre el *mobbing* que, encara que va ser redactada el 1998, es continua utilitzant com a referent i la trobem citada en sentències del 2010. Pot servir com a exemple la sentència del Tribunal Suprem 6799/2010, sala del Contenciós, Madrid, de 15 de novembre.

⁷² Aquestes reaccions en tan poc temps a qüestions que semblaven haver-se resolt demostren l'ambigüïtat que el dret presenta a les societats patriarcals, per tal com poden servir al mateix temps com a instrument de lluita a favor de la igualtat de gènere i a la vegada com a espai de reculada d'aquest principi en situar altres interessos i valors socials com a prioritaris o centrals. Fets com els relatats fan palès que el dret és alhora la veu del poder i un espai de lluita contra i pel poder.

discursos polítics i les lleis, entre les lleis i la interpretació que en fa la jurisprudència, així com les contradiccions que apareixen entre les exposicions de motius i l'articulat de les mateixes lleis.

Introduir rigor conceptual en matèria de dret antidiscriminatori per raó de sexe per part de la LOIEDH, i més concretament en el tema de l'assetjament sexual i per raó de sexe, hauria estat el desitjable, atès l'embull legislatiu que s'arrossegava sobre la matèria d'assetjament sexual des del 1998. No obstant això, no ha estat així. Concretament en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, en funció de l'àmbit normatiu, la LOIEDH interactua amb altres normes jurídiques, i amb la doctrina jurisdiccional, que, lluny d'introduir claredat en la qualificació dels fets que cal jutjar, incrementa els nivells d'ambigüitat i en dificulta la sanció i més la prevenció. La prevenció exigeix, més encara que la sanció, conèixer la naturalesa i especificitat de l'assetjament sexual i per raó de sexe, per detectar-los des de l'inici i per desenvolupar instruments de política empresarial i d'organització del treball que faci impossible, o redueixi a mínims, aquestes situacions de violència. Això implica conèixer en profunditat com i per què s'exerceix violència sistèmica contra les dones, quins són els contextos i instruments des dels quals es normalitza aquesta violència i com actuar-hi per eradicar-la. A partir d'aquest coneixement bàsic –d'aquí la importància de la formació en empreses i administracions sobre la violència contra les dones–, es formarà els actors socials en altres tipus de discriminació laboral, així com en noves polítiques empresarials, models de lideratge horitzontal i organitzacions de treball igualitàries i no discriminatòries.

4. El problema de la conceptualització de l'assetjament sexual i per raó de sexe a Espanya

Les diferents classificacions d'assetjament que hi ha a la legislació espanyola, segons el context que analitzem, dificulten la prevenció i la sanció en matèria d'assetjament sexual i més encara de l'assetjament per raó de sexe. Analitzarem a continuació algunes de les normatives més rellevants en la matèria, i els problemes que presenten cadascuna d'elles.

4.1. Àmbit social

La Llei 50/1998, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, introdueix, per primera vegada a Espanya, a l'article 37, capítol IV, entre les «Infraccions en matèria d'ocupació»,⁷³ una infracció autònoma per assetjament sexual, que qualifica de molt greu, sense vinculació amb un concret dret fonamental. Al text esmentat es diu tan sols: «*l'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit que abastin les facultats de direcció empresarial*». Aquest article, que modificava l'article 96 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, es justificava així a l'Exposició de motius de la Llei 50/1998:

per «*la urgència de tipificar noves infraccions en supòsits socialment sensibles com (...) l'assetjament sexual en el mitjà laboral*».

A partir del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (TRLISOS), la norma –amb l'afegit «*sigui quin en sigui el subjecte actiu*» – queda integrada a l'article 8.13, com a infracció molt greu amb el contingut següent:

«**L'assetjament sexual** quan es produeixi dins de l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial, sigui quin en sigui el subjecte actiu».

⁷³ Article 37. Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març. S'introdueix un nou apartat, amb el número 14, a l'article 96 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la forma següent: «14. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.»

A aquest apartat s'afegirà un nou paràgraf 13 bis, que es recollirà a l'article 41.2, a la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, en el qual ja es parla d'assetjament per raó de sexe:

*«L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament **per raó de sexe**, quan es produeixin dins de l'àmbit de facultats de direcció empresarial, sigui quin en sigui el subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-lo».*

Aquest text sofriria de nou una revisió per la Disposició addicional 14,2 de la LOIEDH, que modifica el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (d'ara endavant TRLISOS), i queda així:

- U. S'afegeix un nou apartat, el 13, a l'article 7, amb la redacció següent: *No complir les obligacions que en matèria **de plans d'igualtat** estableixen l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que hi sigui aplicable.*
- Dos. Es modifiquen els apartats 12 i 13 bis de l'article 8 i s'afegeix un nou apartat 17, que queden redactats en els termes següents:
 12. *Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per **circumstàncies de sexe**, origen, incloent-hi el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.*
 - 13 bis. *L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament **per raó de sexe**, quan es produeixin dins de l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial, sigui quin en sigui el subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-lo.*
 17. *No elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint*

manifestament els termes previstos, quan l'obligació de fer aquest pla respongui al que estableix l'apartat 2 de l'article 46 bis d'aquesta llei.

Quatre. S'afegeix una nova subsecció III bis a la secció II del capítol VI, comprensiva d'un nou article 46 bis, en els termes següents:

Subsecció III bis. Responsabilitats en matèria d'igualtat.

Article 46 bis. Responsabilitats empresarials específiques.

1. *Els empresaris que hagin comès les infraccions molt greus tipificades en els apartats 12, 13 i 13 bis de l'article 8 i a l'apartat 2 de l'article 16 d'aquesta llei seran sancionats, sens perjudici del que s'estableix a l'apartat 1 de l'article 40, amb les següents sancions accessòries:*
 - a. *Pèrdua automàtica de les ajudes, de les bonificacions i, en general, dels beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació, amb efectes des de la data en què es va cometre la infracció, i*
 - b. *Exclusió automàtica de l'accés a aquests beneficis durant sis mesos.*
2. *No obstant això anterior, en el cas de les infraccions molt greus tipificades a l'apartat 12 de l'article 8 i a l'apartat 2 de l'article 16 d'aquesta llei referides als supòsits de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, les sancions accessòries a les quals es refereix l'apartat anterior podran ser substituïdes per l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat a l'empresa, si ho determina l'autoritat laboral competent amb la sol·licitud prèvia de l'empresa i l'informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, amb la qual cosa se suspèn el termini de prescripció d'aquestes sancions accessòries.*

En el cas que no s'elabori o no s'apliqui el pla d'igualtat o es faci incomplint manifestament els termes establerts a la resolució de l'autoritat laboral, aquesta, a proposta de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, sens perjudici de la imposició de la sanció que correspongui per la comissió de la infracció tipificada a l'apartat 17 de l'article 8, deixarà sense efecte la substitució de les sancions accessòries, que s'aplicaran de la manera següent:

- a. *La pèrdua automàtica de les ajudes, les bonificacions i els beneficis a què es refereix la lletra a de l'apartat anterior s'aplicarà amb efectes des de la data en què es va cometre la infracció;*
- c. *L'exclusió de l'accés a aquests beneficis serà durant sis mesos comptadors des de la data de la resolució de l'autoritat laboral per la qual s'acorda deixar sense efecte la suspensió i aplicar les sancions accessòries.*

4.2. Àmbit contenciós administratiu

Si als canvis normatius realitzats de manera massiva en l'àmbit social sumem les classificacions o distincions que introdueix el dret administratiu, el problema es complica encara més.

L'Estatut bàsic de l'empleat públic (d'ara endavant EBEP), aprovat per Llei 7/2007, de 12 d'abril, en el seu article 14 (drets individuals) afirma:

*«Els empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei: h) Al respecte de la seva intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament **sexual i per raó de sexe, moral i laboral**».*

L'article 95.2.b. EBEP considera falta molt greu:

*«Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament **moral, sexual i per raó de sexe**».*

Després d'aquest apartat b), l'apartat o) parla només de: *«L'assetjament **laboral**».*

Com interpretar aquestes classificacions quan es distingeix entre «tota actuació que suposi discriminació per raó (...) de sexe», i «l'assetjament **moral, sexual i per raó de sexe**», i quan en un altre nou apartat només s'esmenta el terme «**assetjament laboral**»? Pot semblar que l'article 95.2 EBEP, apartat b), està diferenciant entre situacions que són discriminació i unes altres com l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament moral, i en tercer lloc, com una espècie diferent de les anteriors, el laboral, la qual cosa mancaria de tota lògica. Una altra opció seria considerar que l'Estatut bàsic de l'empleat públic vol recordar que l'assetjament és discriminació en totes i en cadascuna de les seves modalitats: assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral, la qual cosa tampoc no sembla correcta, ja que, com estem defensant al llarg de tot el treball, no tot assetjament és discriminatori, ni l'assetjament sexual s'ha de confondre amb altres tipus d'assetjament discriminatori, entre altres raons, perquè es poden juxtaposar l'assetjament sexual i l'assetjament per una altra causa, o bé evolucionar la situació d'un assetjament per raó de sexe a un assetjament sexual, o d'un assetjament moral a un assetjament sexual, per esmentar alguns exemples.

Part de la doctrina, en comparar el que estableix l'article 4.2 ET⁷⁴ amb l'article 14, h) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,⁷⁵ sosté que quan l'Estatut dels Treballadors recull entre els drets de les persones treballadores el respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, un respecte que inclou la protecció enfront de l'assetjament discriminatori, això vol dir que l'ET no tracta o no s'ocupa d'aquells supòsits d'assetjament que no són discriminatoris, la qual cosa seria absurda.

Tots aquests malentesos s'haurien resolt si la LOIEDH hagués definit l'assetjament moral (Velasco Portero) diferenciant-lo de l'assetjament sexual. Pérez del Río ha assenyalat la insuficiència de les definicions ofertes per la Llei d'igualtat en no fer referència al xantatge sexual o assetjament d'intercanvi realitzat per superior jeràrquic condicionant la contractació, les condicions de treball o l'estabilitat de l'ocupació, com tampoc a l'assetjament ambiental, amb la qual cosa es crea un ambient desagradable, intimidador, hostil, humiliant, ofensiu i insegur.⁷⁶ Totes aquestes imprecisions fan palès el desconeixement que es té de la complexitat que contenen els fenòmens discriminatoris i les dificultats a les quals s'enfronta el desenvolupament del dret antidiscriminatori en un context dominat, a escala científica, pel paradigma individualista, la qual cosa impedeix detectar i regular de manera adequada les situacions de violència i discriminació que pateixen certs grups socials subordinats, entre els quals hi ha el grup social de les dones.

La visió individualista de la societat topa amb la realitat social que mostra la discriminació, és a dir, l'existència de grups socials subordinats, els quals, malgrat la declaració d'igualtat legal que duu a terme la constitució dels individus, estan sotmesos a opressió i domini.

⁷⁴ ET, article 4. Drets laborals. 2. En la relació de treball, els treballadors tenen dret: e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament **sexual i l'assetjament per raó de sexe**.

⁷⁵ EBEP, article 14. Els empleats públics tenen els drets següents de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei: h) Al respecte de la seva intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament **sexual i per raó de sexe, moral i laboral**.

⁷⁶ Pérez del Río, T., també, Velasco Portero, 2011, pàg. 21-22.

Aquesta diferent ontologia social és la que observem en els textos legals descrits, i la que explica la confusió que es produeix en separar l'assetjament sexual o per raó de sexe de la discriminació, o quan es distingeix entre l'assetjament laboral i l'assetjament per raó de sexe o sexual, com si aquests últims no formessin part de la categoria general d'assetjament laboral. Confusions molt bàsiques que no tenen cap explicació raonable, excepte negar la discriminació sistèmica contra les dones o evitar-ne l'eradicació, apostant tan sols per ajustar o corregir certes conductes individuals molt greus. Si això fos així, hem d'afirmar que el dret antidiscriminatori estructurat entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe està sent utilitzat per ajustar la realitat social espanyola a les necessitats i els interessos de certs grups amb poder i influència, però no pas per eradicar la discriminació contra les dones en el treball.

4.3. Els convenis col·lectius

A més de la legislació vigent, en l'àmbit social, es pot acudir a les fonts reguladores de la relació laboral, a l'efecte d'aplicar els convenis col·lectius⁷⁷ (article 3.1 b) ET), quan aquests incloguin alguna defini-

⁷⁷ Els convenis col·lectius sectorials de caràcter estatal o autonòmic han perdut a Espanya, com a conseqüència de l'última reforma laboral, sobre la base del Reial decret 3/2012, de 10 de febrer, la seva dimensió rellevant de política negociada, i amb la seva pèrdua de valor han perdut capacitat negociadora les persones treballadores respecte a les seves condicions de treball. S'ha decidit optar per fer prevaler la norma convencional especial, particular, la que es negocia en el si de cada empresa, enfront de les normes de caràcter més general. La primacia de la norma particular en un sector empresarial com l'espanyol, on la gran majoria són petites i mitjanes empreses, moltes d'elles de caràcter familiar, significarà a la pràctica la pèrdua d'alguns importants assoliments socials en matèria d'organització del treball i de política empresarial. Les matèries o condicions en les quals es pot centrar un conveni d'empresa són: *La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa. Labonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns. L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances. L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors. L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta llei als convenis d'empresa. Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius*

ció d'assetjament sexual o per raó de sexe. En la negociació col·lectiva és habitual que només trobem referències a l'assetjament sexual i per raó de sexe, com una conducta sancionable per atemptar contra la dignitat de la persona treballadora, i són inusuals convenis com el *Conveni col·lectiu de grans magatzems* per al període 2009-2012,⁷⁸ en el qual sí que es dedica un ampli capítol a la prevenció i el tractament de les situacions d'assetjament moral, sexual i assetjament per raó de sexe, definint-los i establint un ampli catàleg de conductes possibles. Per aquest motiu, té interès mostrar la definició d'assetjament moral que recull a l'article 57 del conveni, atès que no hi ha una definició legal:

«tota conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscapse o atemptat contra la dignitat del treballador, el qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta i hostil, i que persegueix anul·lar-ne la capacitat, la promoció professional o la permanència en el lloc de treball, cosa que afecta negativament el seu entorn laboral».

Hauria estat interessant que en aquesta definició s'eliminés l'exigència de «manera sistemàtica i recurrent», reconeixent com a assetjament un sol acte, quan aquest té un impacte o una gravetat que permet qualificar-lo com a tal. No obstant això, s'ha imposat la por a què es confonguin les males relacions de treball amb l'assetjament moral, una cosa que es troba massa sovint tractada i discutida a les decisions judicials com a resultat de la influència de la psicologia i de les definicions que aquesta elabora, davant l'absència d'una definició legal.

La psicologia, per diferenciar les relacions conflictives de treball amb l'assetjament moral, amb la finalitat d'identificar l'especificitat del dany produït, exigeix provar certes condicions de permanència, freqüència i intensitat. Però aquestes exigències, que poden tenir

a què es refereix l'article 83.2. (article 84 ET). En totes aquestes qüestions, de gran rellevància, tindrà prioritat aplicativa el conveni particular d'empresa. Si analitzem els temes sobre els quals es pot negociar, s'observa que molts d'ells són claus per a les dones, en la seva lluita per la igualtat laboral, però també si es vol aconseguir la igualtat de dones i homes en el món del treball monetaritzat i no monetaritzat.

⁷⁸ RESOLUCIÓ d'11 d'abril de 2006, de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa la inscripció en el registre i la publicació del *Conveni col·lectiu de grans magatzems*, BOE 27 d'abril de 2006.

sentit en l'àmbit de la psicologia a l'hora de determinar l'especificitat del dany o els danys produïts, amb l'objectiu de reconèixer-los, actuar-hi i pal·liar-los, no tenen sentit en l'àmbit jurídic. Quan es lesionen béns jurídics rellevants, la intensitat, freqüència i permanència només tenen valor a l'hora d'establir la sanció, no a l'hora de la seva qualificació; com tampoc no té rellevància la intenció del subjecte. S'és responsable del que es fa i es diu, amb independència de la intencionalitat que hagin tingut els nostres actes. Però sembla prevaler més la normalització d'una certa violència en el treball que no la seva persecució i l'eradicació de la violència en aquest context.

Però el que no s'ha fet en la definició d'assetjament moral establerta a l'article 57 de l'acord citat es fa quan es defineix l'assetjament sexual:

«S'entén per assetjament sexual tota aquella conducta consistent en paraules, gestos, actituds o actes concrets, desenvolupades en l'àmbit laboral, que s'adreça a una altra persona amb intenció d'aconseguir una resposta de naturalesa sexual no desitjada per la víctima. El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball. L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la pateix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No cal que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupin durant un període perllongat de temps. Una sola acció, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual. Aquests comportaments deterioren l'entorn de treball i afecten negativament la qualitat de l'ocupació, les condicions laborals i el desenvolupament professional de la víctima d'assetjament».

En aquesta definició, encara que s'eliminen les exigències objectives tradicionals, continua tenint un pes significatiu l'element subjectiu de rebuig de la víctima i la intencionalitat. El que subjeu darrere d'aquestes exigències són les velles idees sexistes. Es diu que de vegades es confon l'assetjament sexual amb el simple galanteig o les bromes de naturalesa sexual, o bé que a les dones els agraden els comentaris sobre el seu físic, per la qual cosa han d'evidenciar de manera clara i sense marge de dubte que es rebutgen. Malgrat les deficiències trobades en aquest conveni, valorem positivament que s'aturi a definir i establir, com a guia, quins actes són assetjament moral o sexual, cosa que demostra, una vegada més, la necessitat d'una definició le-

gal d'assetjament moral, i també com influeixen en el dret, quan no existeix una definició clara, altres àrees cognitives que distorsionen la finalitat pròpia del dret i la seva racionalitat.

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

No podíem deixar d'esmentar la regulació de les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball, per la seva rellevància a escala jurisdiccional i el seu impacte en el sistema de garanties dels drets de les persones treballadores.

El criteri tècnic 69/2009 substitueix el criteri tècnic 34/2003, sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social davant les conductes d'assetjament moral a la feina, que va significar un primer i valuós enfocament sobre les actuacions que la Inspecció havia d'adoptar en aquesta matèria. S'hi reconeixia aquest tipus de conductes com un clar atemptat a la dignitat deguda als treballadors i, per tant, com una infracció laboral molt greu (les infraccions previstes a l'article 8.11 del text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, ja citat com a TRLISOS). No obstant això, tot i que es reconeixia que l'assetjament podia tenir encaix dins de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant LPRL), d'acord amb el que es disposa a l'article 4.7.c i 25.1 d'aquesta, no es van arribar a establir amb claredat quins eren els criteris d'aplicació d'aquesta norma a la diversa i variada casuística de riscos psicosocials en general, i dins d'ells, específicament a l'assetjament i la violència en el treball.⁷⁹

El nou criteri tècnic 69/2009 tracta d'introduir, i així ho expressa des de l'inici, que té com a objectiu incorporar les novetats que tant en el terreny normatiu com en el jurisprudencial s'havien produït sobre aquesta matèria. D'una banda, l'aprovació per l'OIT, el 2003, d'un Repertori de recomanacions sobre violència en el treball en el

⁷⁹ Tot això en part a causa de les incerteses que llavors hi havia en l'àmbit de la Unió Europea sobre el tractament dels riscos psicosocials dins de la legislació preventiva.

sector serveis, en el qual aborda, tant des del punt de vista de les relacions laborals com des de la prevenció de riscos laborals, el tema de l'assetjament i la violència en el treball. I a més, a la fi de l'any 2003 s'havien aprovat dues lleis: la 51/2003 i la 62/2003, que traslladaven diverses directives comunitàries en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, en les quals s'incloïa per primera vegada l'assetjament, encara que referit únicament a les conductes que tinguessin un mòbil discriminatori.

També es pretén incorporar-hi l'àmplia jurisprudència existent sobre l'assetjament moral, en la qual es reconeixien com a accident de treball malalties derivades de conductes d'assetjament moral. Es poden posar com a exemples les sentències del TSJ de Navarra de 30 d'abril, 18 de maig i 15 de juny de 2001, o fins i tot altres de més recents en les quals l'estrès laboral i l'assetjament moral han estat qualificats clarament com a riscos laborals, que han de ser previnguts per l'empresariat d'acord amb les regles de la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant LPRL). Cal destacar-hi la sentència del TSJ del País Basc 517/2007, de 20 de febrer. Encara que no s'al·ludia en aquestes sentències a l'assetjament sexual o per raó de sexe

El Tribunal Constitucional, per la seva banda, a la STC 62/2007 i, millor encara per la seva èmfasi, a la STC 160/2007, reconeix que les obligacions de l'empresariat previstes a la LPRL són de plena aplicació als supòsits de risc psicològic motivats per l'organització del treball que pugui potencialment patir la persona treballadora quan aquells siguin certs i previsibles.

A més, en la negociació col·lectiva s'havien produït, tant a escala europea com nacional, dos rellevants acords marc; el primer d'ells sobre estrès laboral, el 2004 i traslladat al nostre marc de negociació col·lectiva en l'ANC 2005 (BOE de 16 de març de 2005), i un altre sobre assetjament i violència en el treball, de 26 d'abril de 2007, traslladat d'identica manera a l'ANC (BOE 14 de gener de 2008).⁸⁰ En tots dos acords es reconeix, en el primer de manera clara i expressa i en el segon de manera referencial, l'aplicació de la Directiva marc 89/391/CE sobre seguretat i salut en el treball a aquestes matèries, la qual

⁸⁰ RESOLUCIÓ de 21 de desembre de 2007, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica l'Acta de pròrroga per a l'any 2008 de l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva 2007 (ANC 2007) i els seus annexos.

cosa significava que també li és d'aplicació l'assetjament de la LPRL.

Finalment, cal destacar, també, que en el marc de la negociació col·lectiva, Espanya ha registrat en els últims anys alguns convenis col·lectius sectorials i d'empresa en els quals s'estableix un sistema de gestió de les queixes i denúncies internes davant de situacions d'assetjament sexual i assetjament moral a la feina. També les diferents comunitats autònomes s'han fet ressò d'aquesta necessitat i han generat normativa sobre aquest tema. En aquest sentit, l'Ordre de 4 d'octubre de 2006, de la Conselleria d'Hisenda i Administració Pública del Govern Basc. Però no sols les administracions autonòmiques han mostrat interès en la lluita contra l'assetjament, sinó que també algunes universitats han desenvolupat normes sobre aquest tema i algunes administracions locals, tal com més endavant s'exposarà.

Tot el que hem exposat intenta explicar la substitució del criteri del 2003 pel del 2009. Però, tal com reconeix el mateix Ministeri de Treball i Immigració, aquest nou criteri no pretén tan sols recollir els canvis normatius i jurisprudencials, sinó que també mira d'incorporar l'experiència adquirida per la Inspecció de Treball, en aquesta matèria, en els últims anys. I sembla ser que és aquesta experiència la que justifica que l'administració integri sota el mateix criteri les situacions d'assetjament i totes aquelles situacions de violència psicològica en el treball. Un concepte que comprèn totes les formes d'assetjament i maltractament en el treball i, per raons sistemàtiques, es diu, també les situacions de violència interna. La raó que s'esgrimeix per fer aquesta inclusió és que les situacions de violència psicològica precedeixen les situacions d'assetjament. Una vegada més, es resignifica el terme assetjament, però no per avançar conceptualment, sinó per crear confusió terminològica.

Les conductes a les quals el criteri tècnic del 2009 dona cabuda dins del terme genèric «*assetjament i violència en el treball*» són:

a) les conductes de **violència física interna**, entenent per tals conductes «que suposen una agressió d'aquesta naturalesa que es practiquen entre persones pertanyents a la mateixa empresa o entre persones de diferents empreses que prestin serveis en el mateix centre de Treball» (I.I CT); sobre la base d'aquest contingut en queden excloses totes aquelles conductes agressives realitzades per persones que no enquadrin en la tipologia recollida.

b) Entre les conductes de **violència psicològica** es recull l'assetjament sexual, remetent-se a l'article 7.1 de la LOIMH (I.2.1 CT) l'assetjament moral i l'assetjament discriminatori (I. 2.2 CT).

- Quan el CT parla de l'assetjament moral⁸¹ distingeix tres modalitats:
- Conductes d'abús de poder;
 - La conducta vexatòria o de maltractament entre persones que no tenen entre si una relació de comandament o jerarquia, o que si existeix no és rellevant;
 - I, finalment, l'assetjament discriminatori.

S'hi afirma que aquesta última modalitat és la més greu, d'acord amb la tipificació recollida a l'article 8.13 bis TRLISOS.

Aquesta classificació, lluny d'introduir claredat, el que fa és incrementar la confusió entre l'assetjament discriminatori i el que no n'és. Però també dins de l'assetjament discriminatori entre l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament discriminatori per altres causes, quan se sosté:

*«Entre les conductes de **violència psicològica** es recull l'assetjament sexual, remetent-se a l'article 7.1 de la LOIMH (I.2.1 CT), l'assetjament moral i l'assetjament discriminatori (I. 2.2 CT)».*

Respecte a les sancions, el CT afirma que poden ser de caràcter laboral o de prevenció de riscos laborals. Les infraccions laborals estaran marcades pel que estableix l'article 4.2. i), de l'Estatut dels Treballadors, sobre la base del dret dels treballadors a tenir garantida la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat. Aquests drets proporcionen, segons el CT (II.I), protecció adequada enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i per altres causes com pot ser l'origen racial, la religió, la discapacitat, l'edat, l'orientació sexual, etc.

Pel que fa a l'article 48 de la LOIEDH, s'estableix que l'obligació de les empreses d'arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe s'estén tant a l'àmbit laboral com a la prevenció de riscos laborals, atès el caràcter ambivalent que aquest tipus d'obligacions legals i convencionals té com a resultat del caràcter extensiu del concepte de risc laboral que s'estableix a l'article 1 de la LPRL. Per tant, les empreses poden ser sancionades doblement, amb una infracció laboral i amb una infracció de prevenció de riscos laborals, si no estableixen procediments específics per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball, fins i tot encara que no s'hagi produït una situació d'assetjament. Per aquest motiu, l'empresa pot discriminar per acció o per omissió.

⁸¹ Aquest ball de termes distreu i confon.

La responsabilitat de l'empresa per omisió deriva de la seva funció de garant del ple exercici per les i pels treballadors dels seus drets bàsics en la relació laboral. Discrepem amb el CT quan afirma –malgrat reconèixer la responsabilitat que té l'empresariat per actuacions que s'esdevenen a la seva empresa, ja que tenia obligació de conèixer-les encara que no les realitzi directament–, que en la conducta del subjecte responsable «ha d'existir algun tipus de dol o negligència» (II.1.1 CT). La intencionalitat no és un requisit exigít, generalment, en les infraccions en l'ordre social; actua només com un element de modulació de les sancions (article 39.2 TRLISOS).

S'ha de destacar, a més, que, quan el CT al·ludeix a la infracció per assetjament sexual (infracció molt greu, article 8.13 TRLISOS), afirma que l'empresariat és responsable de totes les conductes actives dels seus treballadors sigui quin en sigui el rang a l'empresa, i que també ho és per omisió si l'assetjament sexual s'ha produït en l'àmbit de les relacions laborals de la seva empresa quan el subjecte causant d'aquesta conducta fos un dels treballadors al seu servei que no exercís facultats directives o fins i tot quan es tractés de personal extern a l'empresa sempre que, havent tingut coneixement d'aquesta conducta o havent d'haver-lo tingut, no hagués adoptat les accions o mesures necessàries per evitar-la.

També resulta de gran interès l'al·lusió que es fa a l'«especial valoració» que s'ha de fer de la declaració de la persona afectada per assetjament sexual, sempre que aquesta reuneixi els requisits següents:

- *«absència d'incredibilitat subjectiva derivada de les relacions assetjador/assetjat que pogués conduir a deducció de l'existència d'un mòbil de ressentiment, enemistat, venjança, enfrontament o un altre interès de qualsevol mena que privi la declaració de l'aptitud necessària per generar certitud;*
- *versemblança: és a dir, constatació de la concurrència de corroboracions perifèriques de caràcter objectiu;*
- *persistència en la incriminació: aquesta ha de ser perllongada en el temps, plural, sense ambigüitats ni contradiccions, per tal com constitueix l'única prova enfrontada a la negativa de l'acusat, que proclama la seva innocència; pràcticament l'única possibilitat d'evitar la indefensió d'aquest és permetre-li que qüestionï eficaçment aquesta declaració, posant en relleu aquelles contradiccions que assenyalin la seva inveracitat».* (II.1.2 CT)

Encara que en el CT es diu que aquestes exigències són imposades per la jurisprudència desenvolupada en matèria d'assetjament sexual pels nostres tribunals (SSTS, Sala 2a, de 28 de setembre de 1998; 22 d'abril i 13 de febrer de 1999, i 23 de juny de 2000), resulten absolutament inadequades, sobretot quan només s'imposen en els supòsits d'assetjament sexual. Això corrobora, una vegada més, la falta d'atribució d'autoritat i de respecte a la paraula de les dones. Ja que, encara que aparentment l'assetjament sexual el poden patir les dones i també els homes segons la LOIEDH, és ben conegut que són les dones les que el pateixen en més proporció; per tant, les exigències imposades a les víctimes són exigències imposades a les dones. També cal deduir de les exigències esmentades la força dels neomites sexistes que, des de temps antics, s'introdueixen a les societats com a estratègia per neutralitzar els assoliments que les normatives i polítiques públiques antidiscriminatòries produeixen.

En els supòsits d'infraccions per assetjament discriminatori (II.1.3 CT) es distingeix, en el si de les conductes discriminatòries, entre actes discriminatoris (article 8.12 TRLISOS) i conductes d'assetjament discriminatori (article 8.13 bis TRLISOS). La diferència es justifica en que els actes discriminatoris són decisions unilaterals de l'empresa i en les conductes d'assetjament discriminatori s'engloben diversos actes.

Queden excloses de la responsabilitat per infraccions laborals les conductes d'assetjament a les administracions públiques respecte al personal amb relació funcional o estatutària, i respecte al control i requeriment d'accions de vigilància i control a les administracions públiques, aquest criteri tècnic remet a la legislació sobre funció pública (arts. 14 i 95.2, b) i o) de l'EBEP) i a l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007, que estableix l'obligació d'implantar un protocol d'actuació davant les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Una obligació que l'administració ha incomplert en centrar-se només en la regulació de l'assetjament laboral o moral, tal com revela el mateix títol de la resolució: *Resolució de 5 de maig de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública, per la qual s'aprova i publica l'acord de 6 d'abril de 2011 de la Taula General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament laboral a l'Administració General de l'Estat.*

Els canvis normatius i el desenvolupament tècnic duts a terme per facilitar la qualificació i sanció d'aquestes greus conductes per part dels diferents professionals implicats en la seva sanció encara patei-

xen, com hem pogut comprovar, greus problemes de conceptualització i de falta de reconeixement a l'autoritat i igualtat de les dones, en exigir-se a la seva paraula un plus de control per determinar-ne la veracitat.

5. Els errors en la unificació del dret antidiscriminatori espanyol

Si les dificultats en la prevenció i sanció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, en l'àmbit social, són clares tenint en compte les diferents classificacions contingudes en el dret aplicable, el problema es complica encara més en l'àmbit contenciós administratiu quan, juntament amb la falta de claredat conceptual se suma la ignorància que l'administració tracta d'imposar de l'assetjament sexual; l'exemple més clar el tenim en la recent resolució esmentada.

No compartim l'argumentació defensada per Velasco Portero quan sosté que, en termes extensos, qualsevol assetjament laboral o moral és un assetjament discriminatori, amb independència que es fonamenti o no en el sexe de la víctima, ja que sotmet la dignitat de la persona treballadora a paràmetres diferents, la qual cosa implica la vulneració de la igualtat que l'article 17 ET rebutja categòricament (Velasco Portero, 2011, p. 29). Aquest és un clar exemple de com s'acostuma a confondre tant per la doctrina com per la legislació la discriminació amb la simple desigualtat de tracte.

Per aquest motiu, és important diferenciar entre assetjament moral i assetjament discriminatori, i dins de l'assetjament discriminatori, entre l'assetjament sexual i per raó de sexe i altres modalitats d'assetjament discriminatori. Una distinció que de cap manera no és irrellevant, ja que, com recorda MacKinnon, «considerar els assumptes d'igualtat de gènere com a problemes de classificació raonables o no raonables és part de la manera en què s'expressa la dominació masculina en el dret».⁸² Dit d'una altra manera, quan s'ignora que són les dones les úniques que poden sofrir discriminació sistèmica per raó del seu sexe, i que a més poden patir, com els homes, altres tipus de discriminació per la raça, l'orientació sexual, la religió, etc., es desenvolupen distincions

⁸² MACKINNON, C., 1991, p. 90.

ons incorrectes a escala normativa que impedeixen lluitar amb eficàcia contra la discriminació.

Un clar exemple dels errors que cal evitar el trobem a l'avantprojecte de Llei integral per a la igualtat de tracte i no-discriminació, del 2011, concretament en el seu article 8 quan defineix l'assetjament discriminatori. Diu això:

«**Constitueix assetjament**, a l'efecte d'aquesta llei, qualsevol conducta realitzada en funció d'algunes de les causes de discriminació que s'hi preveuen (article 4), amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador».

En aquesta definició es confon l'assetjament moral amb l'assetjament discriminatori, i s'exigeix a l'assetjament discriminatori que, a més de lesionar un dret fonamental, la dignitat de la persona, es creï un entorn intimidador, hostil, degradant, en el treball. Això suposaria que es pot lesionar la dignitat d'una persona, sense que sigui una infracció greu, sempre que no es creï un entorn hostil, humiliant, ofensiu, etc. S'oblida que tot sovint les situacions d'assetjament sexual, un assetjament discriminatori, es generen en la intimitat i no creen un entorn hostil, ni són intimidadors per a les altres persones, en ocultar la víctima la situació que pateix. Si aquest avantprojecte s'hagués convertit en llei, hauria introduït encara més confusió en la regulació de l'assetjament sexual i per raó de sexe de la que ja existeix.

Quan posem en relació l'article 8 amb altres preceptes de l'avantprojecte, les dificultats s'incrementen. Ens referim, entre d'altres, a l'article 7, on es defineix la discriminació múltiple; o l'article 9 que qualifica com a discriminació tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei; o l'article 11, que defineix què és una acció positiva.

L'avantprojecte es presenta com a nou en recollir les definicions de discriminació directa, indirecta i mesures de discriminació positiva, totes elles, es diu, d'acord amb els avenços jurisprudencials i doctrinals que s'han desenvolupat sobre aquesta matèria en el dret espanyol. Aquests avenços semblen justificar la incorporació de nous termes com ara discriminació per associació, discriminació per error, discriminació múltiple, assetjament discriminatori, inducció, ordre o instrucció de discriminar, represàlia, i diferència de tracte no discriminatòria (clàusules de salvaguarda per a aquelles diferències objectives legítimes i adequades derivades de disposició, acte, criteri

o pràctica), i que es pretengui establir un règim general d'infraccions i sancions comunes per a tot el territori espanyol i normes específiques per a la seva aplicació per l'Administració General de l'Estat. Es considera, a més, la creació d'un òrgan independent que assumiria l'assistència als afectats i que promouria fórmules de mediació o conciliació entre les parts. El nostre parer respecte a això és que tot plegat contribuiria a generar més dificultat conceptual i introduiria més incertesa i ambigüitat.

Arribats a aquest punt de l'argumentació, cal fer-nos algunes preguntes: quin sentit té que aquest avantprojecte de llei integral torni a conceptualitzar en el seu article 4 la igualtat de tracte i la no-discriminació, una cosa que ja està prou definida i desenvolupada per l'ordenament jurídic espanyol, la jurisprudència constitucional, i específicament l'article 3 de la LOIEDH? Es tracta de desenvolupar el principi i el dret a la igualtat? Si la resposta a aquesta última qüestió fos positiva, hauríem de pensar fins a quin punt no s'està utilitzant el mateix dret antidiscriminatori contra els seus propis objectius.

La discriminació contra les dones té una dimensió estructural i bàsica, sobre la qual interactuen de manera perpendicular⁸³ altres formes de discriminació (Barrère i Morondo 2011). Per aquesta raó, Europa insisteix en el *mainstreaming* de gènere, per tal com no considera suficient la perspectiva de gènere en el desenvolupament polític i legislatiu. Un corrent principal, el *mainstreaming*, que en la seva consideració i el seu desenvolupament no pot ser desproveït dels marcs teòrics i de lluita social en què neix i té significat. Quan això s'esdevé, es confon desigualtat amb discriminació, es nega valor a la diferència sexual i es neutralitzen els esforços legislatius i polítics posats en marxa per lluitar contra la violència de gènere.

⁸³ La intersecció s'entén en un sentit geomètric no matemàtic, en la línia defensada per Barrère i Morondo, no per Rey Martínez. Barrère, M. i Morondo, D., 2011, pàg. 34-35.

6. Valoració crítica

Quan el 1998, a la Llei 50/1998, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, article 37, cap. IV, sota la rúbrica «infraccions en matèria d'ocupació», apareix l'assetjament sexual com una infracció autònoma molt greu, limitada a l'àmbit competencial de la direcció de l'empresa, es recull sense fer cap mena de referència al bé jurídic que es protegeix. La seva aparició en aquesta norma que s'ocupa essencialment de qüestions fiscals i administratives, tot i que també socials, es justifica per raons de sensibilitat social. L'any 2000, el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost de 2000, aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, que sumarà al que ja està establert en matèria d'assetjament sexual: *«hi haurà assetjament sexual amb independència del subjecte actiu»*. Amb aquesta addició es mira de reconèixer l'assetjament sexual jeràrquic i l'assetjament sexual entre iguals,⁸⁴ però indueix a l'error de pensar que aquest pot ser entès sense tenir en compte sistema sexe-gènere i la subordinació social de les dones.

El 2003, es va dur a terme un canvi més en la llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, i a través d'ella es reconeix l'assetjament per raó de sexe, al costat d'altres tipologies d'assetjament discriminatori per orientació sexual, racial, religió, etc. El text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social va patir de nou un canvi el 2007, a l'efecte de la LOIEDH, que va afegir un altre requisit més:

«sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-lo».

Encara que aquests actes són considerats infraccions molt greus, que rebran, a més de les sancions establertes, sancions accessòries, tot quedarà oblidat si les empreses duen a terme la realització d'un pla d'igualtat, si així es determina per l'autoritat laboral competent. La substitució de la sanció per l'elaboració d'un pla d'igualtat posa en relleu el pes que la prevenció té sobre la sanció en la matèria que analitzem.

A diferència del que passa en l'àmbit social, en l'àmbit contenciós administratiu la regulació de l'assetjament sexual i per raó de sexe se situa en el marc de la protecció a certs drets individuals, a més d'ampliar-se la base de fonamentació. L'EBEP afirma que els empleats públics han de tenir protegit:

⁸⁴ En els últims anys s'han incrementat les situacions d'assetjament sexual entre iguals.

*«el respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament **sexual i per raó de sexe, moral i laboral**».*

Aquesta pluralitat de béns lesionats potser es podria justificar, en principi, per la diferència de tipologies que esmenta l'estatut bàsic de l'empleat públic. Si establim un paral·lelisme entre els béns jurídics citats i les tipologies esmentades, podríem afirmar que es connecta: intimitat-assetjament sexual; orientació sexual-assetjament per raó de sexe; pròpia imatge-assetjament moral i, finalment, dignitat-assetjament laboral. És a dir, s'està descrivint el bé jurídic lesionat en cadascun dels diferents supòsits d'assetjament. Però, si es fes aquesta interpretació, l'assetjament sexual suposaria la lesió a la intimitat sexual de la persona, la qual cosa faria difícil reconèixer el caràcter sistèmic de la violència que representa l'assetjament sexual contra les dones en el treball. A aquestes ambigüitats i errors se suma que, a diferència del que passa en l'àmbit laboral, l'assetjament sexual en l'àmbit contenciós administratiu apareix enumerat al costat d'altres tipologies d'assetjament discriminatori, la qual cosa reforça l'intent que hi ha en l'EBEP de no reconèixer l'especificitat de l'assetjament sexual enfront d'altres tipologies d'assetjament discriminatori.

La legislació que regula a Espanya l'Administració General de l'Estat viola els compromisos contrets pel nostre país en matèria de discriminació i violència contra les dones, negant-ne l'existència en el si de l'administració, la qual cosa la converteix en una institució col·laboradora, per omissió, en la perpetuació de la violència contra les dones. A més, quan entra a regular les situacions d'assetjament i les diferents tipologies, nega la discriminació contra les dones eliminant l'especificitat que té, com a violència sistèmica bàsica, l'assetjament sexual en el treball, assimilant-lo a altres situacions. En aquest últim supòsit, l'administració espanyola discrimina les dones a Espanya no per omissió, sinó negant que estiguin sotmeses a discriminació per raó de sexe.

Quan finalment valorem l'evolució en la regulació de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'un i l'altre àmbit laboral, entenem el que passa a escala jurisprudencial, i que s'analitzarà més endavant. Mentre trobem sentències en l'àmbit social que estan qualificant i jutjant situacions d'assetjament sexual, amb les dificultats i problemàtiques que s'exposaran al final del treball, en l'àmbit contenciós administratiu brillen per la seva absència. Però quan això passa, s'esdevé un fet

molt greu, que hauria de donar exemple en la protecció de la igualtat de drets de dones i homes i en la lluita contra la discriminació sistèmica que pateixen les dones a Espanya, complint tot el que s'estableix a l'article 14 de la LOIEDH i duent a terme el projecte de justícia social que el projecte constitucional de justícia declara i els valors de la qual pressuposa, actua com una institució que discrimina i amaga la violència contra les dones.

L'actuació discriminatòria de l'Administració General de l'Estat es revela a la Resolució de 28 de juliol de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública, per la qual s'aprova i publica l'acord de 27 de juliol de 2011 de la Taula General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que s'hi vinculen. En aquesta resolució, per la qual s'aprova i publica l'acord de 6 d'abril de 2011 de la Taula General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el protocol d'actuació enfront de l'assetjament, només parla d'assetjament laboral. Al principi podríem pensar que s'està utilitzant un terme general. Però res més lluny de la realitat. Quan es defineix l'assetjament laboral, a l'apartat II, punt 2.1, s'aclareix que:

«quan s'utilitza l'expressió assetjament laboral se sol fer referència al que en termes una mica més concrets es coneix com a assetjament moral o psicològic en el treball».

L'assimilació que es realitza entre assetjament laboral i assetjament moral o psicològic, en l'àmbit de l'administració, està negant l'existència d'altres tipologies d'assetjament, especialment de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La consideració de l'assetjament laboral com a assetjament psicològic explica l'interès que s'observa en la doctrina jurisdiccional, en l'àmbit contenciós administratiu per establir una sèrie d'elements objectius que permetin, sense marge de dubte, fixar la intensitat, reiteració i permanència de la violència produïda, i la confusió que es produeix entre assetjament moral i assetjament per raó de sexe. Interessa, també, destacar la preocupació que hi ha en l'Administració General de l'Estat per establir què no és assetjament. Entre les conductes recollides com a «no-assetjament» s'afirma que «es pot tractar d'autèntiques situacions de maltractament psicològic en el treball, similars a la incloses en el *mobbing*, però sense el component de repetició i durada que s'hi requereix, ja sigui perquè són realment esporàdiques o perquè són denunciades en una fase

precoç». S'aclareix tot seguit que: «Així mateix, no es consideraran conductes d'assetjament aquelles que, encara que es puguin incloure aparentment en la definició, es conclouï que, per les seves característiques, no constitueixen comportaments violents... o bé, quan les proves presentades no siguin consistents, sense ser falses». No desitgem repetir-nos, per la qual cosa ens remetem als arguments ja exposats respecte a aquestes exigències.

La invisibilitat que duu a terme l'administració de l'assetjament sexual i per raó de sexe en aquesta important resolució en matèria de prevenció es complementa amb els amplis marges de discrecionalitat que l'administració atorga als qui duen a terme funcions de direcció. La capacitat que tenen els qui realitzen funcions de supervisió i direcció a l'hora d'assignar tasques o funcions fa difícil provar i fins i tot percebre l'assetjament per raó de sexe, fins i tot per part de les mateixes víctimes, que de vegades necessiten agafar distància per poder analitzar tot el que els ha passat. La meritocràcia que impera a l'administració i la discrecionalitat fan molt difícil provar certes tipologies d'assetjament, però el tema es complica encara més quan hi ha la voluntat política de negar-ne l'existència. Aquesta negació revela la permanència i la fortalesa que encara té la violència contra les dones en les estructures de poder i la complicitat de l'administració en el seu manteniment.

Com a conclusió del que hem exposat, cal afirmar que, al costat de les deficiències conceptuals i ambigüitats que presenten les diferents normatives analitzades, no són menys greus les resistències individuals o grupals que enfront de la sanció o prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe es produeixen al nostre país. Però, davant dels qui ridiculitzen els esforços normatius i pràctics que es fan en matèria d'assetjament sexual, hi ha la contundència de la realitat i la veritat. L'Observatori Basc sobre assetjament moral en el treball aportava, el 2006, la xifra d'entre 700.000 i 1.000.000 de persones treballadores afectades per aquesta situació. Les denúncies per assetjament laboral han augmentat un 22% amb la crisi actual. Les presentades davant de la Inspecció de Treball al País Basc el 2012 van ser 200 i fins a mitjan 2013 ja se'n comptabilitzen 122. Les dades són de l'Observatorio Vasco de Acoso Moral, que denuncia que actualment només el 18% de les empreses disposen d'un protocol en matèria d'assetjament. I aquestes són només les dades de l'assetjament que se'n permet veure.

III. Protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de les administracions públiques

87

Dolores Morondo Taramundi

Institut de Drets Humans Pedro Arrupe. Universitat de Deusto

Sumari: 1. Base jurídica dels protocols d'actuació, 1.1 Ubicació i funció dels protocols, 1.2 Fonament jurídic, 1.3 Béns jurídics protegits, 1.4 Àmbit d'aplicació; 2. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en els protocols, 2.1 Definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, 2.2 Tipus d'assetjament, 2.3 La discriminació en l'assetjament; 3. Funció i objectius dels protocols, 3.1 Objectius, 3.2 Prevenició, 3.2.1 Comunicació, difusió i informació sobre el protocol mateix, 3.2.2 Formació i sensibilització sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, 3.2.3 Altres mesures, 3.3 Seguiment; 4. Procediment d'actuació, 4.1 Criteris generals del procediment d'actuació, 4.2 Estructures encarregades del procediment d'actuació, 4.2.1 Estructures competents, 4.2.2 Assessors i mediadors confidencials, 4.2.3 Comissions investigatives i/o sancionadores, 4.2.4 Representació del personal, 4.2.5 Experts en igualtat i altres experts externs, 4.3 Denúncia, 4.4 Desenvolupament del procediment, 4.4.1 Procediments amb fase informal de mediació i fase formal disciplinària, 4.4.2 Procediments amb dues instàncies jeràrquiques, 4.4.3 La càrrega de la prova; 4.5 Conseqüències, mesures i sancions, 4.5.1 Mesures cautelars, 4.5.2 Mesures correctores i complementàries, 4.5.3 Sancions, 4.5.4 Denúncies falses, 4.5.5 Represàlies.

1. Base jurídica dels protocols d'actuació

Els protocols d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es troben en una varietat de documents. De vegades són documents específics, dedicats a la prevenció i el tractament d'aquests dos fenòmens; altres vegades, es tracta de protocols «mixtos» que s'ocupen tant d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe com d'altres comportaments, generalment l'assetjament laboral o l'assetjament moral. En general, el fet que es tracti de documents específics o de protocols mixtos determinarà diferents fonaments normatius i béns jurídics protegits, així com una èmfasi diferent en les definicions. No obstant això, també entre els documents específics podem trobar una certa varietat relativa a aquestes qüestions, segons que l'assetjament sexual es vegi preferentment des de l'òptica dels riscos laborals o des de la de la igualtat en l'àmbit laboral, i segons que es vegi com un atac a la integritat, intimitat o llibertat personal o com un problema de discriminació o violència de gènere (i per tant una qüestió grupal, o col·lectiva, encara que es pugui manifestar també de manera individualitzada).

1.1 Ubicació i funció del protocol

Els protocols dedicats exclusivament a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe es poden trobar tant en documents independents que tenen la funció de donar compliment a l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007⁸⁵ en l'àmbit d'acords amb els sindicats⁸⁶ com en

⁸⁵ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

documents inclosos en un pla d'igualtat⁸⁷ o en un conveni col·lectiu que conté un pla d'igualtat.⁸⁸

L'article 62 de la Llei orgànica 3/2007 estableix expressament l'obligació per a les administracions públiques de negociar amb la representació legal de les treballadores i els treballadors un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, assenyalant uns punts mínims que aquest document ha de contenir, que són aquests: a) el compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; b) la instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes; c) el tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sens perjudici del que s'estableix a la normativa de règim disciplinari, i d) la identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

Alguns dels protocols continguts en documents específics es refereixen també a plans d'igualtat en els quals ja es recollia, de manera genèrica, el compromís de donar compliment a l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007.

⁸⁶ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que s'hi vinculen (BOE, 8 d'agost de 2011); Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València (28 de febrer de 2012, disponible a la pàgina web de la Universitat); Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana (disponible a la pàgina web de la Generalitat); Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València (de 22 de febrer de 2011, disponible a la pàgina web de l'Ajuntament); Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga (22 de juliol de 2008, disponible a la pàgina web de la Diputació).

⁸⁷ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries (Ministeri de Foment, 6 de juliol de 2011, disponible a la pàgina web del ministeri); Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía (BOJA, 14 d'octubre de 2010).

⁸⁸ Protocol d'actuació en casos d'assetjament, conveni col·lectiu personal laboral de la Diputació Provincial d'Osca (B.O.P.H.U., 24 de gener de 2011).

En el cas dels protocols «mixtos», que s'ocupen tant d'assetjament laboral com d'assetjament sexual, se solen enquadrar en convenis col·lectius o acords sindicals més generals, que pretenen «integrar la prevenció, la seguretat, la salut laboral i la igualtat d'oportunitats de dones i homes».⁸⁹ També pot passar que protocols específics per a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe hagin estat pensats com a continuació o especificació de les polítiques de prevenció de riscos laborals, com a «mesures específiques para determinats col·lectius».⁹⁰

1.2. Fonament jurídic

No tots els protocols atribueixen la mateixa importància a l'explicitació i anàlisi de les normes que els serveixen de fonament jurídic. La majoria dels protocols esmenten les normes sobre les quals es funden i a les quals donen desenvolupament a la part introductòria o preambular, mentre que uns quants protocols tenen apartats dedicats específicament al quadre normatiu o a les bases legals. En alguns protocols mixtos,⁹¹ normalment continguts en annexos molt breus d'un pla d'igualtat o d'un conveni col·lectiu, no hi ha esment al fonament jurídic.

Els protocols que s'aturen sobre el marc normatiu es refereixen preferentment a la Constitució i a la Llei orgànica 3/2007. De manera menys generalitzada i més variada, també trobem referències a les

⁸⁹ Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, en l'àmbit del Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc (B.O.P.V., 26 de juliol de 2011); Protocol d'actuació en casos d'assetjament de la Diputació d'Osca; Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i moral, Acord col·lectiu de l'entitat «Ajuntament de Zizur Mayor» (B.O.N., 19 d'abril de 2012); Protocol de prevenció i intervenció enfront de l'assetjament laboral, Ajuntament de Bilbao (24 de març de 2010, disponible a la pàgina web); Protocol d'actuació en matèria de prevenció i inhibició de l'assetjament en l'àmbit laboral, Universitat de Valladolid (B.O.C.Y.L., 15 de març de 2012); Protocol d'actuació enfront de l'assetjament en l'entorn laboral de l'ajuntament de Madrid i els seus organismes autònoms (B.O.A.M., 21 de desembre de 2011).

⁹⁰ Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

⁹¹ Protocol d'actuació en casos d'assetjament de la Diputació d'Osca.

Directives europees, a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Alguns protocols de les administracions autonòmiques o locals inclouen també el marc normatiu subestatal de referència.

El protocol de l'Administració General de l'Estat inclou una referència al criteri tècnic de la Inspecció de Treball 69/2009, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball, quan aquest document considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.

Alguns protocols, com el de la Generalitat Valenciana, s'enquadren també en normes no legislatives com el II Conveni Col·lectiu de Personal Laboral de la Generalitat o el I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat 2010-2012.

D'entre les disposicions constitucionals, les més recurrents són la dignitat de la persona (article 10.1), el dret a la igualtat i a no patir discriminació (article 14), i el dret a l'honor, la intimitat personal i familiar i la pròpia imatge (article 18.1). Hi ha també esments al dret a la integritat física i moral i a no rebre tractes degradants (article 15).

El protocol de l'Administració General de l'Estat fa un esment exprés dels articles 9.2 i 10.1 de la Constitució quan recullen deures específics dels poders públics, respectivament, de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives, i de protegir la dignitat de la persona que queda afectada per tractes discriminatoris.

Cal ressaltar l'absència de qualsevol referència als documents polítics o jurídics d'organismes o conferències vinculades a les Nacions Unides que, com ja hem vist a la part introductòria, van recollir i van relançar la conceptualització de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe com a discriminació d'origen doctrinal i jurisprudencial nord-americà.

1.3. Béns jurídics protegits

Segons el que hem exposat a la part I d'aquest estudi (M. Barrère), podem notar que, malgrat l'èmfasi sobre els valors que aporten causa i inspiració, en els protocols de les administracions públiques hi ha una certa ambigüitat (i fins i tot confusió) a l'hora de determinar els béns jurídics protegits.

En general, els béns més citats són la dignitat,⁹² la igualtat⁹³ i la intimitat.⁹⁴

Seguint un discurs consolidat a escala comunitària, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe suposen un atemptat a la dignitat de les persones treballadores. La violació de la dignitat crea una comunió entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament moral o *mobbing*, ja que es presenten com una falta de

⁹² Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, en l'àmbit del Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía; Protocol d'actuació en casos d'assetjament de la Diputació d'Osca.

⁹³ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista del Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

⁹⁴ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista del Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

respecte a la persona. Diversos protocols (tant mixtos com específics) declaren que les persones treballadores tenen dret a ser tractades amb *respecte*.⁹⁵ En general aquesta falta de respecte que constitueix la violació de la dignitat es materialitza a través de la violació d'altres valors o de drets fonamentals, com el dret a la intimitat i l'honor, el dret a la integritat física i moral,⁹⁶ el dret a la igualtat d'oportunitats o a no patir discriminació. En general, els protocols recullen la concepció dominant de la dignitat en el discurs jurídicopolític, com un caràcter o una natura individual dels éssers humans (la dignitat personal o la dignitat de la persona treballadora) i de prescripció abstracta, és a dir existent en manera independent de les condicions del seu desenvolupament (la dignitat inviolable). Aquesta perspectiva de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe és deutora d'una part de la doctrina i la jurisprudència sobre l'assetjament moral i l'assetjament laboral, que tendeixen a posar també l'assetjament sexual i l'assetjament sexista sobre el pla del *conflicte* personal –com veurem en la construcció de diversos elements dels protocols– i no sobre el de la violència i subordinació de grup.⁹⁷

⁹⁵ Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga; Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía; Protocol d'actuació en casos d'assetjament, Diputació d'Osca; Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i moral, Ajuntament de Zizur Mayor.

⁹⁶ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

⁹⁷ Aquesta conceptualització de la dignitat i les implicacions que hem esmentat ràpidament no són, òbviament, necessàries (encara que siguin avui dia dominants en el discurs jurídic). N'hi ha prou de pensar en les primeres referències en textos constitucionals de la idea de dignitat, a la Constitució de Weimar, on «digne» era el qualificatiu de les condicions d'existència o treball de les classes treballadores perquè la dignitat era un dels elements de la «qüestió social» (i, per tant, un problema relatiu a la justícia social i a les relacions entre els grups).

Hi ha, d'altra banda, alguns protocols⁹⁸ que parteixen de la situació de discriminació i opressió de les dones en la societat i, en particular, en l'àmbit laboral. L'assetjament sexual seria, llavors, una extensió de la violència contra les dones a l'àmbit públic i en concret al laboral. Aquesta impostació no és immediatament compatible amb la visió individualista i abstracta de la dignitat de la qual parlàvem fa un moment, i per això es crea un certa ambigüitat quan s'intenta reconduir la igualtat/no-discriminació (en el sentit d'opressió de les dones en la societat) cap a la idea de dignitat personal.⁹⁹ Fins i tot en el cas dels protocols que fan, d'alguna manera, una anàlisi de l'assetjament sexual i de l'assetjament sexista en el marc de la discriminació sistèmica, aquesta visió resulta substancialment temperada pel discurs sobre la dignitat tant a l'hora de considerar els requisits de l'assetjament sexual (característiques de la conducta, víctimes) com a l'hora de proposar mesures per eradicar-lo.

Aquesta ambigüitat en la definició dels béns jurídics que es desitgen protegir repercuteix, com veurem més tard, en una sèrie d'elements dels protocols, en particular, els requisits de les conductes sancionades, la categoria de la víctima d'aquests comportaments i conseqüentment la titularitat de la potestat de denúncia, com també les idees sobre la prevenció del fenomen de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Són relativament pocs els protocols que fan referència també a la seguretat del personal enfront dels riscos laborals¹⁰⁰ o a la salut i seguretat laborals.¹⁰¹ En algun cas es ressalta explícitament el dany que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe suposen per al funcionament mateix de les institucions. L'assetjament –s'assenyala– introdueix un element pertorbador en el funcionament de l'organització, genera tensions i incidents que acaben produint «mal clima laboral». Això influeix

⁹⁸ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

⁹⁹ Per exemple, en el Protocol de la Diputació de Màlaga: «La lluita contra aquesta violència seria un objectiu per avançar cap a condicions laborals respectuoses amb la dignitat personal».

¹⁰⁰ Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

¹⁰¹ Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, del Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc.

negativament tant en els resultats que s'aconsegueixen com, sobretot, en les persones afectades directament o indirectament i constitueix un risc laboral afegit.¹⁰²

1.4. Àmbit d'aplicació

95

Gairebé tots els protocols fan, d'una manera o una altra, referència al seu àmbit d'aplicació. La majoria conté un apartat específic dedicat a aquesta qüestió.

L'àmbit d'aplicació es determina tant en funció dels organismes on s'aplicarà la norma com en funció dels subjectes emparats i/o sotmesos a la norma.

En funció del lloc, els protocols són aplicables a totes les estructures, els nivells i els departaments de l'organisme que els emana, i a més s'estenen a les estructures vinculades o dependents.¹⁰³

En relació amb el subjecte emparat i/o sotmès, els protocols s'acostumen a aplicar a tot el personal.¹⁰⁴ Alguns protocols expliciten «personal funcionari i contractat» o «personal vinculat per qualsevol tipus de contracte».¹⁰⁵ Altres protocols especifiquen les categories del personal a les quals s'aplica el protocol. Per exemple, el protocol del Departament d'Educació, Universitats i Recerca del Govern Basc s'aplica a «tots els empleats públics que prestin serveis en els centres educatius no universitaris» i a més al «personal docent que presti servei en altres centres, dependent del Departament».

¹⁰² Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

¹⁰³ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

¹⁰⁴ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹⁰⁵ Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

Alguns protocols estenen la seva aplicació fora del mateix personal. Per exemple, a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència jurídica d'un tercer, presti els seus serveis en l'àmbit de l'ens de referència (per exemple, en el cas de la Universitat de València), sempre que la part denunciada sigui membre de l'entitat. O, en el cas del protocol de l'Ajuntament de València, si la situació d'assetjament es produís entre el personal al servei de l'Ajuntament i d'una empresa externa que comparteixin el lloc de treball.

2. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en els protocols

2.1 Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

En general, els protocols segueixen les definicions donades per la Directiva de la Comissió Europea 2006/54 (refosa) i per la Llei orgànica 3/2007.¹⁰⁶

- *Assetjament sexual* és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

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

Poques vegades els protocols s'aturen a examinar les diferències entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Ho fa, per exemple, el protocol de la Generalitat Valenciana que li dedica diver-

¹⁰⁶ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

sos paràgrafs, assenyalant les «diferències conceptuals [...] substancials entre ambdues figures»: mentre la primera té un clar component sexual, la qual cosa li confereix una entitat independent, la segona és una varietat de l'assetjament moral en el treball del que s'anomena «assetjament discriminatori».

Per desgràcia, per establir la distinció entre aquestes dues figures, el protocol no analitza les diferències que puguin derivar dels textos legislatius comunitari o nacional, sinó de (part de) la jurisprudència i la doctrina relatives a l'assetjament sexual que afegeixen ulteriors requisits, amb efecte restrictiu, a les definicions de la Directiva 2006/54 i de la Llei orgànica 3/2007. Així, l'assetjament sexual ambiental ha de ser: 1) un comportament indesitjat de manera inequívoca (element subjectiu), i 2) greu, capaç de crear un clima radicalment odiós i ingratiu (element objectiu).

L'element subjectiu, ens diu el protocol, és la nota diferencial entre l'assetjament sexual i les actituds que podrien ser incloses en un àmbit laboral «de confiança». ¹⁰⁷ Això implica que les persones que pateixen aquests comportaments han de manifestar expressament i inequívocament la seva posició i el seu rebuig, posar de manifest que es tracta d'un comportament molest i imposat i que no hi ha reciprocitat.

El comportament ha de tenir, a més, un component objectiu: «que tingui el propòsit o produeixi l'efecte» d'atemptar contra la dignitat de les persones. La jurisprudència ha establert que «constitueix un element essencial que la conducta sigui prou greu per crear tal entorn negatiu» o «un clima radicalment odiós o ingratiu». Aquesta objectivitat és un criteri valoratiu que, segons el protocol, s'ha de deduir de la repercussió que els actes tinguin en el col·lectiu, és a dir, que generi un ambient o un clima radicalment odiós o ingratiu.

Resulta interessant la introducció de la dimensió col·lectiva i es podria interpretar com un enllaç amb la idea de discriminació estructural que aquest mateix protocol adopta en la seva part introductòria en parlar de les causes de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. No obstant això, en el context de la jurisprudència i

¹⁰⁷ Aquesta distinció entre l'assetjament sexual i les relacions «de confiança» en l'àmbit laboral es troba també en el protocol de la Diputació de Màlaga. L'Ajuntament de València fa la distinció entre l'assetjament sexual i les «aproximacions o relacions lliurement acceptades».

de la doctrina comentades pel protocol, la dimensió col·lectiva sembla més aviat que funcioni com una limitació de la definició d'assetjament a aquells comportaments que *de fet* creen una situació inacceptable en el lloc de treball; això dependrà òbviament del lloc de treball: així, paradoxalment respecte de la finalitat de la norma, com més sexista sigui el clima de treball, per exemple, menys protecció tindrà una víctima d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, ja que el llindar d'acceptació i de normalització dels comportaments considerats inacceptables serà més alt que en un ambient de treball menys sexista. El fet d'afegir aquests requisits a la definició d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe exerceix, per tant, la funció de reconduir la violència de gènere a la idea d'«excés», en comptes de posar-se com a objectiu l'eradicació dels comportaments de violència i discriminació que han estat normalitzats pels sistemes d'opressió.

D'altra banda, tota la reflexió conceptual continguda en el protocol no aconsegueix, tanmateix, distingir amb claredat les diferències «substancials» entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A més, deixa oberts un cert nombre d'interrogants sobre els requisits d'origen jurisprudencial que se superposen a la definició legislativa de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. De manera particular, el component objectiu de l'assetjament és problemàtic: tenir el propòsit o produir l'efecte d'atemptar contra la dignitat no semblen pas criteris objectius. El propòsit perquè resideix clarament en l'ànim subjectiu del qui assetja, però fins i tot el requisit de «produir un efecte» està intervingut per la recepció igualment subjectiva del destinatari (pel caràcter indesitjat del comportament).

En algun cas,¹⁰⁸ tot i que es defineixen tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe, seguint la Llei orgànica 3/2007 i les directives comunitàries, a la resta del text la formulació passa a ser «assetjament sexual o per raó de sexe», és conjugat al singular («l'assetjament sexual o per raó de sexe es *pot* manifestar de diverses maneres») i tots els exemples de formes en les quals es pot manifestar inclouen el caràcter sexual del comportament o la seva incidència sobre la integritat i indemnitat sexual.

Alguns protocols s'allunyen una mica d'aquestes definicions, ge-

¹⁰⁸ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries.

neralment perquè són protocols mixtos, destinats a la prevenció i actuació en cas d'assetjament moral i de l'assetjament sexista com un tipus d'assetjament moral.¹⁰⁹

No sempre que tenim un protocol de prevenció o actuació «mixt», és a dir, referit a diferents tipus d'assetjament, que poden incloure combinacions d'assetjament laboral en general, a l'assetjament discriminatori per altres raons diferents del sexe-gènere, i assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, hi ha després una clara diferenciació entre els tipus d'assetjament, sobretot pel que fa als elements requerits per a la intervenció. Aquest problema és particularment rellevant en relació amb el requisit de persistència temporal de la conducta i el seu paper en la definició d'una conducta com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

En alguns casos, a més, cal assenyalar que a la definició de l'assetjament sexual o per raó de sexe s'afegeixen ulteriors elements en disposicions relatives a l'àmbit d'aplicació o a les conductes excloses de la definició.

Per exemple, en el Protocol de la Conselleria d'Educació de Govern Basc, a la definició d'assetjament com «tot acte, conducta, declaració o sol·licitud que es pugui considerar discriminatori, ofensiu, humiliant, intimidador o violent, o bé una intrusió en la vida privada», cal afegir-hi dues disposicions ulteriors:

[3] les mesures de prevenció i el procediment d'actuació seran aplicables quan [aquests] comportaments produeixin dany en la integritat moral i amenaça de dany o dany de caràcter, psíquic i/o físic a les persones afectades;

[4] queden exclosos del concepte d'assetjament moral aquells conflictes interpersonals passatgers i localitzats en un moment concret que no tenen ni la conseqüència ni la finalitat de destruir personalment o professionalment les parts implicades.

¹⁰⁹ Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc.

2.2 Tipus d'assetjament

Seguint la impostació de la Llei orgànica 3/2007, els protocols recullen a les definicions les categories següents:¹¹⁰

- **assetjament sexual**
- **assetjament per raó de sexe**
- **delicte d'assetjament sexual**¹¹¹ (article 184 del Codi penal)
- **represàlies**: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de tota mena, destinats a impedir-ne la discriminació per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o la d'una altra persona.

Alguns protocols¹¹² se centren, a més, en altres tipologies (d'origen doctrinal):

- **Assetjament «quid pro quo» o assetjament d'intercanvi o xantatge sexual**: en el qual la persona assetjadora exigeix prestacions de tipus sexual a una altra persona a canvi de fer o no fer alguna cosa. No cal que hi hagi una relació jeràrquica, sinó una posició de poder o avantatge des de la qual es pugui fer valer l'amenaça.
- **Assetjament sexual ambiental**: crea un ambient de treball hostil, humiliant o amenaçador per a la persona assetjada.
- **Assetjament sexual horitzontal, entre iguals, o vertical, entre persones de diferent situació en l'escala jeràrquica**: en el seu doble vessant, descendent i ascendent. En el cas de l'assetjament vertical descendent, aquesta circumstància constitueix una situació agreujant de la responsabilitat. Segons el protocol de la Generalitat Valenciana, aquesta classificació concreta es podria aplicar també a l'assetjament per raó de sexe.

¹¹⁰ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

¹¹¹ Art. 184 del Codi penal, Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre.

¹¹² Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

Tampoc aquí l'ús de les tipologies d'origen doctrinal no ha portat a un resultat de més sistematicitat o claredat. En primer lloc, no s'entén per què només l'última classificació (horitzontal/vertical) es pot aplicar a l'assetjament per raó de sexe i no també la primera classificació (intercanvi/ambiental). Per exemple, a la taula següent podem veure com aquestes tipologies podrien servir tant per a l'assetjament sexual com per a l'assetjament per raó de sexe:

	Assetjament sexual	Assetjament per raó de sexe
Assetjament d'intercanvi	Prestacions sexuals en canvi de condicions de treball	Uniformes hipersexualitzats (minifaldilles, «wonderbra») com a condició de promoció, o d'assumpció
Assetjament ambiental vertical	Copets, pessics, etc., per part de superiors	Indisponibilitat de cotxes de l'empresa per a les dones (perquè les dones conduïxen malament)
Assetjament ambiental horitzontal	Al·lusions sexuals per part de companys	Acudits masclistes per part dels companys

Els protocols en general fan referència a llistes no exhaustives de comportaments que es poden considerar formes de manifestar-se l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquestes acostumen a incloure:

- El contacte físic deliberat i no sol·licitat, un acostament físic excessiu i innecessari;
- Comentaris o gestos repetits de caire sexual;
- Trucades telefòniques, cartes o missatges de caràcter sexual ofensiu;
- La persecució reiterada i ofensiva contra la integritat sexual;
- L'exposició o exhibició de gràfics o imatges de contingut sexualment explícit, no consentides i que afectin la integritat i indemnitat sexual;
- Bromes o proposicions sexualment explícites que afectin la integritat i indemnitat sexual;

- Preguntes o insinuacions sobre la vida privada de la persona, que afectin la integritat i indemnitat sexual;
- Peticions de favors sexuals, incloent-hi els que associïn aquests favors amb la millora de condicions de treball o la seva estabilitat en l'ocupació.

Com es pot veure a la llista, que reuneix els exemples de comportaments que es poden considerar formes de manifestar-se l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en diversos protocols, es tendeix a donar prioritat i concebre l'assetjament sexual i per raó de sexe en termes de lesió a la integritat i indemnitat sexuals, sense que en aquestes llistes d'exemples, explícitament declarats no exhaustius, s'introdueixin conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe o conductes que no constitueixen els casos més greus d'assetjament sexual. En efecte, el protocol de la Generalitat Valenciana adverteix, en la seva introducció, que un dels problemes de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe és que es reconeix només en les seves formes més greus, però no en les formes «normalitzades» de la violència sexista ni en les formes menys lesives, que són les més comunes i també determinen, de manera generalitzada, l'ambient de treball.

Alguns protocols¹¹³ inclouen, a més, una clàusula general: «qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació d'un treballador o treballadora per raó del seu sexe». Aquesta redacció és força confusa. D'una banda, transforma en assetjament qualsevol comportament de discriminació intencional («que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació»), però, d'altra banda, exclou de l'assetjament els comportaments que tinguin com a *efecte* la vexació o humiliació, independentment de quina en sigui la causa o la finalitat.

¹¹³ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València; Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

2.3. La discriminació en l'assetjament

En els protocols, la discriminació es relaciona amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe de dues maneres.

En analitzar les causes de l'assetjament sexual, en alguns protocols¹¹⁴ hi ha una explicació que porta a la discriminació i al seu asentament sobre les jerarquies socials i estructures de poder en raó del sexe.

Per exemple, a l'article 3 del Protocol de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries s'indica explícitament que «l'origen de l'assetjament sexual o per raó de sexe radica en els papers atribuïts històricament a les dones i als homes. L'assetjament sexual en el treball és una discriminació que es manifesta a través de la sexualitat (...) gràcies a un entorn social de desequilibri i de poder».

En el protocol de la Generalitat Valenciana, l'assetjament sexual i per raó de sexe són «un reflex de les relacions socials de poder entre homes i dones, per la qual cosa les seves causes estan relacionades amb els rols atribuïts als homes i les dones en la societat, que es reflecteixen també en les relacions de poder en l'àmbit laboral». El protocol relaciona la major incidència sobre les dones de l'assetjament sexual en el treball amb la seva situació «inferior» al mercat laboral, derivada de la inestabilitat i la falta de promoció professional, amb la seva posició de subordinació jeràrquica.

En l'àmbit de la qualificació jurídica dels comportaments, els protocols¹¹⁵ –seguint les directives comunitàries– sancionen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a conductes discriminatòries. Tota ordre de discriminar directament o indirectament

¹¹⁴ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹¹⁵ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

per raó de sexe¹¹⁶ o el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe¹¹⁷ es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

Alguns protocols¹¹⁸ fan referència explícita, en la figura de l'assetjament per raó de sexe, als comportaments de fustigació relacionats amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres cures familiars.

Finalment, el protocol de la Generalitat, fent esment de l'Institut de la Dona, també recalca la «doble victimització» que es produeix quan l'empresa banalitza o invisibilitza l'assetjament, o quan es decideix canviar la víctima d'un centre a un altre com a lloc de treball.

3. Finalitat i objectius dels protocols

La finalitat i els objectius que es marquen els protocols estan força influïts per l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007, que –com dèiem en el primer paràgraf–, estableix uns compromisos mínims que els protocols han de recollir: a) el compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que s'hi vinculen o en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; b) la instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes; c) el tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual

¹¹⁶ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

¹¹⁷ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹¹⁸ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

o d'assetjament per raó de sexe, sens perjudici del que s'estableix a la normativa de règim disciplinari, i d) la identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

Els protocols, amb una certa varietat en la formulació i col·locació, recullen aquests compromisos i els tradueixen normalment en objectius. Molts protocols han estat influïts per la formulació del Protocol de l'Administració General de l'Estat, punt 2.3.1:

Amb la finalitat de donar compliment al que es preceptua a [l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007] i per assegurar que totes les empleades i els empleats públics gaudeixin d'un entorn de treball en el qual la dignitat de la persona sigui respectada i no quedi afectada per cap conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, cada departament, organisme o entitat pública haurà de:

- *Declarar formalment per escrit i difondre el rebuig a tot tipus d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, en totes les seves formes i modalitats (...). Aquesta declaració ha d'arribar a totes les persones que treballin dins del seu àmbit de direcció i/o organització.*
- *Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, a través d'accions formatives i informatives de sensibilització per a tot el seu personal.*
- *Comprometre's a denunciar, investigar, intervenir i sancionar si escau, (...) qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe (...)*
- *Recolzar i assessorar les presumptes víctimes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.*

3.1. Objectius

En general, tots els protocols recullen el doble objectiu de (a) prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i (b) dissenyar un procediment d'actuació per als casos que es produeixin.

Els protocols que especifiquen els objectius es proposen, per exemple:

- Informar, formar i sensibilitzar les empleades i els empleats sobre què es considera assetjament sexual i assetjament per raó de sexe;¹¹⁹
- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, informant el conjunt del personal dels principis recollits en el protocol;¹²⁰
- Donar pautes per identificar una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per prevenir i evitar que es produeixin;¹²¹
- Disposar de l'organització específica i les mesures necessàries per atendre i resoldre els casos que es produeixin;¹²²
- Garantir la seguretat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que siguin escaients i l'aplicació dels procediments sancionadors;¹²³
- Fomentar polítiques i pràctiques que estableixin un entorn laboral lliure d'assetjament sexual.

Encara que a les parts introductòries, sobre finalitat i objectius, la prevenció es fa palesa amb força –alguns protocols es donen fins i tot l'objectiu de promoure una «cultura de prevenció»¹²⁴–, en general és

¹¹⁹ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹²⁰ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹²¹ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹²² Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹²³ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹²⁴ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

el disseny dels procediments d'actuació el que constitueix el gruix del text dels protocols. En el cas dels protocols continguts en un annex a un pla d'igualtat o a un conveni col·lectiu, el text consisteix tan sols en el procediment i en la definició de l'assetjament sexual i, eventualment, de l'assetjament per raó de sexe.

L'únic cas en el qual la prevenció és objecte d'atenció des d'una perspectiva diversa, el protocol¹²⁵ remet a les actuacions pròpies de l'àrea de prevenció de riscos laborals; són els seus responsables els qui podrien iniciar el procediment d'actuació si constataessin possibles situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, com a resultat d'algun dels seus procediments d'avaluació de riscos laborals, i especialment, en les investigacions de sinistralitat laboral, en el procediment de vigilància de la salut, o com a conseqüència de les actuacions derivades de la tramitació dels expedients de canvi/adaptació de lloc de treball per motius de salut. No obstant això, també en aquest cas ens trobem amb actuacions referides a la constatació de supòsits individualitzats d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, que es resolen en un eventual procediment individual (una vegada que la víctima hi ha prestat el seu consentiment). No hi ha ni una consideració de l'assetjament com un fenomen que es desenvolupa en dinàmiques organitzatives i en una estructura, ni la possibilitat per a l'àrea de prevenció de riscos laborals d'actuar de manera estructural, és a dir, més enllà de l'assessorament i la recomanació a la persona afectada (víctima de l'assetjament) perquè denunciï el cas davant la Inspecció.

3.2. Prevenció

Amb la finalitat d'evitar o prevenir les situacions d'assetjament, alguns protocols dediquen epígrafs específics a les mesures de prevenció.

¹²⁵ Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

En aquests epígrafs, les mesures considerades són de tipus divers i es barregen mesures de prevenció general amb mesures que es podrien etiquetar de «cautelars», és a dir, mesures que pretenen evitar un dany major en casos de presumpte assetjament sexual o per raó de gènere. D'aquest últim tipus ens ocuparem a l'apartat següent, dedicat als procediments d'actuació. En el que ve a continuació veurem solament les mesures de prevenció general, és a dir, les polítiques de les administracions tendents a impedir que es generin o a eradicar les condicions que afavoreixen l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe.

3.2.1. Comunicació, difusió i informació sobre el protocol mateix

Com a principal mitjà de prevenció –i encara que no estigui clarament explicitat– de capacitat per reconèixer i reaccionar davant les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, els protocols preveuen mesures de difusió del protocol mateix.

Aquest tipus de mesures inclou la difusió a través d'intranets,¹²⁶ mitjançant documents divulgatius que facilitin informació sobre l'existència i les característiques del protocol,¹²⁷ campanyes d'informació específiques explicatives del contingut del protocol, drets i deures de les persones treballadores, sancions i responsabilitats establertes,¹²⁸ la seva inclusió en manuals d'acolliment,¹²⁹ la seva publicació a través dels mitjans de comunicació de l'organització,¹³⁰ etc.

¹²⁶ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

¹²⁷ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹²⁸ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹²⁹ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

¹³⁰ Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

3.2.2. Formació i sensibilització sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Un altre capítol en la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en el qual es fixen els protocols, justament, és la formació. No obstant això, sota la categoria «formació», els protocols es refereixen a la formació del personal que participarà en el procediment establert per actuar en casos d'assetjament i que haurà de donar suport o assistència a les víctimes,¹³¹ i de vegades només a aquest col·lectiu.¹³²

El Protocol de l'Administració General de l'Estat, per exemple, preveu la formació de les persones que hagin de ser nomenades «assessors confidencials», és a dir, la primera figura de contacte per a les i els denunciants, encarregada de la primera fase del procediment. La Direcció General de la Funció Pública, assessorada per la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació i contra la Discriminació i amb la participació de persones expertes, dissenyarà els continguts formatius. El protocol estableix que el mòdul formatiu no serà inferior a cent hores, serà de contingut eminentment pràctic i tractarà qüestions d'igualtat entre dones i homes, assetjament sexual i per raó de sexe, el protocol mateix i els procediments i instruccions que s'hi estableixen, a més de formació en atenció psicològica a víctimes, habilitats comunicatives i gestió d'equips humans. El curs inclourà, també, un sistema d'avaluació, que en garanteixi la superació i l'adequada preparació del personal format.¹³³

¹³¹ Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València; Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc.

¹³² Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

¹³³ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, annex I. Assessoria confidencial, punt 4.

Pocs protocols¹³⁴ inclouen la formació general sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per a tota la plantilla. En general, es tracta de formació sobre el contingut del protocol, però en algun cas, com per exemple el Protocol de la Universitat de València, s'estableix el compromís a introduir en els programes de formació una perspectiva transversal de gènere, que es concretarà (una mica paradoxalment) en formació específica d'igualtat per a tot el personal, amb especial atenció als programes de formació del personal dirigent. El protocol de l'Ajuntament de València preveu la formació específica sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les seves conseqüències,¹³⁵ en particular en aquells col·lectius en els quals, per la seva composició molt segregada, el seu funcionament, la seva cultura de gènere o els seus antecedents, hi ha més probabilitats d'assetjament, així com la formació general en polítiques de gènere.

Les mesures de sensibilització proposades pels protocols inclouen, de manera molt indeterminada, la promoció d'un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball,¹³⁶ inculcar en la plantilla els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat;¹³⁷ campanyes de sensibilització que aclareixin els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.¹³⁸

¹³⁴ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹³⁵ També en les Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc.

¹³⁶ Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

¹³⁷ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries.

¹³⁸ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

3.2.3. Altres mesures

Seguint l'exemple del Protocol de l'Administració General de l'Estat, s'estableix la necessitat de plantejar la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe «en el context d'una *acció general i proactiva de prevenció*, a fi d'identificar els factors que puguin contribuir a crear un entorn laboral exempt d'assetjament.¹³⁹ Les diferents maneres d'organitzar el treball i les relacions entre les persones poden afavorir o, per contra, evitar situacions o conductes inadequades».

Aquest compromís seguiria la directiva del Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball 69/2009, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball, que considera infracció en matèria de prevenció l'absència *d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere* en l'àmbit laboral.

No obstant això, pocs protocols estableixen explícitament mesures proactives adreçades a l'avaluació de l'entorn laboral i dels factors que puguin afavorir o evitar aquestes conductes, a part de l'efecte de dissuasió general que es pugui adscriure al coneixement per part de tot el personal de la política de rebuig a l'assetjament sexual i per raó de sexe i de l'existència d'un específic protocol d'actuació. Aquells protocols a què fan referència¹⁴⁰ es limiten a fórmules sobre la promoció d'«un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, inculcant a tota la plantilla els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat»¹⁴¹ o a assenyalar la conveniència de fer un «estudi de riscos psicosocials, que permetin conèixer sobre una base científica quins són aquells col·lectius o grups de persones

¹³⁹ També el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

¹⁴⁰ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries.

¹⁴¹ En el protocol de la Diputació de Màlaga, es pot llegir entre les mesures preventives: «promoure les bones conductes; per promoure les “*bones maneres*” en la conducta, amb l'objecte de preservar en tot moment la dignitat de la persona, és important evitar en l'entorn laboral l'existència de conductes o comportaments que tinguin com a causa o objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona» (cursiva meva).

treballadores més susceptibles de patir assetjament en cada centre de treball».¹⁴²

De tota manera, els «estudis de riscos psicosocials per determinar els col·lectius més susceptibles de sofrir assetjament» posen l'èmfasi sobre les eventuals víctimes, estudiant les característiques psíquiques i socials d'aquestes persones, que en determinaran la capacitat de resistir o suportar diferents llindars de violència o agressivitat. Aquest enfocament sobre el problema de l'assetjament desvia l'atenció de les condicions estructurals, així com de les condicions psicosocials del qui agredeix, per la qual cosa les polítiques de prevenció que en derivin estaran adreçades no tant a eradicar el fenomen sinó a evitar o mitigar la concreció dels riscos.

Falten, en resum, mesures preventives relacionades amb els factors «estructurals» reconeguts per alguns protocols 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».¹⁴³

El protocol de la Universitat de València assenyala, a més, que «les mesures preventives han de partir de la cúpula mateixa de l'organització i integrar-se en aquelles decisions estratègiques que condueixin a un canvi en la cultura de l'organització». No obstant això, a l'hora d'especificar les mesures es limita a les ja assenyalades en el Protocol de l'Administració General de l'Estat, és a dir, la comunicació, difusió, publicitat del protocol i accions de sensibilització.

¹⁴² Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València. També el protocol de l'Ajuntament de Zizur Mayor, que és un protocol de caràcter mixt (assetjament laboral i assetjament sexual), es refereix a la identificació i avaluació dels riscos psicosocials d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals.

¹⁴³ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

3.3. Seguiment

De manera generalment dispersa, els protocols exposen i estableixen una sèrie de mesures d'importància fonamental: aquelles mesures relatives al seguiment i l'avaluació de l'aplicació del protocol mateix, capaces de produir el coneixement i les dades sobre les característiques dels fenòmens que ens ocupen en cada ambient de treball, així com de l'efectivitat i eficàcia de les mesures adoptades per a la seva eradicació.

A part del seu tractament poc focalitzat dins dels textos, la tipologia de les mesures previstes també varia considerablement:

- elaboració d'estadístiques amb dades numèriques, desagregades per sexe, sobre el nombre d'intervencions i casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe;¹⁴⁴
- publicació periòdica de les dades estadístiques (mantenint sempre l'anonimat de les persones afectades);¹⁴⁵
- avaluació i revisió periòdica del funcionament i la implantació del protocol;¹⁴⁶
- obligació de l'estructura responsable de transmetre la informació estadística del cas a la Comissió Tècnica d'Igualtat;¹⁴⁷
- memòria anual de les activitats realitzades.¹⁴⁸

¹⁴⁴ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹⁴⁵ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹⁴⁶ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

¹⁴⁷ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

¹⁴⁸ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

4. Procediment d'actuació

4.1. Criteris generals del procediment d'actuació

Els criteris generals més habituals dels procediments d'actuació són els següents:

1) El caràcter obligatori del procediment mateix: les i els denunciants tenen dret a rebre una resposta a la seva denúncia. Encara que els fets hagin estat denunciats verbalment, l'administració deixarà constància escrita de la denúncia, així com de tot el procediment.¹⁴⁹

Tanmateix, l'obligatorietat del procediment està matisada en alguns protocols¹⁵⁰ per la possibilitat reconeguda a la víctima d'arribar a un acord en qualsevol moment del procediment, cosa que hi posa fi.

2) L'obligació general de posar en coneixement dels superiors els casos de possible assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es coneguin,¹⁵¹ com també l'obligació de tot responsable públic de tramitar les denúncies en l'àmbit de la seva competència,¹⁵² i l'obligació general de totes les estructures de prestar col·laboració als òrgans encarregats de dur a terme la investigació i valoració dels casos.

¹⁴⁹ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

¹⁵⁰ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹⁵¹ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

¹⁵² Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

- 3) La protecció de la persona assetjada pel que fa a la seva salut i seguretat, que es concreta normalment en la possibilitat d'adoptar mesures cautelars des del principi del procediment.¹⁵³
- 4) La garantia de la dignitat i del dret a la intimitat al llarg de tot el procediment. Les actuacions s'han de fer amb discreció i prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades (denunciants, denunciats/da i testimonis).¹⁵⁴
- 5) Tractament reservat de la informació:¹⁵⁵ les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. S'assignaran codis numèrics identificatius tant de la persona suposadament assetjada com de la suposadament assetjadora, amb la qual cosa se'n preserva la identitat.¹⁵⁶

¹⁵³ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries.

¹⁵⁴ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

¹⁵⁵ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹⁵⁶ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

- 6) El procediment es durà a terme amb la major rapidesa possible;¹⁵⁷ respectant els principis d'imparcialitat;¹⁵⁸ contradicció, actuació de bona fe¹⁵⁹ i igualtat (en un cas, el protocol de l'Administració General de l'Estat, se subratlla igualtat d'homes i dones). Les persones implicades podran ser assistides per representants legals, representants unitaris i sindicals o altres acompanyants de la seva elecció.¹⁶⁰
- 7) Subsistència de la possibilitat d'utilització, paral·lela o posterior de les accions legals oportunes.¹⁶¹ A més, les sancions disciplinàries en què pogués incórrer la persona assetjadora en l'aplicació del protocol són independents de la qualificació dels fets d'acord amb la legislació penal i el seu càstig conseqüent.¹⁶²

¹⁵⁷ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹⁵⁸ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹⁵⁹ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries.

¹⁶⁰ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹⁶¹ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

¹⁶² Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat

4.2. Estructures encarregades del procediment d'actuació

Dels quatre principis enumerats a l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007 com a requisits mínims de contingut dels protocols que han de negociar les administracions públiques, l'últim recull «la identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una denúncia».

117

Aquesta obligació ha donat lloc a una sèrie de figures que participen en els procediments d'actuació, la varietat de la qual depèn tant de la diversitat d'estructures de l'administració pública que s'han dotat d'un protocol com de les variacions en els procediments d'actuació que s'han establert.

4.2.1. Estructures competents

Els protocols determinen l'estructura (unitat, prefectura, servei) que serà responsable de la recepció i tramitació dels escrits i les denúncies, o donen indicacions sobre com s'ha de determinar aquesta estructura responsable. Determinen, també, les estructures encarregades de les fases del procediment diferents de la denúncia, o el mecanisme per convocar aquestes estructures si aquestes fossin cridades *ad hoc*.

El Protocol de l'Administració General de l'Estat estableix, per exemple, que amb caràcter general serà la Inspecció General de Serveis de cada departament, tret que la prefectura superior de personal n'estableixi una altra. El Protocol de la Conselleria d'Educació del Govern Basc determina que el Servei de Prevenció serà l'encarregat de dur a terme les activitats formatives i informatives; o el protocol de les autoritats portuàries preveu la formació d'un equip d'atenció específic per a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les estructures responsables del procediment d'actuació poden comptar amb figures específiques que hagin rebut formació en matèria de gènere, com per exemple els assessors confidencials del Protocol de l'Administració General de l'Estat, o els membres de l'equip d'atenció a l'assetjament sexual i per raó de sexe del protocol de l'Autoritat portuària sobre els quals recau la primera fase del procediment d'actuació.

4.2.2. Assessors i mediadors confidencials

L'assessoria confidencial (instructors, mediadors) és la figura que rep la denúncia o comunicació sobre una suposada situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, l'avalua i inicia la tramitació del procediment. S'ocupa de comunicar-se amb la víctima i d'assessorar-la.

En els procediments que preveuen una fase prèvia de mediació, aquestes persones estan encarregades de posar-se en contacte amb la persona acusada i d'intentar trobar una solució acceptable per a totes les parts. Poden sol·licitar mesures cautelars i provisionals per garantir la seguretat i la salut de la víctima.

Els assessors i les assessores confidencials són, en general, personal que es presenta voluntàriament al lloc, i han de rebre una formació específica. En alguns casos, han de ser membres d'algun òrgan en particular (com la comissió d'igualtat o l'equip d'atenció a l'assetjament sexual).

4.2.3. Comissions investigatives i/o sancionadores

La fase de procediment formal, en aquells procediments que tinguin una fase prèvia de mediació, o la instància d'alçada, en aquells que prevegin la possibilitat de recórrer la decisió inicial de l'assessor confidencial, està gairebé sempre encarregada a un òrgan col·legiat (comitè o comissió), la composició, la funció i les competències de la qual s'estableixen en el protocol mateix (o, de vegades, en un annex).

La composició d'aquests òrgans acostuma a combinar diferents procedències: comissions d'igualtat, equips de prevenció de riscos laborals, representants unitaris o sindicals, representants de l'empresa, etc.

En aquells casos en els quals la fase prèvia de mediació no prevegi la realització de tasques d'investigació, aquestes comissions assumeixen aquesta responsabilitat.

4.2.4. Representació del personal

Els protocols reconeixen, en general, un paper a la representació unitària i sindical en la política de prevenció, denúncia de situacions

d'assetjament, vigilància del compliment de la normativa en matèria laboral i de condicions de treball, tasques de sensibilització i informació, suport i representació de les empleades i els empleats públics que ho sol·licitin expressament.

Per fer-ho, s'estableix una sèrie, més o menys regular, de poders i prerogatives: dret a rebre informació periòdica sobre el nombre de denúncies d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, dels resultats de les investigacions, incloent-hi l'arxivament de denúncies, de les mesures que s'adoptin en virtut del protocol, a ser informada dels estudis que es realitzin (sempre que aquests no continguin dades de caràcter personal dels qui han intervingut com a part en el procediment).

A aquests drets correspon un deure de sigil *respecte dels fets* dels quals els i les representants de les organitzacions sindicals poguessin tenir coneixement en l'exercici de la seva representació. Un deure de sigil no respecte a la identitat de les persones implicades o de les circumstàncies que les poguessin identificar, sinó «dels fets», pot ser criticable des del punt de vista de l'eradicació de la cultura de la impunitat vigent respecte a aquest tipus de conductes i que provoca la divergència entre les experiències d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i les denúncies d'aquests casos.

4.2.5. Experts en igualtat i altres experts externs

Alguns protocols estableixen l'obligació que hi hagi «experts» en igualtat entre els membres de les comissions que han d'investigar i/o avaluar els fets, o la possibilitat que aquests òrgans d'investigació i avaluació recorrin a experts externs en l'àmbit de la igualtat o de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La majoria dels protocols, no obstant això, no fa esment d'aquest problema del coneixement expert més que de manera indirecta: com que els òrgans encarregats del procediment d'actuació en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe estan formats per personal intern a l'organització, el coneixement específic en aquesta matèria que tinguin aquestes persones s'encarrega a la formació que han de seguir per entrar a formar part de les llistes de personal disponible per a aquestes funcions.

4.3. Denúncia

Poden denunciar conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe:

- la persona presumptament assetjada
- el seu representant legal¹⁶³
- la representació unitària o sindical,¹⁶⁴ amb l'autorització prèvia de la persona afectada¹⁶⁵
- qualsevol empleada o empleat públic que tinguéssim coneixement de situacions que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe¹⁶⁶

El que sembla un defecte de redacció a l'article 4.1, el protocol de l'Administració General de l'Estat podria donar a entendre que també en aquest últim cas és necessària l'autorització de la persona afectada. No obstant això, entre els criteris generals de l'article 2.4 consta expressament l'obligació de qualsevol empleat o empleada públics de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament sexual, així com l'obligació de tot responsable públic de parar-hi atenció i tramitar les denúncies. El combinat d'aquestes dues obligacions resulta difícilment conciliable amb l'autorització prèvia de la víctima per denunciar situacions d'assetjament.

No obstant això, el Protocol de la Universitat de València ha traduït el Protocol de l'Administració General de l'Estat requerint el consentiment de la persona assetjada per a la presentació de la denúncia per qualsevol membre de la comunitat universitària que

¹⁶³ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

¹⁶⁴ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries.

¹⁶⁵ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

¹⁶⁶ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

tingués coneixement d'una situació d'assetjament («A més de les persones afectades, i sempre amb la seva autorització, també podran presentar denúncia la representació sindical així com qualsevol membre de la comunitat universitària»).

És important aquest punt de la titularitat de la potestat de denúncia perquè ens dóna indicació clara de com es concep l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i quins són els béns jurídics protegits –independentment de les declaracions i definicions que els protocols hagin pogut exposar a les parts introductòries. Posem el cas d'una demanda de relacions sexuals, que és acceptada per una subordinada i que és acompanyada de millores en les condicions laborals o promoció professional. La subordinada amant del cap no posa una denúncia, però ho podria fer una altra col·lega que tingui coneixement de la situació? I podria posar, en aquest cas, alternativament o cumulativament, una denúncia per assetjament per raó de sexe on la part ofesa és ella mateixa (la col·lega)? Quin bé jurídic es relaciona amb cadascuna d'aquestes dues titularitats de l'acció de denúncia? A la primera hipòtesi, només la persona assetjada pot denunciar, els altres necessiten el seu consentiment, el bé jurídic protegit semblaria ser més aviat la intimitat, la llibertat sexual o la dignitat de la persona assetjada. En el segon cas, si qualsevol pot denunciar, sembla que es vulgui indicar que tothom té un interès legítim reconegut per la norma per oposar-se a conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, independentment de qui sigui la víctima directa i de com aquesta es comporti; en aquest cas, el bé protegit seria un ambient de treball lliure d'assetjament i/o discriminació, la igualtat entre dones i homes o la dignitat de les dones com a concepte que transcendeix de la dignitat de cada dona individualment.

Alguns protocols admeten la possibilitat de denúncies verbals o escrites, encara que demanen una ratificació posterior per escrit en el cas de denúncies verbals. Uns altres, no obstant això, requereixen denúncia per escrit, i gairebé sempre preveuen o fins i tot adjunten el model de denúncia.¹⁶⁷

¹⁶⁷ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries.

4.4. Desenvolupament del procediment

Els procediments d'actuació establerts pels protocols varien no sols pel que fa a les estructures que se n'encarreguen, sinó també respecte al desenvolupament del procediment. Encara que normalment els protocols estableixen procediments d'actuació en dues fases, aquestes no responen sempre a la mateixa lògica, i cal distingir els protocols en els quals la segona fase es presenta com un recurs d'alçada enfront de la valoració inicial (de la primera fase), d'aquells en els quals la segona fase consisteix en un tipus de procediment disciplinari mentre la primera fase es tractaria d'un mecanisme de resolució informal o de mediació. Mentre, en aquest segon cas, el qui denuncia pot decidir si acudir directament al procediment formal o passar primer per la fase prèvia de mediació, en els protocols del primer cas això no passa. No obstant això, cal assenyalar que també en els procediments sense fase prèvia de mediació, es fa un lloc a la «resolució informal» a la fase de primera instància.

4.4.1. Procediments amb fase informal de mediació i fase formal disciplinària

La majoria dels protocols estableix dues fases en el procediment. Després de la recepció de la denúncia, es preveu una primera fase de valoració de la denúncia i, de vegades, investigació dels fets en els quals la persona o ens responsable, de manera àgil i consensuada, ha d'arribar a una solució del cas mitjançant propostes que posin fi a la situació conflictiva.

Aquesta primera fase es funda en els protocols sobre la creença que «de vegades, el fet de manifestar a la persona denunciada les conseqüències ofensives i intimidadores» del seu comportament és suficient perquè es resolgui el problema.¹⁶⁸

¹⁶⁸ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

En algun protocol se sosté que aquest mètode, informal, dialogat i reservat és consonant als desitjos de les víctimes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, que en la majoria dels casos el que pretenen és que cessi la conducta indesitjada.¹⁶⁹ D'altra banda, com tindrem ocasió de veure més endavant i com s'examina també en el capítol III d'aquest estudi (E. Bodelón i C. Gala), aquestes fases prèvies de mediació presenten no pocs problemes.

En els procediments amb fase informal prèvia, aquesta s'inicia amb comunicacions més o menys formalitzades de les suposades situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i el nomenament de la persona medidora. Aquesta pot ser una figura determinada per estructures existents en l'administració (com per exemple, la comissió d'igualtat) o per les estructures creades pel protocol mateix per ocupar-se de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (com, per exemple, l'Equip d'Atenció a l'Assetjament sexual i Assetjament per raó de Gènere). De vegades, la víctima es pot adreçar als representants del personal, a la unitat mèdica o a la unitat d'atenció a l'empleat perquè realitzin aquesta tasca de mediació. En general, aquesta fase de mediació ha de ser ràpida, en un termini d'entre set i quinze dies, i les persones mediadores tenen competència per demanar mesures cautelars i preventives.

La fase de mediació es tanca amb un informe de valoració inicial, que pot proposar l'arxivament del cas o el seu trasllat al procediment formal. El cas s'arxiva perquè no s'hagi pogut provar l'assetjament, o perquè les parts han aconseguit una solució consensuada. El qui hi intervé ha de deixar constància escrita de tal acord a l'informe.

Si la mediació fallés, o si la persona medidora considerés que no hi pot haver mediació en el cas en concret, l'informe sol·licitarà que s'iniciï el procediment formal de caràcter investigatiu. Aquest procediment formal també es pot iniciar directament, sense passar per la fase de mediació, que té caràcter facultatiu.

La fase formal del procediment s'acostuma a encarregar a un comitè o una comissió, que pot triar d'entre els seus membres una persona que faci les funcions d'instrucció del cas. Aquesta fase consisteix a desenvolupar les tasques d'investigació (mitjançant entrevistes i/o

¹⁶⁹ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

valoració dels documents de prova aportats per la part denunciante) i es conclou amb l'adopció d'un informe de valoració final. L'informe presenta la resolució en la valoració del cas, així com les propostes de les mesures que s'han d'adoptar. Si l'informe conclou que hi ha una situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, a més de les mesures correctives necessàries, sol·licita o proposa la incoació de l'expedient disciplinari. També aquesta segona fase acostuma a tenir terminis màxims establerts, normalment entre els quinze i quaranta-cinc dies.

4.4.2. Procediments amb dues instàncies jeràrquiques

En un altre grup de protocols,¹⁷⁰ el procediment d'actuació previst també té dues fases que, tanmateix, segueixen una lògica diversa. En aquests procediments, la primera fase funciona com una primera instància,¹⁷¹ els resultats i les propostes de la qual es poden recórrer davant un òrgan col·legiat.

De manera similar a la fase formal que hem vist en el grup de protocols anterior, el procediment comença amb una denúncia, que serà avaluada per un assessor confidencial. Aquesta figura també té competència per dur a terme la investigació, mitjançant entrevistes i valoració de documents de prova, així com per proposar mesures cautelars i preventives. La fase acaba amb l'emissió d'un informe que conté la valoració del cas i una proposta de resolució, que es concretarà en la decisió d'arxivar-lo per falta d'objecte o insuficiència d'indícis o en la proposta de les mesures correctores oportunes, incloent-hi, si escau, la incoació de l'expedient disciplinari. En força protocols també hi ha la possibilitat de classificar el que s'ha esdevingut com a

¹⁷⁰ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

¹⁷¹ En el Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana, la primera fase és més una instància d'assessorament a la víctima.

falta disciplinària diferent de l'assetjament sexual, proposant mesures alternatives o un expedient específic. Els terminis perquè aquestes compleixin l'informe de conclusions, comptant des de l'inici del procediment, van dels trenta als quaranta-cinc dies.

Encara que, en aquests protocols, els assessors de la primera fase tenen més tasques encomanades que les dels assessors/mediadors dels protocols als quals ens referíem amb anterioritat, també aquí la resolució informal de la situació hi té un lloc. Els assessors encarregats de la primera fase intentaran una «resolució informal» del cas quan «segons el parer de l'assessoria confidencial, es trobi davant una situació que *encara* no fos constitutiva de qualificar-la com d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, però que si no s'actua podria acabar sent-ho».¹⁷²

Deixant de banda la redacció defectuosa, cal notar la repercussió negativa que té aquesta configuració de les situacions adequades a la resolució informal sobre els requisits definitoris de l'assetjament (en particular l'adverbi «encara»). En efecte, tant l'adverbi «encara» com la frase «podria acabar sent-ho» indiquen que en l'assetjament sexual o en l'assetjament per raó de sexe amb un sol acte no n'hi ha prou per constituir la conducta sancionada i que aquesta es refereix a un procés de reiteració, de manera anàloga amb l'assetjament laboral. I, no obstant això, una de les característiques que distingeixen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe –assenyalada també per diversos protocols– és la innecessarietat de la repetició per constituir la conducta sancionada, ja que, en els casos d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, a diferència de l'assetjament moral o laboral, cada acte s'inscriu en un sistema de poder o de subordinació grupal, que els dota immediatament de significat discriminatori i és precisament aquest significat discriminatori el que constitueix la conducta sancionada.

La segona fase es produeix com a conseqüència de la possibilitat de recórrer la decisió de la primera fase, amb la qual cosa s'apel·la a un altre òrgan.

Aquesta facultat de recurs, tanmateix, està limitada en el Protocol de l'Administració General de l'Estat de dues maneres: a) que l'infor-

¹⁷² Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, cursiva afegida.

me de la primera fase, amb el qual la persona objecte d'assetjament està en desacord, hagi arxivat la denúncia per falta d'objecte o insuficiència d'indicis, o quan la resolució hagi apreciat una falta disciplinària diferent de la d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, i b) que la persona objecte d'assetjament aportï nous elements de judici, degudament motivats.

En aquesta segona fase el comitè avaluarà la documentació aportada amb l'informe de valoració inicial i decidirà donar per acabada la investigació (per no apreciar indicis d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i concordar amb l'arxivament de la denúncia) i continuar el procediment realitzant les actuacions necessàries per recollir informació complementària, si calgués.

Aquesta segona fase del procediment finalitza amb l'elaboració d'un informe de conclusions.

4.4.3. La càrrega de la prova

Tot i que la inversió de la càrrega de la prova sigui un dels elements més destacats de la configuració del dret antidiscriminatori de la Comunitat Europea, en el qual tant la Llei orgànica 3/2007 com molts dels protocols diuen que s'inspiren, cal ressaltar-ne la gairebé absoluta falta de consideració per part dels protocols.

Només en un cas¹⁷³ trobem un apartat específicament dedicat a la càrrega de la prova: «els procediments en els quals es reclamin actuacions discriminatòries per raó de sexe, que es materialitzen en conductes d'assetjament sexual, o en comportaments constitutius d'assetjament per raó de sexe, correspon a la part demandada la prova d'absència de discriminació en la seva actuació i de la proporcionalitat dels seus actes. A la part demandant correspon aportar indicis de discriminació suficients perquè es desencadeni la inversió de la càrrega de la prova».

Si ja de per si la prova constitueix un dels elements més difícils tant en els casos de violència o assetjament sexual com en els casos de discriminació per raó de sexe, la inversió de la càrrega de la prova és,

¹⁷³ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

a més, un element generalment contestat quan la doctrina antidiscriminatòria s'aplica en l'àmbit disciplinari, per la seva analogia amb el dret penal. És per això que un tractament adequat d'aquest element del procediment hauria resultat més que necessari.

4.5. Conseqüències, mesures i sancions

4.5.1. Mesures cautelars

Els responsables de la tramitació de les denúncies, d'ofici o a instàncies de part, poden proposar mesures cautelars,¹⁷⁴ degudament motivades, en general fins a la finalització de les actuacions.

Alguns protocols ofereixen exemples de mesures cautelars:

- separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora¹⁷⁵
- modificació de les condicions que afecten la prestació del treball i l'entorn laboral,
- adaptació o canvi del lloc de treball

Mentre que, en alguns protocols, la finalitat de les mesures cautelars és garantir la seguretat i la salut de la víctima denunciante, altres protocols es refereixen a «la protecció efectiva de les persones afectades», la qual cosa podria incloure no sols la persona presumptament assetjadora, sinó també altres persones implicades, com per exemple els testimonis.

Alguns protocols estableixen explícitament que la víctima tindrà prioritat en l'elecció dels canvis,¹⁷⁶ o que aquests es faran amb el seu

¹⁷⁴ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

¹⁷⁵ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹⁷⁶ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

consentiment,¹⁷⁷ o que en cap cas no podran suposar un perjudici o menyscapte en les seves condicions de treball, ni salarials.¹⁷⁸

4.5.2. Mesures correctores i complementàries

128

Els protocols estableixen normalment –a més, si escau, de la funció sancionadora del procediment– la necessitat d'adoptar mesures correctores de la situació d'assetjament.¹⁷⁹

Alguns protocols¹⁸⁰ enumeren com a mesures complementàries que pot proposar l'assessoria confidencial o l'òrgan encarregat:

- suport psicològic i social a la persona assetjada i a la seva família;
- modificació d'aquelles condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona assetjada, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació;
- adopció de mesures de vigilància de protecció de la persona assetjada.

Altres mesures que poden derivar d'un procediment d'actuació es refereixen a aquells casos en els quals la investigació realitzada no constati l'existència de l'assetjament però posi de manifest que hi ha subjacent un conflicte personal rellevant generat pel treball.¹⁸¹

¹⁷⁷ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga.

¹⁷⁸ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹⁷⁹ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València; Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

¹⁸⁰ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc.

¹⁸¹ Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries.

Segons el protocol de l'Ajuntament de València, es podran prendre mesures també si el resultat final del procediment és el sobreseïment però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia.

4.5.3. Sancions

Els protocols fan referència a la tipificació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe com a falta disciplinària molt greu a l'article 95 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.¹⁸²

Quan en el procediment d'actuació es constata clarament l'existència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, es procedeix a la incoació d'un expedient disciplinari per falta molt greu (o a la seva sol·licitud, segons les competències de l'òrgan que emet l'informe).

Alguns protocols¹⁸³ preveuen la possibilitat de proposar la incoació d'expedients disciplinaris diversos del d'assetjament, si una altra falta diferent de l'assetjament sexual o per raó de sexe resultés de l'anàlisi del cas.

El protocol de l'Ajuntament de València també estableix una sèrie d'agreujants com la reincidència, la pluralitat de víctimes, la presència de conductes intimidadores o represàlies, la posició de l'assetjador de decisió respecte a la relació laboral de la víctima, víctimes amb algun tipus de discapacitat, greus conseqüències psicològiques en la víctima, mèdicament acreditades, víctimes amb relacions laborals no indefinides o amb relacions de caràcter no laboral, assetjament durant els processos de selecció del personal, entorpidiment de la investigació mitjançant pressions o coaccions sobre la víctima, els testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar.

¹⁸² Com, per exemple, el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹⁸³ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

4.5.4. Denúncies falses

Tots els protocols fan referència a les denúncies falses. En línia amb altres principis del procediment del protocol (garantir la dignitat i la intimitat de totes les parts, i l'obligació de confidencialitat i reserva), una denúncia d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe es considera un dany a la reputació i dignitat de qui és acusat.

Els protocols estableixen, per tant, que les denúncies falses i/o les dades¹⁸⁴ falses seran constitutives d'una falta que donarà lloc a la incoació d'expedient disciplinari.

En la majoria dels protocols, les denúncies falses són aquelles en les quals la persona assetjada ha proporcionat dades falses actuant «amb acreditada falta de bona fe». Molts protocols distingeixen, per tant, la denúncia falsa de la denúncia que no s'ha pogut provar o que ha estat finalment considerada pels òrgans competents com un comportament diferent de l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

Algun protocol mostra una obsessió especial per les denúncies falses, que estan tractades fins en tres llocs diferents, amb definicions menys clares del que seria desitjable en un àmbit amb tantes disparitats entre les experiències d'assetjament sexual i per raó de sexe, i el percentatge de denúncies: «Les denúncies o al·legacions que es demostrin intencionadament *deshonestes* o *doloses* seran constitutives d'actuació disciplinària» o «Si de la investigació realitzada es posés en evidència que la persona presumptament assetjada ha actuat amb acreditada falta de bona fe o *amb ànim de danyar* es podran adoptar les mesures previstes per als supòsits de transgressió de la bona fe contractual». En tots dos passatges hi manca tota referència a la falsificació de les dades, com si una denúncia per assetjament sexual necessités, a més dels requisits relacionats amb el comportament patit, l'absència d'ànim de revenja o d'intencionalitat de danyar l'assetjador.

¹⁸⁴ Això inclou no sols les persones que denunciïn, sinó també el qui es presenta com a testimoni. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

4.5.5. Represàlies

Estan expressament prohibides les represàlies contra les persones que efectuïn una denúncia, donin testimoni, col·laborin o participin en les investigacions, i contra aquelles persones que s'oposin a qualsevol situació d'assetjament enfront de si mateixos o enfront de tercers.¹⁸⁵

Les represàlies o els actes de discriminació contra la persona denunciant es consideren falta laboral, per la qual cosa s'incoa el corresponent expedient disciplinari.¹⁸⁶

Alguns protocols expliciten, a més, que estan prohibides les represàlies contra qui hagi denunciat un cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que finalment no hagi pogut ser provat i no hi hagi constatació de mala fe en la denúncia.

¹⁸⁵ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

¹⁸⁶ Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València.

IV. Protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de les empreses

133

Encarna Bodelón.

*Professora de Filosofia del Dret. Universitat Autònoma de Barcelona
Directora del Grup d'Investigació Antígona*

Carolina Gala.

*Professora de Dret del Treball i de la Seguretat Social
Universitat Autònoma de Barcelona*

Sumari: Introducció.

Primera part. 1. Bases legals dels protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de les empreses. 2. Situació dels protocols en els convenis col·lectius. 3. Referències legals. 4. Els objectius del protocol. 5. Tipologies i conceptualització de l'assetjament incloses en els protocols. 6. Les mesures de prevenció. 7. Els mecanismes de suport. 8. El procediment informal. 8. El llenguatge no sexista. *Segona part.* 1. Principis que informen el procediment d'intervenció o actuació en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe. 2. El procediment formal d'actuació enfront de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. 3. El paper dels/de les representants dels/de les treballadors/es. 4. Conseqüències derivades d'una situació d'assetjament. 5. Possible exoneració de la responsabilitat empresarial? 6. La garantia d'indemnitat de les víctimes i de les persones intervinents en el procediment d'intervenció. 7. Qüestions generals relacionades amb l'aplicació dels protocols: seguiment de la seva aplicació, revisió i vigència.

Introducció

En aquest apartat de l'estudi s'analitzen, tant des d'una perspectiva preventiva com d'aplicació, els protocols d'actuació o intervenció en

matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe recollits en convenis col·lectius, tant d'empresa com supraempresarials (sectorials), publicats en el Butlletí Oficial de l'Estat des del dia 1 de gener de 2009 fins al 30 d'abril de 2012 i referits al sector privat.

Cal tenir present que només s'han triat aquells convenis col·lectius que incorporen un protocol ja vigent,¹⁸⁷ i s'han descartat, en conseqüència, aquells supòsits en què només es preveia que, en un termini de temps més o menys proper, es negociaria o es posaria en marxa un protocol. Així mateix, s'han incorporat tots els protocols o procediments d'actuació vigents, amb independència de la seva extensió i un contingut més o menys desenvolupat o detallat.

D'altra banda, cal destacar que, en el supòsit concret dels convenis col·lectius supraempresarials, s'han inclòs a l'estudi tant aquells que recullen un protocol d'actuació com aquells que incorporen les pautes que han de complir necessàriament els protocols que posteriorment es negocien a escala empresarial en el sector d'activitat afectat pel conveni.

Seguint el criteri anterior, el nombre de protocols analitzats és de cinquanta-sis, la gran majoria recollits en convenis col·lectius d'empresa, pertanyents a sectors d'activitat molt diversos. Així, del total de cinquanta-sis protocols, només dotze (un 21,42%) estan inclosos en un conveni col·lectiu de sector.

I. Primera part

1. Bases legals dels protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de les empreses

Com ja s'ha explicat a la introducció, 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 han estat les regulacions europees. Una de les primeres va ser la Recomanació de les Comunitats Europees 92/131, de 27 de novembre de 1991, relativa a la dignitat de la dona i l'home en el treball que va abordar l'assetjament sexual i va proposar la definició següent:

¹⁸⁷ La llista de protocols estudiats es recull en un annex d'aquest estudi.

La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i l'home en el treball, incloent-hi la conducta de superiors i companys, resulta inacceptable si:

- a. aquesta conducta és indesitjada, forassenyada i ofensiva per a la persona que n'és objecte,*
- b. la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta per part d'empresaris o treballadors (inclosos els superiors i els companys) s'utilitza de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a l'ocupació, sobre la seva continuació, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació i/o*
- c. aquesta conducta crea un entorn laboral intimidador, hostil i humiliant per a la persona que n'és objecte, i que aquesta conducta pot ser, en determinades circumstàncies, contrària al principi d'igualtat de tracte.*

Aquesta recomanació inclou un annex amb el *Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual* (d'ara endavant codi de conducta). El codi de conducta inclou diversos elements que, com es veurà, han influït notablement en l'elaboració dels protocols a Espanya.¹⁸⁸

La Directiva 2002/73/CE ha donat un nou context a la regulació europea en temes d'assetjament sexual i per raó de sexe. Les regulacions sobre assetjament sexual i per raó de sexe han quedat incorporades a la Directiva 2006/54/CE.

En la seva exposició de motius, la Directiva 2006/54/CE afirma, en el seu apartat 6, 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. Aquestes formes de discriminació es produeixen no sols en el lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'han de prohibir aquestes formes de discriminació i han d'estar subjectes a sancions efectives, proporcionades i dissuasòries.

¹⁸⁸ Sobre la importància d'aquest codi vegeu: García-Perrote (2008).

Aquesta directiva situa clarament el problema com un tema de discriminació per raó de sexe, en el qual tenen particulars responsabilitats les empreses; així, a l'apartat 7 de l'exposició de motius s'afirma:

en aquest context, cal encoratjar els empresaris i els responsables de la formació professional a prendre mesures per combatre tota classe de discriminació per raó de sexe i, en particular, a prendre mesures preventives contra l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball i en l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció, de conformitat amb la legislació i la pràctica nacionals.

En els últims anys el tema s'ha reprès a partir de la Comunicació de la Comissió al Consell i al Parlament Europeu, per la qual es tramita l'acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball (COM/2007/0686 final), de 8 de setembre de 2007. No obstant això, aquest acord marc sobre l'assetjament fa escasses referències a l'assetjament sexual i per raó de sexe i dilueix aquestes conductes en el concepte genèric d'assetjament:

En el lloc de treball es poden presentar diverses formes d'assetjament i de violència, que poden ser de caràcter físic, psicològic o sexual.

Així mateix, la definició que es fa de l'assetjament és genèrica; es descriu a l'article 3 com:

L'assetjament i la violència es deuen al comportament inacceptable d'un o més individus i poden adoptar diverses formes, algunes de les quals es poden identificar més fàcilment que unes altres. L'ambient del treball pot influir en l'exposició de les persones a l'assetjament i a la violència.

Existeix assetjament quan d'un o més treballadors o directius, de manera repetida i deliberada, s'abusa, se'ls amenaça i/o se'ls humilia en circumstàncies relacionades amb el treball.

La regulació actual sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com l'obligació de prevenir aquestes conductes, està regulada per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (d'ara endavant LOIEDH), que dedica l'article 48 d'aquesta llei als protocols en l'àmbit de les empreses:

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

1. *Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que s'hauran de negociar amb els representants dels treballadors, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.*
2. *Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin afavorir-ho.*

La responsabilitat empresarial enfront de l'assetjament és clara, ja que la disposició addicional 11a.1 de la LOIEDH dóna una nova redacció a l'article 4.2.i) de l'Estatut dels Treballadors, que indica que els/les treballadors/es tenen com a drets bàsics: *«respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la **protecció enfront de l'assetjament** per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe»*.

La importància donada a l'assetjament sexual i per raó de sexe queda de manifest a la reforma que efectua la LOIEDH de l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors a través de la disposició addicional 11a, que, entre les causes de l'acomiadament disciplinari, hi afegeix una nova causa «g»:

Tretze. Es modifica la lletra g) de l'apartat 2 de l'article 54, que queda redactat en els termes següents: g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

La gravetat d'aquesta conducta ja estava recollida des de l'any 2000 a la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS) (Reial decret legislatiu 5/2000), en el seu article 8.13, que defineix com a infracció molt greu:

8.13. *L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial, sigui quin en sigui el subjecte actiu.*

D'altra banda, cal recordar que l'article 10 del Reial decret 1615/09, que regula el distintiu d'igualtat, inclou l'elaboració de protocols, la qual cosa pot ser un incentiu per a les empreses.

Finalment, des de la perspectiva legal, cal tenir present que, encara que no és previst a la LOIEDH per raons de delimitació material, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen un risc laboral de naturalesa psicosocial, la qual cosa implica, d'acord amb el que preveu l'article 14 de la Llei de prevenció de riscos laborals, que l'empresari és responsable d'evitar que es donin a la seva empresa, per a la qual cosa ha d'arbitrar tots els mecanismes preventius necessaris, i, si no ho aconsegueix, ha d'assumir, juntament amb l'assetjador, les corresponents responsabilitats (les previstes a la LISOS i una possible responsabilitat indemnitzatòria).

2. Situació dels protocols en els convenis col·lectius

La ubicació dels protocols en els convenis col·lectius dóna informació sobre el pes i la importància que tenen. Els protocols més elaborats tenen o un capítol propi dins del conveni¹⁸⁹ o es desenvolupen a l'annex o les disposicions finals.¹⁹⁰ Els protocols que se situen en

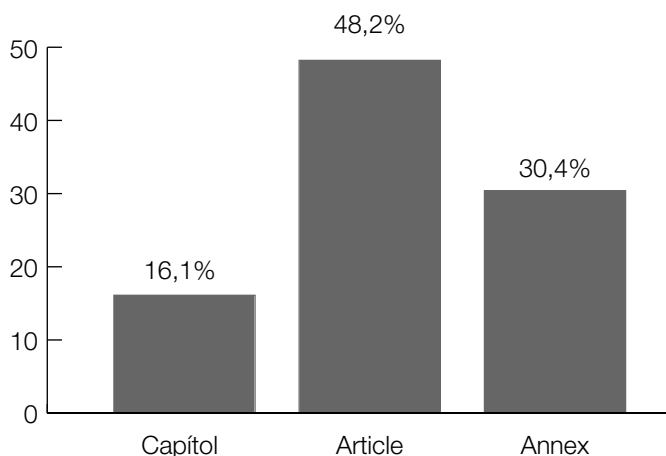
¹⁸⁹ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009); CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE de 8 d'abril de 2010); CC nacional del cicle del comerç del paper i les arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A., que dóna compliment al que estableix la disposició addicional primera del conveni i que passa a integrar-s'hi (BOE de 30 d'agost de 2010); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

¹⁹⁰ Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); Pla d'igualtat de Danone, S.A., que forma part del seu CC (BOE de 9 de setembre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A.

els annexos o a les disposicions addicionals acostumen ser els més complets (30,4%). No obstant això, gairebé la meitat dels protocols (48,2%) consisteixen senzillament en un únic article que recull algunes qüestions dins del conveni col·lectiu.¹⁹¹ Es tracta de formulacions molt vagues i genèriques i que clarament no satisfan els requisits d'un protocol.

(BOE de 23 d'octubre de 2009); CC de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L.U., Praxair Soldadura, S.L.U., i Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010); I CC d'Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE de 13 de juliol de 2010); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); CC de Telefónica de España, S.A.U., per als anys 2011-2013 (BOE de 4 d'agost de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (fàbriques) (BOE de 4 d'octubre de 2011); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012); CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012); CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012); acta en la qual es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront de l'assetjament, assetjament sexual i per raó de sexe, de conformitat amb el que es disposa a la disposició addicional segona del CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012); CC de la Companyia de Distribució Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012); I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

¹⁹¹ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009); CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE de 8 d'abril de 2010); CC nacional del cicle del comerç del paper i les arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); Pla d'igualtat de Santa Bárbara Sistemas, S.A., que dona compliment al que estableix la disposició addicional primera del conveni i que passa a integrar-s'hi (BOE de 30 d'agost de 2010); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

Taula 1. Situació del protocol dins de conveni col·lectiu.

Font: Elaboració pròpia.

Un tema central en relació amb els protocols és analitzar quin enquadrament conceptual tenen dins dels convenis col·lectius, és a dir, en quin marc de mesures situen l'assetjament sexual i per raó de sexe. Tal com hem vist a la introducció, l'assetjament sexual i per raó de sexe està vinculat amb la defensa de diversos drets com són la no-discriminació per raó de sexe, la dignitat de les persones, el dret a la no-violència i a la salut laboral.

En diversos protocols l'assetjament sexual i per raó de sexe és entès unint diverses perspectives: com un atac a la dignitat de les persones, al principi de no-discriminació i a la salut laboral. Un exemple en seria l'article 1 del conveni de Repsol, que, a la declaració de principis, uneix aquestes tres perspectives:

Tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne, així com a la salvaguarda dels seus drets fonamentals de caire laboral.

S'han de consolidar les polítiques d'igualtat i no-discriminació entre la plantilla, al mateix temps que s'afavoreix la conscienciació col·lectiva envers aquest problema.

Cal millorar les condicions de treball de les persones contractades i elevar-ne el nivell de protecció de la seguretat i salut, no sols vetllant per

la prevenció i protecció enfront de riscos que poden ocasionar menyscapte o dany físic, sinó també enfront de riscos que puguin originar deterioració en la salut psíquica.

En la major part dels casos, l'enfocament conceptual es remet a diversos d'aquests drets, especialment al dret a la igualtat i a la dignitat. En un tercer lloc, hi hauria les referències a la salut laboral i en molt pocs casos la vinculació entre l'assetjament sexual i la violència contra les dones. En aquest sentit, també resulta interessant veure en quina àrea de mesures es troben els protocols. Els convenis col·lectius inclouen les mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en diverses àrees del pla d'igualtat, que serien:

1. Mesures de promoció de la igualtat i dret a la no-discriminació

Els protocols acostumen a aparèixer vinculats a parts del conveni en les quals es desenvolupa el dret a la no-discriminació i a la igualtat. Aquesta vinculació amb les mesures antidiscriminatòries és la referència més freqüent, en un 46,4% dels estudiats.¹⁹² No obstant

¹⁹² CC d'Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípodé, S.A. i COIDEC, S.A. (BOE de 31 d'agost de 2009); pla d'igualtat de Danone, S.A., que forma part del seu CC (BOE de 9 de setembre de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009); CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009); acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010); I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010); CC d'Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE de 8 d'abril de 2010); acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); CC nacional del cicle del comerç del paper i les arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010); CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE de 11 de març de 2011); acta dels acords de modificació de l'article 27 del CC de l'Agència Efe, S.A., i la incorporació de nous acords (BOE de 27 d'abril de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (fàbriques) (BOE de 4 d'octubre de 2011); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011); IV CC de treball estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de

això, és un tant per cent insuficient si tenim en compte que de manera molt clara la legislació comunitària i espanyola vinculen la protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe amb el dret a la no-discriminació sexual. Tal com assenyala Teresa Pérez del Río:

...en la violència de gènere en l'ocupació, en les seves dues manifestacions, l'assetjament sexual i l'assetjament sexista, el dret fonamental violat per excel·lència és el dret a la igualtat. (Del Río, 2009 p.21).

Recordem que a la Directiva 2002/73/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE, es va assenyalar clarament que l'assetjament sexual i per raó de sexe són discriminatoris per raó de sexe. Aquesta idea ha quedat recollida a l'article 2.2.a) de la Directiva 2006/54/CE, que incorpora la directiva del 2002.

Seguint la legislació europea, la LOIEDH indica a l'article 7.3, que *«es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe»*. En aquest mateix sentit, la LOIEDH situa la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe (article 7) en el títol I de la llei dedicat al principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació. No obstant això, gairebé la meitat dels protocols no se situen en la línia del que estableix la LOIEDH, entenent el problema de l'assetjament sexual com un tema de discriminació.

2. Relació amb el pla d'igualtat

En un 35,7% dels casos estudiats el protocol apareix o es relaciona amb el desenvolupament del pla d'igualtat.¹⁹³ L'article 46 de la

desembre de 2011); CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012); CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012); acta en la qual es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront l'assetjament, l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'acord amb el que s'inclou a la disposició addicional segona del CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012); III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012); IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012); I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

¹⁹³ Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); Pla d'igualtat de Danone, S.A., que forma part del seu CC (BOE de 9 de setembre de 2009); I CC d'Importaco, S.A. (BOE

LOIEDH estableix com a contingut dels plans d'igualtat, entre d'altres, la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Relació amb salut laboral i riscos laborals

La relació dels protocols amb l'àmbit dels riscos i salut laboral és molt clara, ja que:

Si, segons l'article 4 LPRL, s'entén per risc laboral la possibilitat que una treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball i es consideren danys derivats del treball les lesions sofertes amb motiu o arran del treball, resulta evident que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, a més de discriminacions per raó de sexe, constitueixen riscos laborals (Martínez, 2010: 212).

En un 28,6% dels casos, el protocol se situa en el conveni juntament amb les mesures de salut laboral¹⁹⁴ i en un 35,7% dels casos les

de 25 de març de 2010); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); CC nacional del cycle del comerç del paper i les arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010); CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010); CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); Pla d'igualtat de Santa Bárbara Sistemas, S.A., que dóna compliment al que estableix la disposició addicional primera del conveni i que passa a integrar-s'hi (BOE de 30 d'agost de 2010); CC de Hertz de España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); CC de Telefónica de España, S.A.U. per als anys 2011-2013 (BOE de 4 d'agost de 2011); IV CC de treball estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011); XXV CC de Philips Ibérica, S.A.U., 2011-2012 (BOE de 9 de gener de 2012); CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012); IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

¹⁹⁴ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípod, S.A. i COIDEC, S.A. (BOE de 31 d'agost de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010); CC de Praxair España, SL, Praxair Producción España, S.L.U., Praxair

mesures del protocol apareixen doblement relacionades amb qüestions de riscos laborals i igualtat.¹⁹⁵

4. Relació amb la violència de gènere

Una de les coses que criden més l'atenció és l'escassa relació que s'estableix entre les mesures contra la violència de gènere i els protocols contra l'assetjament sexual. Només en un 3,6% dels casos, els protocols estan situats en els convenis a la part relativa a mesures contra la violència de gènere.¹⁹⁶ Aquesta dada mostra l'oblit dels as-

Soldadura, S.L.U., i Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010); I CC d'Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE de 13 de juliol de 2010); CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010); I CC marc estatal de lleure educatiu i animació sociocultural (BOE de 8 de març de 2011); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE de 11 de març de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011); I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

¹⁹⁵ CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009); V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010); CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010); Pla d'igualtat de Santa Bárbara Sistemas, S.A., que dona compliment al que estableix la disposició addicional primera del conveni i que passa a integrar-s'hi (BOE de 30 d'agost de 2010); XXIII CC marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011); V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011); CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (fàbriques) (BOE de 4 d'octubre de 2011); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012); CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012); III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012); IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012); acta en la qual es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront de l'assetjament, l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'acord amb el que estableix la disposició addicional segona del CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

¹⁹⁶ III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de

pectes vinculats amb la violència de gènere, que li són propis, i que són clarament indicats per la legislació internacional.

No sols la legislació internacional ja esmentada en la introducció indica la necessitat de vincular l'assetjament sexual i per raó de sexe amb les violències masclistes, sinó que també a la doctrina espanyola diversos autors i autores, amb què estem d'acord, han mostrat que l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o assetjament sexista, s'han de vincular amb la violència de gènere: «...la violència de gènere en l'àmbit laboral no és un tipus d'assetjament moral, tenen les mateixes causes que la resta de les manifestacions de violència contra la dona i presenta trets diferencials de tal importància que fan incorrecte un tractament conjunt.» (Pérez del Río, 2009: 22).

Només alguns protocols que es vinculen a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals indiquen que l'assetjament sexual constitueix una forma de violència:

3. *La Direcció del Grup i els representants dels treballadors reconeixen que l'assetjament i la violència potencialment poden afectar qualsevol lloc de treball i qualsevol treballador. Sota el principi de tolerància zero a l'assetjament i violència en el treball el Comitè Intercentres de Seguretat i Salut definirà els procediments específics que se seguiran per prevenir l'aparició dels casos.* I Conveni col·lectiu marc del Grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

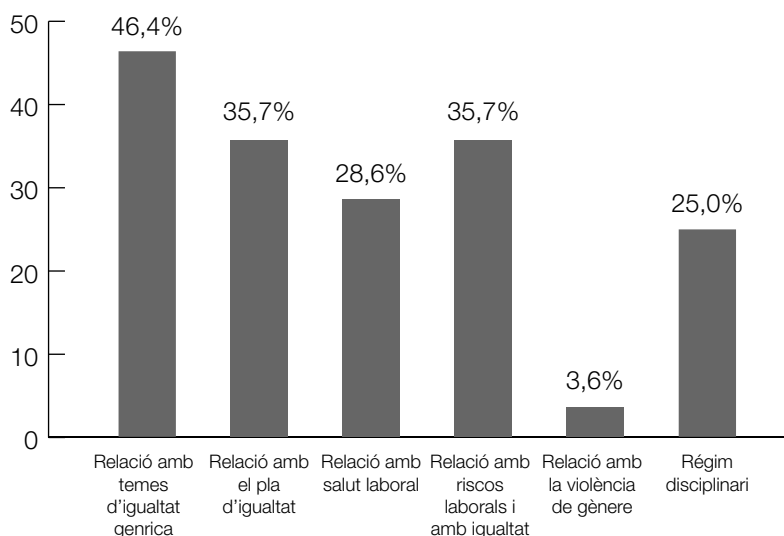
5. Relació amb el règim disciplinari

Els protocols se situen a la part del conveni dedicada a les qüestions del règim disciplinari en un 25% dels casos.¹⁹⁷

2011); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

¹⁹⁷ CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009); III CC de Fundació Diagrama Intervenció Psicosocial (BOE de 8 d'octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009); I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010); I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010); CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010); CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010); XXIII CC marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011); I CC marc estatal de lleure educatiu i animació sociocultural (BOE de 8 de març de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); IV CC estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011); III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE

Taula 2: Mesures que es relacionen amb el protocol dins del conveni.



Font: Elaboració pròpia

3. Referències legals

Un altre element que ens ajuda a entendre en quin marc conceptual se situen els protocols és l'anàlisi de les referències legals que s'hi fan. En aquest sentit, les referències legals més freqüents són a la LOIEDH, que apareixen en un 35,7% dels casos.¹⁹⁸ Les referències

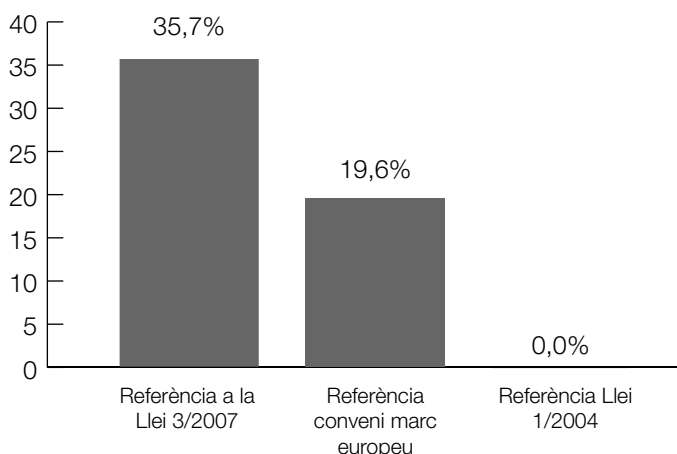
de 25 d'abril de 2012); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

¹⁹⁸ Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); Pla d'igualtat de Danone, S.A., que forma part del seu CC (BOE de 9 de setembre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009); CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009); Acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010); Acord complementari al CC general de la

a l'acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball són les segones més nombroses, en un 19,6% dels casos.¹⁹⁹

indústria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); CC nacional del cicle del comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010); CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); CC de Hertz de España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); CC de Telefónica de España, S.A.U. per als anys 2011-2013 (BOE de 4 d'agost de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (fàbriques) (BOE de 4 d'octubre de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrer de 2012); CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012); Acta en què es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront de l'assetjament, assetjament sexual i per raó de sexe, d'acord amb el que estableix la disposició addicional segona del CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

¹⁹⁹ Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011); I CC marc del Grup d'Empreses E.ON España (BOE de 11 de març de 2011); CC de Hertz de España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); Acta dels acords de modificació de l'article 27 del CC de l'Agencia Efe, SA, i la incorporació de nous acords (BOE de 27 d'abril de 2011); CC de Telefónica de España, S.A.U. per als anys 2011-2013 (BOE de 4 d'agost de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (fàbriques) (BOE de 4 d'octubre de 2011); Acta en la qual es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront de l'assetjament, assetjament sexual i per raó de sexe, d'acord amb el que estableix la disposició addicional segona del CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

Taula 3: Referències legals.

Font: Elaboració pròpia.

Les referències a la llei d'igualtat no són gaires si tenim en compte que la llei d'igualtat és la legislació que ha establert un nou marc per a les empreses en relació amb l'assetjament sexual. A més, moltes referències solen ser genèriques i en poc casos es fa una vinculació directa amb el contingut de la LOIEDH. Només en alguns casos aquestes referències són explícites, així, per exemple, en aquest cas:

«En compliment de l'Article 48 (1) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, publicada en el BOE el passat 23/03/2007, les parts signatàries acorden el següent)» (VIII Conveni col·lectiu de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009); IV Conveni col·lectiu de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

No obstant això, tot sovint s'aprecia que aquesta vinculació formal amb el desenvolupament de la LOIEDH no traspasa al contingut profund del protocol. Així, per exemple, el protocol del Grup Eroski esmenta expressament que aquest protocol desenvolupa la llei d'igualtat, però, poc després, en desenvolupar la declaració de principis, veiem clarament que el dret a no sofrir assetjament sexual no es vincula al dret a no ser discriminat/da i a no sofrir violència, sinó a la garantia de la dignitat i integritat física i moral.

«Tots els treballadors i les treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidadors cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat, així com la seva integritat física i moral». IV Conveni col·lectiu de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

4. Els objectius del protocol

Els protocols enuncien diversos objectius entre els quals en destaquen tres: l'eradicació de la conducta d'assetjament sexual²⁰⁰ i per raó de sexe; la prevenció²⁰¹ i garantir els drets de les persones afectades.²⁰² Aquests tres objectius acostumen a estar barrejats. L'objectiu explícit més present en els protocols és el de la prevenció (71,4%); així, per exemple:

«Aquest Protocol té per objecte prevenir i eliminar les situacions constitutives d'assetjament, així com establir un procediment d'actuació a seguir quan es produeixin conductes que puguin suposar assetjament moral, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa». (Acta de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

En segon lloc, l'objectiu més afirmat seria el compromís amb l'eradicació de l'assetjament, que apareix en un 58,9% dels casos. Aquest objectiu pot tenir molt diverses formulacions, per exemple:

«La Direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i el seu

²⁰⁰ Per exemple a: II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009); Pla d'igualtat de Danone, S.A., que forma part del seu CC (BOE de 9 de setembre de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009).

²⁰¹ Per exemple a: CC d'Unión de Detailistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípod, S.A. i COIDEC, S.A. (BOE de 31 d'agost de 2009); Pla d'igualtat de Danone, S.A., que forma part del seu CC (BOE de 9 de setembre de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009).

²⁰² Entre d'altres: Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009).

compromís a evitar i resoldre els supòsits de “conductes d’assetjament i violència en el treball” i amb aquesta finalitat expressa el seu desig que tots els treballadors siguin tractats amb dignitat, no permetent ni tolerant cap tipus de conducta d’assetjament (moral o sexual) o violència en el treball». (I Conveni col·lectiu de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009).

«La direcció de l’empresa manifesta la seva preocupació i el seu compromís a evitar i resoldre els supòsits d’assetjament sexual i moral en el treball i amb aquesta finalitat expressa el seu desig que tots els treballadors siguin tractats amb dignitat, no permetent ni tolerat l’assetjament sexual o psicològic en el treball». (II Conveni col·lectiu de tripulants de cabina de passatgers d’Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009).

Finalment, crida l’atenció que un objectiu tan rellevant com el de garantir els drets de les persones afectades aparegui molt poc en els protocols, solament en un 23,2%.²⁰³ Un parell d’exemples on sí que apareix aquest objectiu serien els següents:

«L’objectiu d’aquest protocol és definir les pautes que ens permetran identificar una situació d’assetjament tant moral com sexista, amb la finalitat de solucionar una situació discriminatòria i minimitzar-ne les conseqüències, garantint els drets de les persones» (acord complemen-

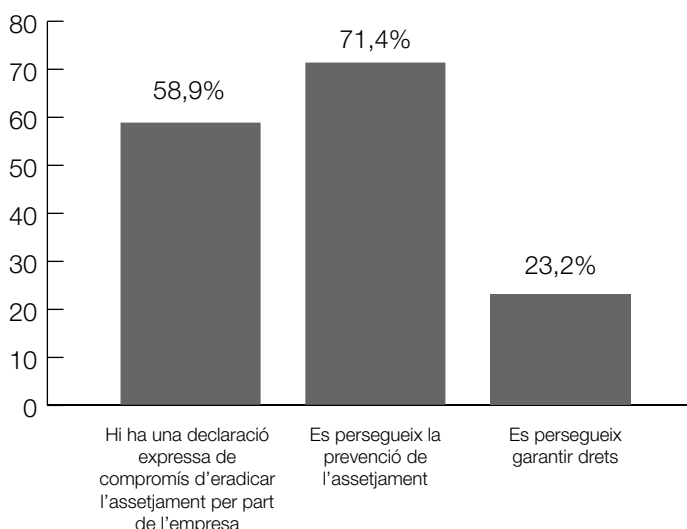
²⁰³ Pla marc d’igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d’actuació per a la prevenció de l’assetjament en el treball que s’incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d’octubre de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d’octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d’octubre de 2009); CC d’àmbit estatal del sector de la mediació d’assegurances privades (2009-2010) (BOE de 5 de novembre de 2009); Acta de la Comissió Paritària del I CC de l’entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010); I CC d’Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d’abril de 2010); CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d’envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010); I CC marc del grup d’empreses E.ON España (BOE d’11 de març de 2011); Acta dels acords de modificació de l’article 27 del CC de l’Agencia Efe, SA, i la incorporació de nous acords (BOE de 27 d’abril de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

tari al Conveni col·lectiu general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010).

«L'objectiu d'aquest protocol és definir les pautes que ens permetran identificar una situació d'assetjament tant moral com sexista, amb la finalitat de solucionar una situació discriminatòria i minimitzar-ne les conseqüències, garantint els drets de les persones.» (acord complementari al Conveni col·lectiu general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010).

151

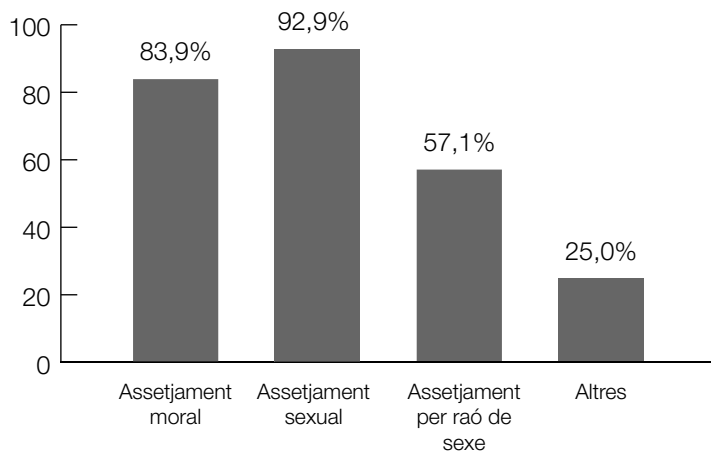
Com a conclusió, veiem que no tots els protocols inclouen entre els seus objectius els tres objectius essencials que hauria d'incloure qualsevol protocol: el compromís amb l'eradicació de la violència, la prevenció de l'assetjament i la garantia dels drets. En particular, destaca que només el 58,9% dels protocols incloguin com a objectiu l'eradicació de l'assetjament i que només el 23,2% persegueixin garantir els drets de les persones afectades. Els drets de les persones afectades hauria d'estar en el centre de les preocupacions dels protocols, ja que no es pot avançar cap a la prevenció i l'eradicació d'aquestes conductes sense garantir els drets de les persones vulnerades.

Taula 4: Objectius.

Font: Elaboració pròpia.

5. Tipologies i conceptualització de l'assetjament que s'inclouen en els protocols

La LOIEDH estableix la necessitat d'acordar mesures específiques per a l'assetjament sexual i per raó de sexe. Els protocols estudiats no es limiten a aquestes dues categories, sinó que inclouen també, en la seva majoria, els casos d'assetjament moral (vegeu la taula 5). Com ja s'ha vist a la introducció conceptual de la professora María Ángeles Barrère, la confusió que s'ha produït entre els conceptes d'assetjament moral i assetjament sexual i per raó de sexe ha facilitat l'aparició de mesures que inclouen les tres categories d'assetjament. El fet que originàriament els instruments d'intervenció en casos d'assetjament es limitessin a l'assetjament moral ha afavorit la centralitat de l'assetjament moral. Les intervencions en casos d'assetjament moral i assetjament per raó de sexe poden tenir punts en comú, com ara el respecte a la intimitat de les persones, la confidencialitat de les intervencions, la garantia dels drets de les persones afectades. No obstant això, mentre que l'assetjament sexual i per raó de sexe tenen el seu origen en una discriminació/violència estructural, també presenten elements particulars que afecten tant les mesures de prevenció com la intervenció que s'hi hagi de fer.

Taula 5: Tipus d'assetjament *

* Pregunta amb respostes múltiples.

Font: Elaboració pròpia.

La utilització del terme no garanteix que s'inclouï en el protocol una definició de què s'entén per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.²⁰⁴ En un tema complex i relativament nou és de gran importància tenir unes definicions clares de què s'entén per aquestes conductes. No obstant això, només un 57,1% (vegeu la taula 6) dels protocols inclouen aquestes definicions. Aquesta dada és summament preocupant, ja que justament un dels objectius dels protocols hauria de ser donar a conèixer aquests conceptes entre el personal de les empreses. A més, si examinem aquestes definicions, no pas en tots els casos són satisfactòries, ja que tot sovint són incompletes, no distingeixen entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, com ara en el V conveni col·lectiu de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011), etc. És a dir, presenten problemes que permeten afirmar que només en un 46,4% dels casos la definició és correcta i/o completa.

Tal com hem vist, la LOIEDH és la referència jurídica principal a la nostra legislació i seria normal trobar-hi citacions o la utilitza-

²⁰⁴ En alguns casos ni tan sols es defineix què s'ha d'entendre per assetjament sexual o per raó de sexe: CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012).

ció de les definicions de la llei. Dels protocols estudiats, només en un 50% dels conceptes d'assetjament sexual i per raó de sexe s'han localitzat referències a la LOIEDH, la qual cosa sens dubte indica la importància d'aquesta norma, però també mostra que no sempre s'ha interioritzat el nou marc normatiu. La conceptualització molt poques vegades inclou directament les definicions de la LOIEDH. Un cas en aquest sentit excepcional seria el del protocol d'Eroski, que transcriu aquestes definicions: IV conveni col·lectiu de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

Algunes de les definicions que s'inclouen d'assetjament sexual reprenen la definició de la LOIEDH; per exemple:

«De conformitat amb el que estableix l'article 2.1-d de la directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de tipus sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.» (conveni col·lectiu de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010).

En altres casos, s'utilitza com a referència principal la definició que va establir la *Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, en el Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual*.²⁰⁵ Aquesta definició és gairebé copiada literalment en al-

²⁰⁵ En el seu article 2 entén per assetjament sexual:

«L'assetjament sexual és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home en el treball (1). Això pot incloure comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats. Per tant, hi ha un tipus ampli de comportament que pot ser considerat com a assetjament sexual i resulta inacceptable si: aquesta conducta és indesitjada, forassenyada i ofensiva per a la persona que n'és objecte; la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta per part d'empresaris o treballadors (inclosos els superiors i els companys) s'utilitzen de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació d'aquesta, els ascensos, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació, i/o aquesta conducta crea un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte».

guns protocols com el de Repsol, amb la particularitat que en aquest supòsit utilitza el terme assetjament sexista per referir-se al problema global, concretant posteriorment en la definició d'assetjament sexual.

També es poden trobar definicions que modifiquen algunes de les formulacions de la LOIEDH, incloent-hi requisits que no es troben a la llei i que, per tant, són innecessaris; així per exemple, diversos protocols inclouen a la definició la idea que la conducta no sigui «volguda per la persona agredida» o sigui «indesitjada».²⁰⁶ En aquest

²⁰⁶ Com a exemples es poden veure aquests casos:

«S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta les condicions laborals i que crea un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidador i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball a l'aprovació o denegació d'aquests favors.» I CC marc estatal de lleure educatiu i animació sociocultural (BOE de 8 de març de 2011).

«S'entén per assetjament sexual tota aquella conducta consistent en paraules, gestos, actituds o actes concrets, desenvolupats en l'àmbit laboral, que s'adreça a una altra persona amb intenció d'aconseguir una resposta de naturalesa sexual no desitjada per la víctima.

El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball. L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la pateix. Hi ha d'haver absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció.

No cal que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupin durant un període perllongat de temps. Una sola acció, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Aquests comportaments deterioren l'entorn de treball i afecten negativament la qualitat de l'ocupació, les condicions laborals i el desenvolupament professional de la víctima d'assetjament. (II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).»

«Per assetjament sexual s'entén tota acció o comportament no desitjat de caràcter sexual que es duu a terme en l'àmbit laboral i que es pot concretar tant en accions físiques com verbals, o qualssevol altres de caràcter sexual, que s'adrecen a una persona creant un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu, expressament aquelles accions que associen la millora, el manteniment o la pèrdua del lloc o les condicions de treball a l'acceptació o no d'aquests comportaments.

El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la

tipus de definicions podem veure la gran influència que ha tingut i té encara el *Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual*, del 1991. Recordem que la definició que establia aquesta recomanació i codi de conducta era la següent:

«L'assetjament sexual és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home en el treball (1). Això pot incloure comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats.

Per tant, hi ha un tipus ampli de comportament que pot ser considerat assetjament sexual i resulta inacceptable si: aquesta conducta és indesitjada, forassenyada i ofensiva per a la persona que n'és objecte; la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta per part d'empresaris o treballadors (inclosos els superiors i els companys) s'utilitzen de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació d'aquesta, els ascensos, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació, i/o aquesta conducta crea un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte (1).

La característica principal de l'assetjament sexual és que és indesitjat per part de la persona que n'és objecte, i correspon a cada individu determinar el comportament que li resulta acceptable i el que li resulta ofensiu. L'atenció sexual es converteix en assetjament sexual si continua quan la persona que n'és objecte ha indicat clarament que la considera ofensiva, si bé un únic incident d'assetjament pot constituir assetjament sexual si és prou greu. El que distingeix l'assetjament sexual del comportament amistós és que el primer és indesitjat i el segon, acceptat i mutu.»

pateix. Hi ha d'haver absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No cal que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupin durant un període perllongat de temps. Una sola acció, per la seva especial gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual». CC d'Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípede, S.A. i COIDEC, S.A. (BOE de 31 d'agost de 2009).

Aquesta definició inclou com a element central de l'assetjament sexual la idea que la víctima havia de mostrar el seu rebuig a aquest comportament.

Un problema important és que gairebé la meitat dels protocols no inclou el concepte d'assetjament per raó de sexe. Aquesta dada mostra les dificultats que encara hi ha per adoptar el concepte d'assetjament per raó de sexe, que es manifesten també en l'àmbit jurisprudencial (Bodelón, 2011). S'ha d'assenyalar, a més, que les definicions que es fan del concepte acostumen a reprendre gairebé literalment la definició de la LOIEDH. Així per exemple:

«De conformitat amb el que estableix l'article 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es defineix així la situació en què es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu». (Conveni col·lectiu de Saint-Gobain Cristaleria, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010).

En tres dels convenis estudiats no apareix el terme assetjament sexual, ni assetjament per raó de sexe, encara que es fa referència a què el protocol regula aquest tipus de conductes.²⁰⁷

²⁰⁷ Concretament en els casos de:

a) CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009).

«Com a exemple d'aquest tipus de conductes, es poden citar els comentaris, les insinuacions i els acudits de naturalesa i contingut sexual, la decoració de l'entorn amb motius sexuals, l'exhibició de revistes amb contingut sexual, etc.».

b) V CC de V-2 Complementos Auxiliars, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010).

«II.2 L'expressió "assetjament" arriba a tota conducta, declaració o sol·licitud que, realitzada amb una certa reiteració i sistematicitat, es pugui considerar ofensiva, humiliant, violenta o intimidadora, sempre que es produeixi en el lloc de treball o en ocasió d'aquest i que impliqui l'insult, el menyspreu, la humiliació, la discriminació o la coacció de la persona protegida en l'àmbit psicològic, sexual i/o ideològic, podent arribar a lesionar la seva integritat a través de la degradació de les condicions de treball, sigui quin sigui el motiu que porti a la realització d'aquesta conducta.

L'expressió inclou les manifestacions que s'enumeren a continuació, si bé aquestes no constitueixen una llista tancada, i per tant és possible la inclusió de supòsits

En relació amb la definició, hi ha alguns aspectes que poden ser destacats:

- a) La diferència entre assetjament ascendent, descendent i horitzontal es troba en un 17,9% dels protocols.²⁰⁸

que no s'hi defineixen expressament:

A) *Mesures destinades a aïllar de l'activitat professional una persona protegida, amb atacs al seu rendiment, manipulació de la seva reputació i buidament de funcions.*

B) *Abús de poder, amb fixació d'objectius inassolibles o assignació de tasques impossibles, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada de l'accés a períodes de llicència i activitats de formació.*

C) *Contacte físic deliberat i no sol·licitat, comentaris, gestos o insinuacions de caràcter sexual no consentits, sol·licitud de favors sexuals, i qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús o la humiliació del treballador per raó del seu sexe.*

D) *Accions destinades a discriminar, aïllar o desacreditar una persona per raó de la seva adscripció ideològica, política o sindical, manipulant la seva reputació o obstaculitzant la seva funció representativa a la Universitat.»*

c) XXV CC de Philips Ibèrica, S.A.U., 2011-2012 (BOE de 9 de gener de 2012). Article 56. Procediment de prevenció i denúncia de l'assetjament i discriminació. *«L'empresa té el compromís de mantenir els més alts nivells de bona conducta i ha plasmat aquest compromís en els seus Principis Generals de Negoci i a les Directives que els desenvolupen, on declara expressament que no es tolerarà cap forma d'assetjament o discriminació pel que fa a l'ocupació o el lloc, com ara la discriminació per raons de raça, color de pell, sexe, idioma, religió, opinió política o d'un altre tipus, origen nacional o extracció social, propietat, naixement o una altra condició.»*

²⁰⁸ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009); Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); Acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (fàbriques) (BOE de 4 d'octubre de 2011); Acta en la qual es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront de l'assetjament, assetjament sexual i per raó de sexe, de conformitat amb el que estableix la disposició addicional segona del CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

En alguns protocols s'elabora el concepte incloent-hi clarament l'especificació que la conducta d'assetjament sexual pot englobar la conducta de companys i superiors, però també la conducta de «clients o proveïdors». Per exemple, en el I Conveni col·lectiu marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

b) Una dada molt positiva és que només un 3,6% inclouen la idea que l'assetjament sexual ha de ser una conducta reiterada.²⁰⁹ La reiteració del comportament és un requisit no exigut per la nostra legislació per a l'apreciació d'aquesta conducta.

c) També resulta molt positiu que en un 30,4% dels casos s'inclouin exemples de conductes concretes que il·lustren les característiques de l'agressió.²¹⁰ Un cas en seria el següent:

«Exemples de conducta d'assetjament sexual:

Observacions suggeridores, bromes o comentaris sobre l'aparença o condició sexual del treballador/a.

L'enviament reiterat de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.

²⁰⁹ VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); CC de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L.U., Praxair Soldadura, S.L.U., i Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010).

²¹⁰ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípode, S.A. i COIDEC, S.A. (BOE de 31 d'agost de 2009); Pla d'igualtat de Danone, S.A., que forma part del seu CC (BOE de 9 de setembre de 2009); CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009); Acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010); I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010); V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010); I CC d'Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE de 13 de juliol de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); I CC marc del Grup d'Empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); II CC del Grup d'Empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011); II CC del Grup d'Empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012); CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

Trucades telefòniques, cartes, missatges SMS o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut explícitament sexual, sempre que sigui de manera no consentida per qui ho rep.

El contacte físic deliberat i no desitjat ni sol·licitat, o un acostament físic excessiu o innecessari.

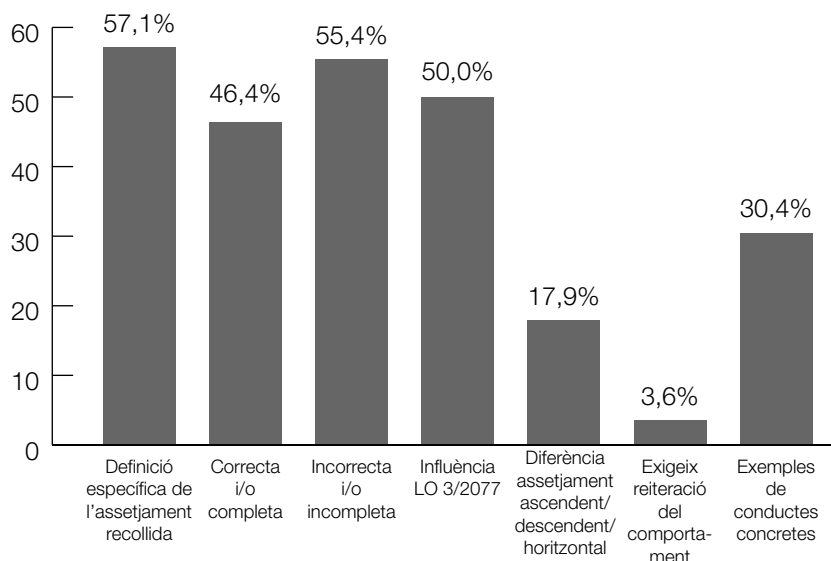
Qualsevol tipus de xantatge sexual.

Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, labús, la vexació o la humiliació del treballador/a per raó de la seva condició sexual.» (Acta de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

d) Cal destacar que alguns protocols indiquen que el concepte d'assetjament per raó de sexe inclou també la condició sexual o orientació sexual. Així per exemple:

«Assetjament per raó de sexe: s'entén per assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe de la persona o la seva orientació sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, creant un entorn intimidador, degradant o ofensiu.» (Acta dels acords de modificació de l'article 27 del Conveni col·lectiu de l'Agència Efe, S.A., i la incorporació de nous acords (BOE de 27 d'abril de 2011).

Els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe tenen una conceptualització deficient del problema i això s'aprecia en veure que només el 57,1% d'ells inclouen una definició específica, ja que en molts casos el protocol es dirigeix a prevenir i atendre les situacions genèriques d'assetjament moral. Per això, no és gens estrany comprovar que en la definició de l'assetjament sexual només en un 50% dels casos s'aprecia la influència de la LOIEDH, que origina, al seu torn, que moltes de les definicions siguin incompletes o incorrectes. Aquestes dades són molt preocupants, ja que el protocol és un instrument per donar a conèixer les conductes i prevenir-ne l'aparició. La mala i/o incompleta definició del problema és un dels elements que afavoreixen la impunitat d'aquestes conductes, la falta d'identificació del problema, una prevenció insuficient, una atenció inadequada, és a dir, una conceptualització errònia condueix a fer impossibles els mateixos objectius proposats pel protocol.

Taula 6: Definició d'assetjament.

Font: Elaboració pròpia.

6. Les mesures de prevenció

Les mesures de prevenció s'acostumen a classificar en tres grans categories: prevenció primària, secundària i terciària.

«La prevenció primària té per finalitat conscienciar la plantilla que les situacions d'assetjament no resulten tolerables a l'empresa, i actuar sobre l'organització en el treball com a factor objectiu de risc. A més d'això, es gestionarà un procediment de solució de conflictes, que s'activarà en la prevenció secundària per part de la víctima.

La prevenció secundària pretén establir el mecanisme per afrontar l'assetjament des de les primeres manifestacions i des del primer moment. Es tracta de fer efectiu, posar en pràctica, el procediment de gestió i resolució del conflicte negociat a la primera fase.

La prevenció terciària té com a finalitat la rehabilitació i recuperació: suport a les víctimes per minimitzar-ne els efectes, assistint-los i assessorant-los de manera contínua. L'objectiu és la rehabilitació i reinserció primerenca del treballador ja afectat» (Fabregat, 2010: 150)

En sentit estricte, només s'hauria de parlar de prevenció en referir-nos al que en aquesta definició es descriu com a prevenció primària, ja que en les altres dues fases estaríem dissenyant els mecanismes d'intervenció i reparació i recuperació enfront de les violències/discriminacions. El problema s'origina pel fet que la LOIEDH es refereix als procediments per donar curs a les denúncies o reclamacions en un article, el 48, que parla de mesures de prevenció.

En aquest apartat ens centrarem en les mesures de prevenció primària. Les anomenades mesures de prevenció secundària seran analitzades en estudiar el procediment informal/formal. La mesures de prevenció terciària s'examinaran a l'apartat següent relatiu als mecanismes de recuperació i suport de les persones afectades.

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, com a instrument d'aquesta prevenció 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».

Les mesures de prevenció estan situades en el context d'una llei pensada per combatre la discriminació sexual estructural. Per tant, el principal instrument de prevenció seria el foment de condicions de treball que no permetin l'assetjament sexual, és a dir, condicions de treball que garanteixin la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral en tots els aspectes desenvolupats per la llei. Aquest enfocament sobre la prevenció de l'assetjament situa l'eliminació de l'assetjament en el context de la lluita per unes condicions laborals no discriminatòries per raó de gènere i lliures de violències sexistes.

Els procediments específics s'indiquen en relació amb la prevenció i l'acolliment de les denúncies. I com a instruments d'aquests objectius se'n descriuen alguns com ara: «l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions formatives» (article 48.1). Hauria estat desitjable que la LOIEDH indiqués de manera més clara els mecanismes de prevenció dels quals s'han de dotar les empreses. Davant l'absència d'indicacions

més concretes, hem vist en el nostre estudi que molts protocols han inclòs com a mesures de prevenció aquelles que indica el codi de conducta del 1991. Aquest codi assenyalava com a elements necessaris per a la prevenció: i) Declaració de principis; ii) Comunicació de la declaració de principis; iii) Responsabilitat; iv) Formació.

Algunes d'aquestes mesures han estat repeses a l'acord marc europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball del 2007.

El codi de conducta reconeix que l'assetjament sexual és un problema que pateixen majoritàriament les dones: *«L'informe dels experts realitzat per encàrrec de la Comissió va posar de manifest que l'assetjament sexual és un problema greu per a moltes dones treballadores de la Comunitat Europea (2), i la investigació duta a terme en els Estats membres ha mostrat de manera feaçent que l'assetjament sexual en el treball no és un fenomen aïllat. Ben al contrari, és evident que, per a milions de dones de la Comunitat Europea, l'assetjament sexual és una part desagradable i inevitable de la seva vida laboral. Els homes també poden patir l'assetjament sexual i, per descomptat, haurien de tenir el mateix dret que les dones a la protecció de la seva dignitat».*

No obstant això, el codi únicament vincula aquesta vulneració dels drets de les dones amb la vulneració del dret a la dignitat i a la igualtat de tracte, sense incloure-hi el seu caràcter de violència i discriminació estructural. És per això que, a l'hora de dissenyar els mecanismes de prevenció, trobem que aquests mecanismes no es vinculen amb la discriminació sexual, sinó que s'articulen com a mesures per garantir la igualtat de tracte.

En els protocols estudiats, només un 70,2% explícitament es refereixen a la prevenció de l'assetjament sexual com un dels seus objectius. La majoria dels protocols inclouen poques mesures de prevenció primària; aquesta és una de les parts menys desenvolupades dels instruments. Les mesures de prevenció primària que s'hi inclouen es detallen a continuació i, com veurem, la major part d'elles segueixen els instruments de prevenció del codi de conducta. És a dir, la majoria de les mesures de prevenció primària no es connecten amb la prevenció d'una discriminació sexual estructural.

A continuació passem a analitzar els mecanismes utilitzats:

a) L'existència d'una declaració de principis.

El codi de conducta de la Comissió Europea de 1991 indica:

164

«Com a primer pas per mostrar la preocupació i el compromís de la direcció per resoldre el problema de l'assetjament sexual, els empresaris haurien d'elaborar una declaració de principis en la qual s'estableixi expressament que tots els treballadors tenen dret a ser tractats amb dignitat, que no es permetrà ni es tolerarà l'assetjament sexual en el treball i que els treballadors tenen dret a presentar denúncies si aquell es produeix.

Es recomana que la declaració de principis precisi què és el que s'entén per comportament indegut en el treball i expliqui que aquest comportament, en determinades circumstàncies, pot ser il·legal. Saconsella que la declaració imposi explícitament als directors i supervisors l'obligació d'aplicar aquests principis i d'emprendre les accions correctores per garantir-ne el compliment. També hauria d'imposar explícitament a tots els treballadors l'obligació d'observar la declaració i de vetllar perquè els seus companys siguin tractats amb respecte i dignitat.»

L'acord marc europeu de 2007 també afirma en el seu article 4 que les empreses han de tenir una declaració clara i inequívoca que l'assetjament i la violència no seran tolerats.

Recordem que en analitzar els objectius dels protocols hem vist que aquesta declaració només existeix en un 57,9% dels protocols. Només alguns protocols indiquen la prohibició de la conducta de manera molt explícita. Un exemple paradigmàtic i excel·lent és el protocol del I Conveni col·lectiu marc del grup d'empreses EON Espanya (BOE d'11 de març de 2011).

«S'observaran especialment les mesures següents:

- 1. Respecte: Es promourà un ambient de respecte i correcció en el treball: Per a això, s'inculcarà a tot treballador, tant el que s'incorpori a la plantilla com al que ja en formi part, els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat. Es prohibeix la utilització d'expressions i modals insultants, humiliants o intimidadors.*

2. *Comportaments sexuals prohibits: Es prohibeixen terminantment actituds libidinoses no desitjades pel destinatari, ja sigui a través d'actes, gestos o paraules.*

S'engloba aquí tot tipus d'actes d'insinuació, frecs intencionats, tocaments ocasionals, llenguatge obscè per qualsevol mitjà (oral, per e-mail, fax, etc.), així com expressions de contingut sexista susceptibles de crear un entorn laboral incòmode, ofensiu o humiliant; caldrà valorar, si escau, la possible especial sensibilitat de la víctima, així com la seva posició i caràcter per poder mostrar el seu rebuig.

3. *Evitar fustigació: Es prohibeixen en particular les actituds de fustigació per raó, directa o indirecta, de gènere.»*

b) La comunicació de la declaració de principis i els mecanismes de publicitat

Segons el codi de conducta del 1991:

«Una vegada elaborada la declaració, és important que aquesta sigui comunicada efectivament a tots els treballadors, de manera que siguin conscients que tenen dret a queixar-se i sàpiguen a qui han de queixar-se, i que siguin conscients que les seves denúncies seran tractades amb promptitud i imparcialitat, i de les possibles conseqüències de tot comportament d'assetjament sexual.

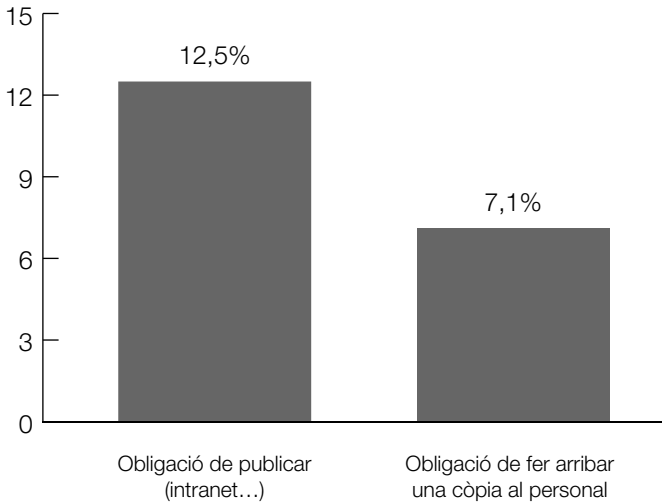
Aquesta comunicació haurà de subratllar el compromís de la direcció d'eliminar l'assetjament sexual, fomentant d'aquesta manera un clima en el qual aquest no es pugui produir.»

Els mecanismes de publicitat dels protocols permeten garantir que els treballadors i les treballadores puguin conèixer adequadament els mecanismes existents. En els protocols estudiats hi ha molt pocs mecanismes de publicitat, i els dos més importants són l'obligació de publicar-lo, generalment a Internet, en un 12,5%

dels convenis,²¹¹ i l'obligació de fer arribar una còpia al personal, en el 7,1% dels casos.²¹²

Taula 7. Publicitat que es dona als protocols.

166



Font: Elaboració pròpia.

²¹¹ Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); Acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010); I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010); CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010); I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011).

²¹² Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010); I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

c) *La responsabilitat de les persones treballadores, empresa i sindicats*

L'especial responsabilitat de l'empresa és destacada per l'article 48.1 de la LO 3/2007 i pel codi de conducta, que indica:

«Tots els treballadors tenen la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat dels treballadors, i els directors (inclosos els supervisors) tenen la tasca particular de garantir que no es produeixi l'assetjament sexual en els sectors sota la seva responsabilitat. Es recomana que els directors expliquin la política de l'establiment al personal al seu càrrec i que prenguin mesures per fomentar de manera positiva l'aplicació d'aquesta política. Els directors també haurien de parar atenció i recolzar qualsevol membre del personal que es queixi d'assetjament sexual, assessorar plenament i clarament sobre el procediment que s'haurà de seguir, mantenir el caràcter confidencial dels casos d'assetjament sexual i vetllar perquè no es plantegin més problemes d'assetjament sexual o perquè no es prenguin represàlies una vegada que s'hagi atès la denúncia».

167

La centralitat de la responsabilitat de l'empresa és molt clara, ja que la disposició addicional 11a.1 de la LOIEDH dona una nova redacció a l'article 4.2.e) de l'Estatut dels Treballadors, que indica que els/les treballadors/es tenen com a drets bàsics: *«al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la **protecció enfront de l'assetjament** per raó d'origen racial o ètnic, religiós o de conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe».*

A aquest deure protecció s'uneix la responsabilitat empresarial, que s'origina si tenim en compte que l'assetjament sexual i per raó de sexe constitueixen un risc laboral. En aquest sentit,

«el deure empresarial de protecció és més que una obligació d'abstenció, és una obligació que tendeix a evitar l'assetjament sexual, i el seu fonament potser depèn de la discussió més general sobre si l'empresari assumeix en l'àmbit de les seves potestats una posició de garant dels drets fonamentals dels seus treballadors i treballadores. Si bé, al marge de la solució d'aquesta discussió més general, en relació amb l'assetjament sexual es presenten importants matisos particulars que eliminen qualsevol dubte sobre el fonament d'aquest deure de protecció.

En primer lloc, perquè l'assetjament sexual és una violència normalment vinculada a relacions de poder estructurat, la qual cosa suposa una proximitat íntima entre el focus del conflicte i les potestats de direcció, que s'erigeixen així com a mecanismes idonis –i fins i tot es podria dir com els més idonis– per evitar aquesta violència.

I, en segon lloc, perquè l'assetjament sexual, en comprometre la integritat física o moral, és qualificable de risc laboral...» (Lousada, 2008a: 353).²¹³

«Es tracta, per tant, d'aclarir si el deure de prevenció que l'article 14 LPRL imposa a l'empresari arriba també a la prevenció enfront de l'assetjament sexual a l'empresa. La resposta a aquesta qüestió ha de ser afirmativa, ja que, tenint en compte l'article 4 ET, l'article 1 LPRL i l'article 14 LPRL, la no-adopció de mesures preventives contra l'assetjament sexual constitueix un incompliment de la normativa laboral i de la normativa sobre prevenció de riscos» (Ceinos, 2011: 3).

S'ha de tenir en compte que la responsabilitat empresarial no sols té una dimensió preventiva (tutela preventiva), sinó també una responsabilitat vinculada a la tutela proactiva i reactiva:

«1. Tutela preventiva al que realment s'adopta amb la finalitat d'evitar que a l'empresa es produeixin situacions de violència laboral; 2. Tutela proactiva, per reafirmar l'obligació activa que s'exigeix a l'empresari en el sentit de no quedar-se aliè davant una situació d'assetjament real a la seva empresa, mentre aquesta es produeix; 3. Tutela reactiva, per analitzar la responsabilitat de l'empresa en la restitució dels drets de la víctima des del punt de vista reparador i rescabador». (Fabregat, 2011: 48).

En els protocols analitzats només s'indica aquesta responsabilitat de les persones responsables de l'empresa en un 12,5% dels casos.²¹⁴

²¹³ Aquest mateix plantejament es troba en altres treballs seus com Lousada (2008b).

²¹⁴ Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012); V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març

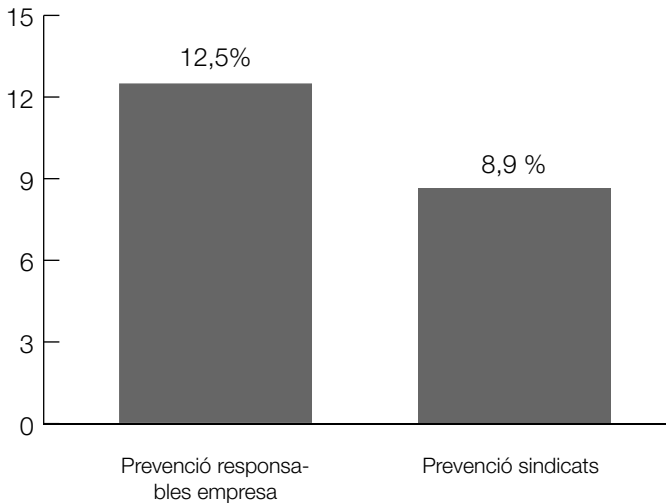
En relació amb els representants dels/de les treballadors/es, l'article 48.2 de la LOIEDH subratlla que:

«2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin afavorir».

A la nostra mostra, aquesta contribució dels sindicats només apareix en un 8,9% dels casos. Aquestes obligacions de prevenció en alguns supòsits apareixen com una obligació especialment important per als/per a les treballadors/es amb responsabilitats. En aquest sentit:

«Convé assenyalar que els treballadors amb personal al seu càrrec tenen la doble obligació de complir aquestes directrius i de vigilar-ne el compliment per part de les persones que estiguin al seu càrrec. En aquest sentit, hauran de tenir en compte que la direcció de l'empresa té el compromís d'evitar qualsevol tipus de situació d'assetjament dins del grup i que els treballadors amb personal al seu càrrec tenen el deure de vigilar-ne el compliment denunciant, si escau, les conductes constitutives d'assetjament». (I Conveni col·lectiu marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

de 2011); CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010).

Taula 8. La responsabilitat en la prevenció de l'empresa i els sindicats.

Font: Elaboració pròpia.

d) Formació

La rellevància de la formació com a forma de prevenció de les conductes d'assetjament sexual és la quarta mesura que assenjala el codi de conducta de la Comissió Europea:

«Un important mitjà per garantir que no es produeixi l'assetjament sexual i que, si es produeix, el problema sigui resolt amb eficàcia el constitueix la formació dels directors i supervisors. Aquesta formació hauria de tenir per objecte la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt de tot assetjament sexual i permetre que els participants siguin plenament conscients de les seves responsabilitats en el marc de la política fixada per l'empresari i de qualsevol problema que pugui sorgir.

A més, les persones que tinguin alguna funció oficial en el marc del procediment formal d'examen de la denúncia d'assetjament sexual haurien de rebre una formació especial, tal com s'ha indicat més amunt.

També és aconsellable incloure en els corresponents programes d'iniiciació i de formació informació relativa a la política de l'establiment sobre l'assetjament sexual i procediments per tractar aquesta qüestió».

En el mateix sentit, l'article 48.1 de la LOIEDH indica que:

«Amb aquesta finalitat, es podran establir mesures que s'hauran 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».

171

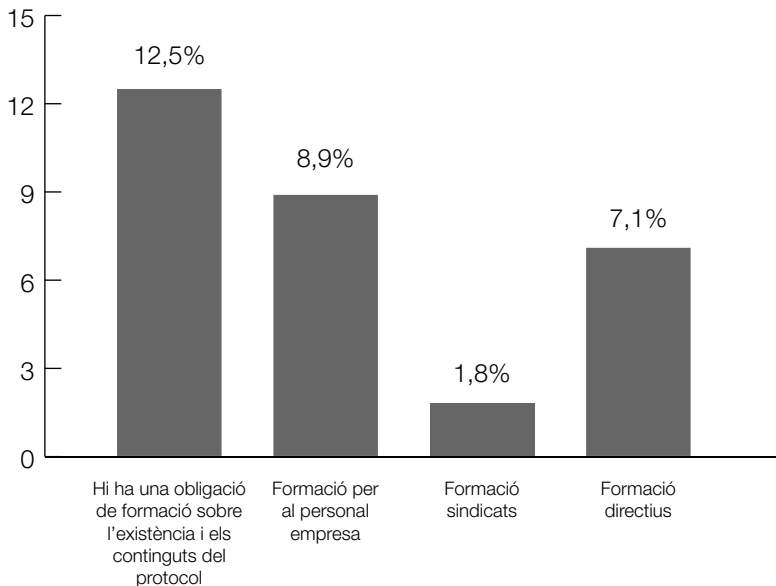
L'obligació de formar sobre l'existència i els continguts del protocol apareix ben poques vegades, només en un 12,5%, però a més hi apareix de manera genèrica²¹⁵ i només en alguns casos s'especifica a quins col·lectius s'ha de dirigir la formació. En aquells convenis en què s'especifica, en un 8,9% s'afirma que la formació s'ha de dirigir «al personal de l'empresa»,²¹⁶ i en un 7,1% als directius.²¹⁷ Crida l'atenció que, malgrat el paper que s'atribueix a la representació dels treballadors i les treballadores en la prevenció i en la intervenció en situacions d'assetjament, només en un 1,8% s'indiqui la necessitat de la seva formació.²¹⁸

²¹⁵ X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

²¹⁶ X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011); Acta dels acords de modificació de l'article 27 del CC de l'Agència Efe, S.A., i la incorporació de nous acords (BOE de 27 d'abril de 2011).

²¹⁷ III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8 d'octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); CC nacional del cicle del comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010).

²¹⁸ Acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

Taula 9: Formació vinculada als protocols

Font: Elaboració pròpia.

Tot sovint la formació apareix com una possibilitat que no s'estableix com una obligació per a l'empresa; així per exemple, l'acta dels acords de modificació de l'article 27 del conveni col·lectiu de l'Agència Efe, S.A., i la incorporació de nous acords (BOE de 27 d'abril de 2011), indica:

«Igualment, la Comissió d'Igualtat podrà proposar mesures preventives i cursos de formació, especialment als treballadors i les treballadores que tinguin personal al seu càrrec».

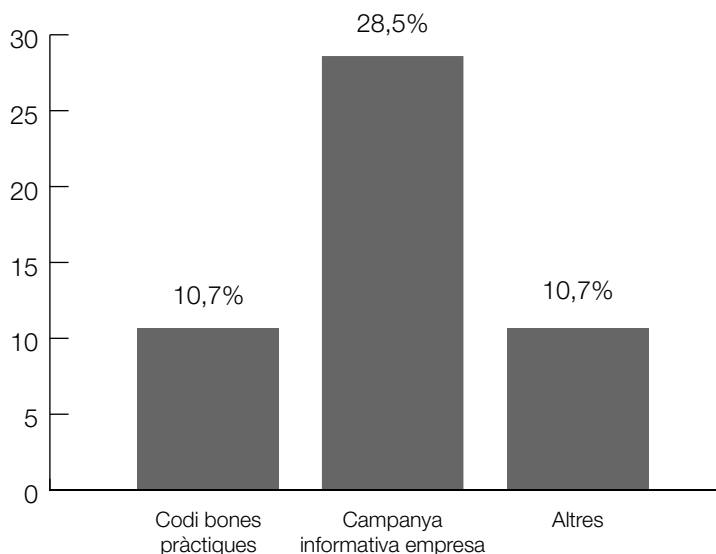
e) Els codis de bones pràctiques i la realització de campanyes informatives

La LOIEDH assenyalava com a exemple de mesures preventives a l'article 48 «l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació». La refe-

rència a què es farà algun tipus de campanya informativa apareix en el 28,6% dels protocols²¹⁹ i només en un 10,7% s'esmenta la possibilitat de desenvolupar un codi de bones pràctiques.²²⁰

²¹⁹ CC de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); Acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011); Acta dels acords de modificació de l'article 27 del CC de l'Agencia Efe, S.A., i la incorporació de nous acords (BOE de 27 d'abril de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012); CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012); I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

²²⁰ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010); IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

Taula 10 : Codi de bones pràctiques i campanya informativa.

Font: Elaboració pròpia.

7. Els mecanismes de suport

L'article 48 de la LOIEDH indica clarament que les empreses hauran de «donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte». Per donar curs a la reclamació cal no sols establir un procediment intern, sinó també informar la persona que ha sofert l'assetjament que pot recórrer a altres vies judicials o administratives. Aquesta informació només es facilita en el 37,5% dels casos.²²¹ Igualment important per al desenvolupament adequat del procediment és facilitar suport o assessorament. Aquesta necessitat només apareix en un 10,7%.²²² La poca importància que

²²¹ Per exemple, CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009); CC d'àmbit estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (2009-2010) (BOE de 5 de novembre de 2009); CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010).

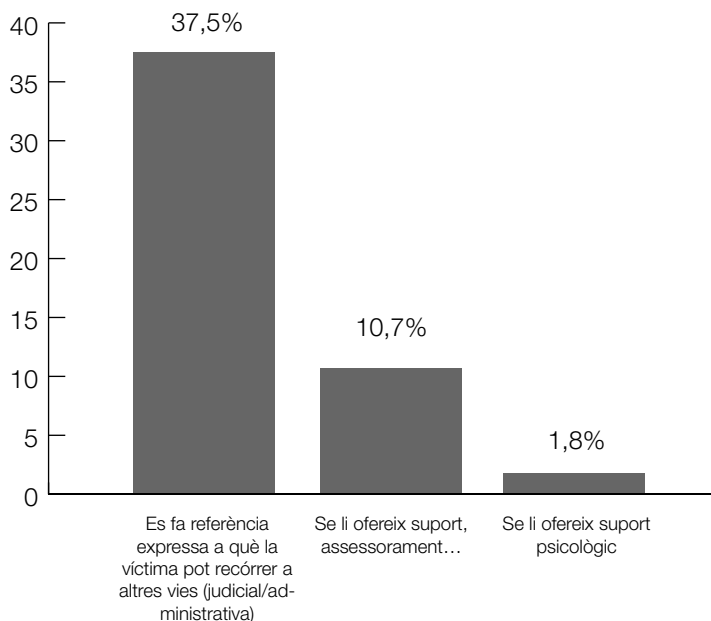
²²² Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del

es dona al suport de les persones que pateixen assetjament apareix clarament quan veiem que només en una empresa s'ofereix suport psicològic (Acta de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora [BOE de 24 de març de 2010]). No obstant això, en examinar com es formula aquest suport psicològic, trobem també una cosa sorprenent, i és que el suport psicològic no sols s'ofereix a la víctima, sinó també a l'agressor:

«Assistència psicològica.– En el cas que s'hagi constatat l'existència d'assetjament, i a petició de la persona afectada, el responsable de Psicologia Laboral de l'Empresa determinarà la necessitat o no d'assistència psicològica tant de la persona que hagi estat víctima de la conducta d'assetjament com de la persona que ha realitzat aquest comportament no desitjat.» Acta de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

El suport psicològic per a les víctimes s'hauria de prioritzar, ja que és la persona que pateix l'assetjament la que tindrà en molts casos una afectació, que pot incidir en les seves condicions de treball. L'empresa, com a responsable per no haver previngut aquest risc laboral, s'hauria d'ocupar de rescabalar aquest dany. No s'entén, en canvi, per què en el cas de l'agressor l'empresa ha d'assumir el suport psicològic, ja que, si fos necessari, no seria responsabilitat de l'empresa donar suport a l'agressor, sinó únicament garantir que cessi el dany.

CC (BOE de 20 de març de 2009); Acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010); I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

Taula 11. Suport a la víctima.

Font: Elaboració pròpia.

8. El procediment informal

Un dels aspectes més discutibles dels protocols és la inclusió de procediments informals previs als procediments formals per donar curs a les denúncies en relació amb situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe (vegeu la taula 12). Aquests procediments apareixen en el 44,6% dels protocols estudiats.²²³ La legislació espanyola no par-

²²³ Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009); CC d'Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípode, S.A. i COIDEC, S.A. (BOE de 31 d'agost de 2009); Pla d'igualtat de Danone, S.A., que forma part del seu CC (BOE de 9 de setembre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009); CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de

la en cap moment que les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe s'hagin de tractar amb procediments informals. La LOIEDH constata que s'ha de comptar amb «procediments específics per donar curs a les denúncies o reclamacions», però sense indicar que aquests procediments hagin de ser informals. No sols això, la seva consideració per la legislació laboral com a falta molt greu, article 54.2.g) de l'Estatut dels Treballadors, hauria d'excloure aquests procediments, quan estiguem davant de conductes greus. La raó és que estem davant d'una conducta que atempta contra drets fonamentals: la igualtat, la dignitat, el dret a una vida lliure de violència, situacions totes elles en les quals la garantia i protecció dels drets de la persona agredida haurien de ser una prioritat.

Les conductes d'assetjament sexual han estat vistes durant molt de temps com un acte quotidià en la vida de moltes dones. No obstant això, tal com s'ha mostrat a la introducció, l'assetjament sexual i per raó de sexe atempta greument contra drets fonamentals. Es fa difícil comprendre com es poden garantir els drets de les persones agredides/vulnerades a través de procediments informals que no ofe-

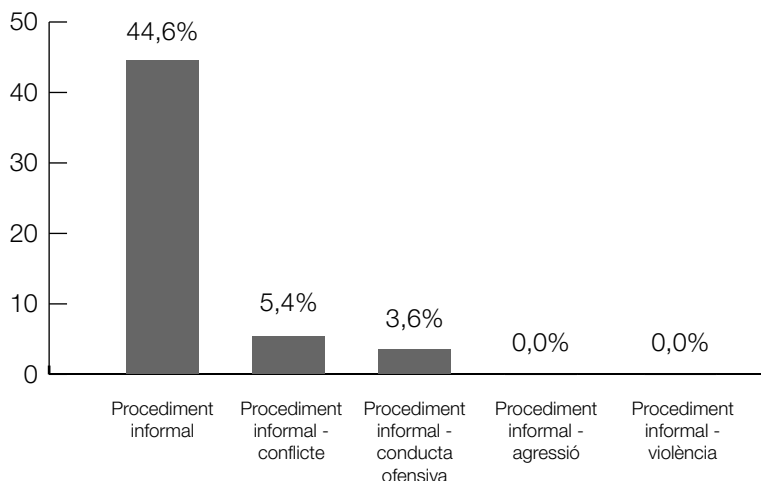
2010); Acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010); V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010); CC de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L.U., Praxair Soldadura, S.L.U., i Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010); CC de Saint-Gobain Cristaloría, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); CC de Securiber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011); CC de Telefónica de España, S.A.U. per als anys 2011-2013 (BOE de 4 d'agost de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (fàbriques) (BOE de 4 d'octubre de 2011); II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011); CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012); CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012); IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012); Acta en la qual es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront de l'assetjament, assetjament sexual i per raó de sexe, de conformitat amb el que es disposa a la disposició addicional segona del CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

reixen totes la garanties i que, a més, en molts casos parteixen d'una premissa que no es dona en els casos d'assetjament sexual: la igual situació de les parts afectades. Els procediments informals s'acostumen a basar en la idea que les parts poden «negociar» un acord en casos de conflicte o problemes menys greus. Tanmateix, en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, ens trobem amb tota una cultura patriarcal que dona suport a les pràctiques d'assetjament i de discriminació i que dificulta la denúncia de la víctima, cosa que en facilita la culpabilització i victimització.

D'entrada, situar el tema de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el marc dels procediments informals ens indica una cosa molt preocupant: la pressuposició que es tracta d'una conducta poc lesiva. Una dada que il·lustra l'escassa consideració del dany que comporta l'assetjament sexual i per raó de sexe és l'examen del vocabulari que utilitzen els procediments informals per referir-se a aquestes conductes. En cap cas l'assetjament sexual no apareix definit com a violència o agressió i només en un 5,4% dels procediments informals s'utilitza l'expressió «conflicte» i en un 3,6%, «conducta ofensiva». L'assetjament sexual i per raó de sexe és una conducta doblement lesiva: per tal com constitueix una manifestació de les violències sexistes, de gènere i una conducta discriminadora. Però, a més, no sols vulnera els drets de la víctima, sinó que contribueix a crear i consolidar una discriminació estructural.

També és important assenyalar que els protocols que introdueixen el procediment informal no especifiquen que aquest procediment sigui només per a casos lleus, sinó que es proposa per a tot tipus de casos. Alguns documents de bones pràctiques limiten l'ús d'aquest procediment a assetjament lleus, com ara el d'Emakunde (DA, 2011). En aquesta mateixa línia, algunes autores, com María Nieves Martínez (2007), proposen distingir aquelles conductes recollides a l'article 7 de la LOIEDH d'altres conductes lleus però que no arribin a constituir aquesta figura, i en funció d'això atorgar diversos tractaments. Evidentment les conductes afins, però que no reuneixen les característiques indicades per l'article 7, haurien de ser objecte d'un tractament divers.

La idea d'incloure aquests procediments informals va ser promoguda pel codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual del 1991.

Taula 12: Procediment informal.

Font: Elaboració pròpia.

Les mesures que proposa el codi de conducta en relació amb el procediment informal parteixen de l'afirmació següent:

«La majoria de les persones afectades per l'assetjament sexual simplement desitgen que aquest cessi. Caldria disposar de mètodes formals i informals per resoldre els problemes.

S'hauria d'aconsellar als treballadors que, si és possible, intentin resoldre el problema de manera extraoficial en un primer moment.»

D'entrada, destaquen dues qüestions: primer, no es diferencia en cap moment diferents tipus d'assetjament sexual, que poden tenir gravetats molt diverses, i es proposa en tots els casos un procediment informal. Aquesta proposta topa amb el fet que qualsevol acte greu o molt greu en l'àmbit laboral no passa prèviament per un procediment informal. La seva consideració de falta fa que s'obri immediatament un procediment formal.

En segon lloc, en l'àmbit de les relacions laborals la sanció s'acostuma a proposar com un mecanisme per fer cessar la molèstia, la indisciplina, l'incompliment, etc. No obstant això, en aquest cas, enfront de l'agressió de l'assetjament sexual, s'està suggerint que hi ha un altre mecanisme que resulta més efectiu que la sanció. Sor-

prèn que només en els casos d'assetjament sexual s'estigui qüestionant l'aplicació de sancions i s'afirmi que els mecanismes informals aporten més bones solucions. És a dir, es pressuposa que en un cas de discriminació i violència de gènere com és l'assetjament sexual la millor forma que cessi aquesta conducta és la comunicació directa amb la persona agressora. Es remet a l'àmbit privat la solució d'una discriminació/agressió.

Si comparem aquesta solució amb la que es dona en els casos d'altres faltes en l'àmbit de les relacions laborals, veurem una gran diversitat de criteris, ja que, per exemple, en molts convenis es recull com a falta greu els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats i els seus familiars. En aquests casos, no hi ha un procediment informal previ, sinó que directament s'aplica una sanció.

Què condueix a pensar que l'assetjament sexual i per raó de sexe es pot solucionar amb un procediment informal previ i per què en altres problemes de menys o igual gravetat s'utilitza directament el procediment formal?

Per entendre-ho, hem de pensar quina consideració té l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball i quina naturalesa se li atribueix. És evident que se li atribueix una naturalesa molt menys greu que a altres problemes laborals i que, a més, es pressuposa que, en aquest cas, a diferència d'altres, els procediments informals són més beneficiosos. És a dir, en el fons hi ha dues pressuposicions:

- a) La banalització de la gravetat de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- b) La pressuposició, davant d'aquest tipus de problema laboral, a diferència d'altres casos, que la resposta a la violència/discriminació es pot dirimir en l'àmbit privat o gairebé privat.

Els greus problemes que genera el procediment informal es poden entendre millor quan n'analitzem el desenvolupament. L'estructura d'aquest procediment segueix, en molts casos, les fases proposades pel codi de conducta:

A la primera fase: *«el treballador expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o li és incòmoda, i que interfereix en el seu treball.»*

A la segona fase: *«En cas que a la persona li resulti massa difícil o violent fer això personalment, hi hauria una altra manera de procedir*

consistent a buscar l'ajuda d'un amic comprensiu o d'un assessor confidencial o demanar-li a aquests que facin els primers passos.»

A la tercera fase: *«Si la persona continua amb el seu comportament, o si no resulta adequat resoldre el problema de manera informal, s'hauria de seguir el procediment formal de presentació d'una denúncia.»*

a) *El requisit erroni de manifestar la «indesitjabilitat de la conducta»*

En un gran nombre de casos és la mateixa dona assetjada la que ha de parlar amb l'agressor en un primer moment, concretament en un 25% dels casos.²²⁴ No obstant això, no sempre s'especifica que aquest contacte amb l'agressor hauria de ser voluntari per a la víctima. Especialment greus són les situacions en les quals fins i tot es requereix que la persona agredida rebutgi aquest comportament de maneres determinades. Així, en el conveni següent:

*«Posar en coneixement de la persona assetjadora que no considera correcta la seva conducta i que no vol que es repeteixi més aquest comportament. **Ha de dir clarament “no” i preferiblement davant de testimonis (de la Direcció, la RLT o d'entre els seus mateixos companys) que ell mateix hagi triat. En aquest sentit, es recomana que***

²²⁴ Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); CC d'Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípode, S.A. i COIDEC, S.A. (BOE de 31 d'agost de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009); CC nacional del cicle del comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010); I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010); CC de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L.U., Praxair Soldadura, S.L.U., i Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); CC de Telefónica de España, S.A.U. per als anys 2011-2013 (BOE de 4 d'agost de 2011); CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012); IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012); Acta en la qual es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront de l'assetjament, assetjament sexual i per raó de sexe, de conformitat amb el que estableix la disposició addicional segona del CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

el treballador es faci valer amb fermesa. No ha de dir “potser” quan vulgui dir “no”. No ha de tolerar situacions que siguin ofensives per a ell o per a altres treballadors/es, ni moure’s en situacions ambigües que animin l’assetjador a continuar en la seva conducta. 2. Si la víctima troba difícil o violent dirigir-se al presumpte assetjador de manera directa, la comunicació la podrà fer per escrit mitjançant un document en el qual exigeixi la fi de la situació no desitjada, i lliurar-lo a través d’un membre de la RLT designat per la presumpta víctima o a través d’una persona de la seva confiança. 3. La Comissió d’Igualtat podrà ser requerida pel supòsit assetjat o pel presumpte assetjador, a través de qualsevol dels seus membres per intervenir en el cas. La Comissió designarà en aquest cas un dels seus membres perquè s’entrevisti amb la víctima, l’assetjador, o amb ambdues parts a fi de proposar i facilitar un acord informal perquè cessi la situació d’assetjament». III Conveni col·lectiu de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d’octubre de 2009).

Aquest protocol constitueix un cas molt greu de vulneració de drets de les persones víctimes d’assetjament sexual i/o per raó de sexe, ja que afegeix un requisit no exigít per la nostra legislació, per tal com sotmet la víctima a un procés de victimització secundària i afegeix requisits innecessaris que, a més, són portats a l’extrem d’exigir fórmules que posen en dubte la voluntat de la víctima. Aquest protocol mostra clarament que el procediment informal amaga una sospita sobre la víctima. La descripció detallada de com la víctima ha de manifestar la seva voluntat de no ser agredida resulta intolerable des d’un punt de vista jurídic i ens recorda l’imaginari masclista d’una societat en la qual encara un «no» no és un «no», sinó que, tal com diu aquest protocol, «ha de dir clarament no», «preferiblement davant de testimonis», «amb fermesa», «no ha de dir potser quan vulgui dir no».

S’ha de recordar que 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. La Directiva 2006/54/CE inclou a la definició d’assetjament sexual i per raó de sexe el caràcter «no desitjat»:

«la situació en què es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d’una persona amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu», i una altra definició d’«assetjament

sexual» com «la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu».

Per tant, d'acord amb l'article 7, únicament s'ha de tenir en compte *«que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu».* Tal com afirma Teresa Pérez del Río:

«La insistència històrica en el requisit conceptual que la víctima d'assetjament sexual hagi de demostrar d'alguna manera que l'actuació del subjecte actiu de l'assetjament sexual li resulta indesitjada, deriva de l'inacceptable dubte sobre l'existència de negligència o culpa, quan no de provocació prèvia, per part de la víctima i, com s'ha assenyalat, òbviament aquesta sospita resulta poc acceptable avui dia...» (Pérez del Río, 2009, p. 20).

b) El paper de la persona de confiança: assessoria i suport, però no mediació

La segona fase que preveu el codi de conducta indica que:

«En cas que a la persona li resulti massa difícil o violent fer això personalment, hi hauria una altra manera de procedir consistent a buscar l'ajuda d'un amic comprensiu o d'un assessor confidencial o demanar-li a aquests que facin els primers passos». S'entén, per tant, que el paper d'aquesta persona assessora seria comunicar la indesitjabilitat de la conducta, però no iniciar cap tipus de mediació. Aquesta idea queda encara molt més clara quan es defineix en el mateix codi de conducta quina característica hauria de tenir aquesta persona assessora o de confiança:

«Es recomana als empresaris que nomenin una persona encarregada de proporcionar assessorament i assistència als treballadors objecte d'assetjament sexual, i, quan sigui possible, amb la funció d'ajudar a resoldre qualsevol problema, ja sigui per la via oficial o extraoficial. Pot resultar útil que la persona sigui designada amb l'acord previ dels sindicats o els treballadors, ja que això probablement n'afavorirà l'acceptació. Les persones seleccionades haurien de procedir, per exemple, dels departaments de personal o d'igualtat d'oportunitats. En alguns establiments se'ls denomina "assessors

confidencials” o “amics comprensius”. Sovint aquest paper l'exerceix una persona del sindicat dels treballadors o pertanyent a un grup d'ajuda a la dona».

En els protocols estudiats hem trobat que aquesta figura de la persona de confiança o assessora es confon amb la mediació. Així es preveu que hi intervingui una tercera persona, que pot ser «l'/la instructor/a», que s'entrevistaria amb l'agressor i, si cal amb tots dos, en un 42,9% dels protocols.²²⁵ El problema és que en molts casos la intervenció d'una tercera persona inclou també entrevistes en què es fa coincidir la víctima i l'agressor, i en les quals no sempre es fa constatar que si la víctima no ho desitja no hi ha d'assistir; així per exemple:

²²⁵ Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del CC (BOE de 20 de març de 2009); CC d'Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípede, S.A. i COIDEC, S.A. (BOE de 31 d'agost de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009); CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010); Acta de la Comissió Paritària del I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010); I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010); Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010); V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010); CC de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L.U., Praxair Soldadura, S.L.U., i Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010); CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010); I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011); CC de Telefónica de España, S.A.U. per als anys 2011-2013 (BOE de 4 d'agost de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (fàbriques) (BOE de 4 d'octubre de 2011); CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012); CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012); Acta en la qual es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront de l'assetjament, assetjament sexual i per raó de sexe, de conformitat amb el que estableix la disposició addicional segona del CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012); IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

«Procediment informal: L'objectiu és resoldre el problema extraoficialment; de vegades, amb el fet de manifestar al presumpte agressor les conseqüències ofensives i intimidadores que es generen del seu comportament n'hi ha prou perquè se solucioni el problema.

L'instructor s'encarregarà d'entrevistar-se amb la persona afectada i podrà tenir reunions amb el presumpte agressor/a i/o, en els casos d'extrema necessitat, amb ambdues parts, tot això amb la finalitat d'aconseguir l'esclariment de la situació d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per ambdues parts». (X Conveni col·lectiu de Repsol Química, S.A., BOE de 28 d'octubre de 2009).

Cal recordar que l'acord marc europeu, en el seu article 4, assenyalava en relació amb la prevenció que: *«Els procediments poden incloure una etapa informal en la qual una persona de confiança de l'empresari i dels treballadors estigui disponible per donar consell i ajuda».* La formulació que utilitza l'acord marc europeu és clarament la d'un conseller/a, no la d'un/a mediador/a.

Un problema afegit és que aquest procediment informal apareix de vegades com a pas previ per arribar al procediment formal, cosa que força la persona que pateix l'assetjament sexual a establir una comunicació directa i obligatòria²²⁶ amb l'assetjador. Només en alguns protocols queda molt clar que el procediment informal no és un pas previ, sinó que senzillament és una possibilitat que té la persona agredida, de caràcter facultatiu.²²⁷

²²⁶ A tall d'exemple, Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), CC de V-2 Complementos Auxiliars, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), CC d'Ibermática S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010).

²²⁷ A tall d'exemple, I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

En alguns casos es considera que la conducta d'assetjament sexual és falta molt greu i no s'esmenta el procediment informal (Conveni col·lectiu d'Ediciones El País, S.L., BOE de 3 de febrer de 2012). Un bon exemple de com es passa directament a la formalització del procediment és el protocol d'Eroski (IV Conveni col·lectiu de supermercats del Grup Eroski, BOE de 7 de març de 2012).

El debat de fons és si un tema com l'assetjament sexual i per raó de sexe i totes les seves manifestacions en l'àmbit laboral pot ser abordat per procediments informals o de mediació. Alguns protocols defineixen directament el procediment informal com un procediment de mediació, utilitzant aquesta expressió. En un 10,7% dels protocols el procediment informal es vincula amb una mediació de manera explícita.²²⁸ Encara que no es faci servir l'expressió en els altres casos, no hi ha dubte que el procediment informal constitueix una forma de mediació. La utilització d'aquest procediment no seria recomanable des de la nostra perspectiva i això per diverses raons:

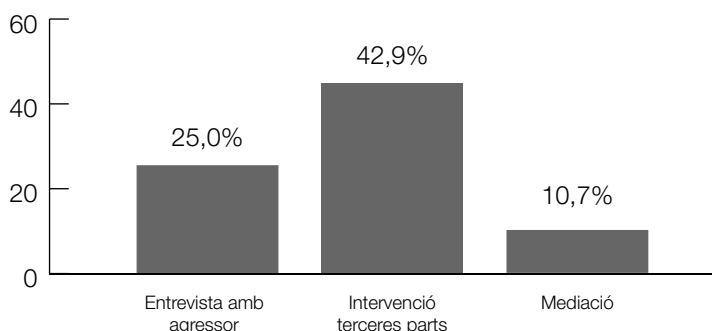
- a) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen vulneracions del dret a la no-discriminació i formes de violència sexista; per tant, com que es tracta de manifestacions de violència sexista, són lesions greus dels drets enfront de les quals no es poden establir processos de mediació.
- b) El procediment informal no protegeix adequadament els drets de les víctimes, per tal com exigeix a les persones agredides una nova confrontació amb l'agressor, entrevista, etc. En molts casos, aquest procediment allunyarà les víctimes de la denúncia i/o les tornarà a victimitzar.
- c) El procediment informal parteix d'una premissa d'igualtat entre les parts, que permet introduir la possibilitat de mediació. No obstant això, en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, la majoria de les víctimes són dones i la majoria dels agressors són homes, la qual cosa té com a causa la desigualtat sexual estructural entre

²²⁸ III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009); V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010); VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011); CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011); CC de Telefónica de España, S.A.U. per als anys 2011-2013 (BOE de 4 d'agost de 2011).

homes i dones. És a dir, en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, hi falta una premissa bàsica que permet acords informals i/o mediació, un context de relacions d'igualtat entre les parts.

- d) Els procediments informals examinats, en alguns casos anomenats explícitament com a procediments de mediació, no se subjecten a les regles mínimes d'un procés de mediació que protegeixi els interessos de les parts, ni es realitzen per persones expertes en mediació.

Taula 13. Actuacions realitzades en el procediment informal.



Font: Elaboració pròpia.

8. El llenguatge no sexista

Diversos estudis demostren que l'assetjament sexual i per raó de sexe és una forma de discriminació i violència que afecta majoritàriament les dones (DA, 2006). En desconèixer aquesta realitat i la necessitat d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista, la majoria dels protocols invisibilitzen que les persones que pateixen l'assetjament sexual i per raó de sexe són dones; no sols això, la majoria dels protocols utilitzen un clar llenguatge sexista, un llenguatge masculinitzat: «el treballador», «el representant», «l'empresari», etc.

Només de manera excepcional alguns protocols utilitzen un llenguatge no sexista (un 8,9%). Els millors exemples serien els protocols del IV Conveni col·lectiu de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), el III Conveni col·lectiu de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), el I Conveni col·lectiu d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), el I Conveni col·lectiu marc estatal

d'oci educatiu i animació sociocultural (BOE de 8 de març de 2011), el III Conveni col·lectiu de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

II. Segona part

1. Principis que informen el procediment d'intervenció o actuació en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe

Acostuma a ser molt habitual que els protocols identifiquin els principis sobre els quals es basa el mateix procediment d'actuació i que tenen una diferent naturalesa i finalitat. Així mateix, encara que tots són importants, alguns d'ells tenen un caràcter essencial, atès que condicionaran directament la mateixa eficàcia i efectivitat real del procediment. Els principis que han de regir el procediment, segons els protocols, són els següents:

a) Un element clau és que el procediment d'actuació, tant informal com formal, es tramiti de manera urgent; fins i tot, en alguns casos, es fixen terminis màxims de resolució de 10,²²⁹ 15,²³⁰ 20²³¹ o 30²³² dies. Sens dubte, és un element bàsic, atesa la gravetat i sensibilitat de la matèria tractada i així ho posa en relleu el fet que el 76,78% dels protocols recullen aquest principi.²³³ En alguns supòsits es pre-

²²⁹ A tall d'exemple, III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009).

²³⁰ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

²³¹ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

²³² A tall d'exemple, CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

²³³ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), CC d'Unió de Detallistes Espanyols, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica,

veu que, excepcionalment i de manera justificada, aquest termini es podrà prorrogar.²³⁴

b) També constitueix un element essencial dels protocols analitzats el principi de confidencialitat²³⁵ que ha d'acompanyar tot el

S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), III CC de Fundació Diagrama Intervenció Psicosocial (BOE de 8 d'octubre de 2009), VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009), CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010), I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metalgràfica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011), CC d'Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011), CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC de Securiber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), CC de Kiabi Espanya KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012), III CC de Consum, Societat Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012).

²³⁴ A tall d'exemple, Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

²³⁵ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de

20 de març de 2009), CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009), CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010), I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), I CC d'Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE de 13 de juliol de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), Pla d'igualtat de Santa Bárbara Sistemas, S.A. (BOE de 30 d'agost de 2010), CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de -2011), CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), CC de Kiabi Espanya KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011), XXV CC de Philips Ibérica, S.A.U. (BOE de 9 de gener de 2012), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012), I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4

desenvolupament del procediment i que es pretén garantir a través de diversos mitjans (no-inclusió en els expedients de dades personals, utilització de codis alfanumèrics, custòdia en un lloc determinat de tota la documentació, indicació expressa a tots els implicats que han de guardar secret sobre el tema, etc.), inclosa la sanció disciplinària (un 12,5%) en el cas que es vulneri aquest principi (en algun protocol es considera falta greu el fet de no respectar la confidencialitat²³⁶ o bé es preveu que infringir el sigil professional podrà ser o serà objecte de sanció disciplinària²³⁷).

En definitiva, el 85,71% dels protocols analitzats recullen aquesta garantia de confidencialitat que, sens dubte, constitueix un element transcendental –potser és el més important– perquè el procediment resulti veritablement eficaç, ja que la fuga d'informació en aquest tema pot danyar –personalment i professionalment– tant la víctima com l'empresa i la persona assetjadora. No obstant això, la pràctica ens mostra que aquest principi s'incompleix amb certa freqüència, cosa que no s'hauria de permetre, i per evitar-ho s'hauria de recórrer a la imposició real de les corresponents mesures disciplinàries.

A tall d'exemple, en el conveni col·lectiu de l'Agència Efe²³⁸ es manifesta que: «*Tant la persona instructora com la resta de persones que intervinguin en els procediments estan obligades a mantenir la més estricta confidencialitat, fins i tot després de finalitzat l'expedient. A l'efecte de protegir la privadesa de la víctima i del denunciat/da se n'ometran les dades personals durant tot el procediment i es recorrerà a nombres d'identificació. La informació dels expedients serà custodiada i protegida per assegurar la prohibició de la seva divulgació*».²³⁹ O, en la mateixa línia, en el VIII conveni col·lectiu de Renault España Co-

d'abril de 2012), III CC de Consum, Societat Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012).

²³⁶ VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

²³⁷ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

²³⁸ BOE de 27 d'abril de 2011.

²³⁹ CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

mercial, S.A.,²⁴⁰ s'afirma que «*la intervenció dels/de les representants dels/de les treballadors/es, subjectes al seu específic deure de sigil, i la de possibles testimonis o altres actuants, haurà d'observar el caràcter confidencial de les actuacions, perquè afecta directament la intimitat i honorabilitat de les persones*».

En fi, en el I conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora²⁴¹ s'assenyala que «*tota la informació relativa als procediments desenvolupats a l'empareda del present Protocol té l'expressa consideració de reservada i secreta. Per tant, tots els intervinents en qualsevol procediment assumeixen una obligació especial de guardar confidencialitat en el tractament, la conservació, la custòdia, l'arxivament i la transmissió de la informació sobre totes les dades que arribin al seu coneixement com a conseqüència de l'exercici de les seves activitats en el procediment. L'incompliment d'aquesta obligació comportarà l'adopció de les mesures disciplinàries corresponents*».

c) Un altre principi important per als protocols, de manera totalment justificada, està relacionat amb la protecció de la intimitat, tot i que hi ha una certa diversitat en el tractament d'aquest principi, ja que, mentre que alguns protocols es refereixen a la protecció de la intimitat de totes les persones implicades²⁴² (un 26,78%), d'altres limiten aquesta protecció exclusivament a les persones objecte de presumpte assetjament²⁴³ (un 21,42%). En definitiva, el 48,2% dels protocols fa referèn-

²⁴⁰ BOE de 27 de juny de 2011.

²⁴¹ BOE de 24 de març de 2010.

²⁴² Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC de V-2 Complementos Auxiliars, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011), CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011) CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

²⁴³ CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), VIII CC de Repsol

cia, d'una manera o una altra, a la protecció de la intimitat, un element essencial tenint en compte que l'assetjament sexual o per raó de sexe afecta, sens dubte i de manera directa, la intimitat de les persones. Cal afegir-hi que, segons el nostre parer, aquesta protecció s'ha d'estendre a totes les persones implicades en el procés, i no limitar-la únicament a la presumpta víctima d'assetjament.

d) Un quart principi informador recollit en força protocols és la protecció de la dignitat de les persones, ja sigui exclusivament de la presumpta víctima d'assetjament²⁴⁴ (un 17,85%) o de totes les persones implicades en el procediment²⁴⁵ (un 21,42%). Per tant, el 39,27%

Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

²⁴⁴ CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

²⁴⁵ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i

dels protocols fan referència a la necessitat de garantir la dignitat de les persones. Tal com assenyalàvem respecte del principi anterior, al nostre entendre, resulta convenient que aquesta protecció de la dignitat arribi a totes les persones implicades i no sols a la presumpta víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe.

e) També, en alguns supòsits, s'exigeix que el procediment d'actuació sigui àgil²⁴⁶ (un 12,5%) i seriós²⁴⁷ (un 8,92%). Tots dos elements resulten importants.

f) Amb una perspectiva diferent, però molt interessant, alguns protocols incideixen també en la necessitat de garantir el principi de seguretat jurídica²⁴⁸ (un 1,78%), la imparcialitat²⁴⁹ (un 1,78%) i el dret de defensa dels implicats en la denúncia d'assetjament²⁵⁰ (un 1,78%). O bé, s'assenyala que es garantiran i respectaran els drets de les persones implicades en el procediment (un 10,71%)²⁵¹ o els drets de les persones denunciades²⁵² (un 8,92%).

annexos (BOE de 8 de març de 2012).

²⁴⁶ III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), I CC d'Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE de 13 de juliol de 2010), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

²⁴⁷ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

²⁴⁸ CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

²⁴⁹ CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

²⁵⁰ I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

²⁵¹ CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), CC nacional del cicle del comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

²⁵² VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de

I també es destaca la necessitat de garantir el principi de contradicció i igualtat²⁵³ (un 16,07%). A tall d'exemple, en el Pla marc d'igualtat de la UGT²⁵⁴ es preveu que: *«el procediment garanteix una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Tots els intervinents han de buscar de bona fe la veritat i l'esclarament dels fets denunciats»*.

Segons el nostre parer, totes aquestes referències recollides en els protocols pretenen garantir la igualtat de tracte de les dues parts implicades –presumpta víctima i presumpte assetjador– durant la tramitació del procediment d'actuació; element que, al nostre entendre, i des de la perspectiva jurídica, resulta necessari.

g) Són pocs, però, alguns protocols que es refereixen, de manera expressa, a què totes les persones contractades tenen dret a la presumpció d'innocència²⁵⁵ (un 7,14%). Respecte a això, cal recordar simplement que aquest principi no resulta aplicable, tal com han assenyalat els Tribunals, en l'àmbit laboral, a diferència del que passa en l'àmbit penal.

I, h) són molt escassos els protocols (un 5,35%) que consideren un principi informador del procediment d'actuació la protecció de la seguretat i salut de la víctima, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que deriven d'una situació d'assetjament.²⁵⁶ Es reflecteix aquí una cosa que es manifesta en di-

Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), CC de Kiabi Espanya KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

²⁵³ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

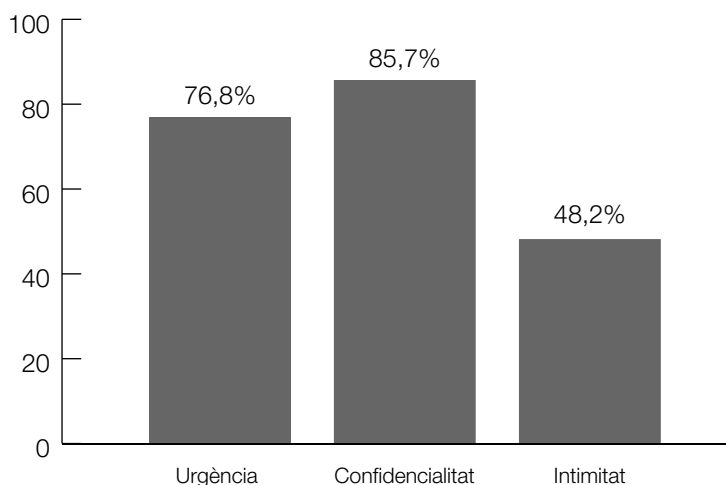
²⁵⁴ BOE de 20 de març de 2009.

²⁵⁵ III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

²⁵⁶ I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), IV

ferents aspectes o moments del procediment d'actuació o intervenció en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe: l'escassa rellevància que en els protocols analitzats es dona a la perspectiva de prevenció de riscos laborals quan es tracta aquesta qüestió, oblidant que ens trobem davant d'un risc laboral de caire psicosocial. Al nostre entendre, aquesta opció dels protocols pot resultar desfavorable, en limitar les possibilitats de prevenció i d'intervenció enfront d'aquest tipus de situacions, sense necessitat. Les dues perspectives presents en aquest àmbit –la d'igualtat i la de prevenció de riscos laborals– s'haurien de coordinar entre si, ja que això incrementaria les possibilitats de prevenir aquest tipus de conductes i de sancionar-les de manera adequada.

Taula 14: Principis informadors bàsics del procediment d'actuació



Font: Elaboració pròpia.

2. El procediment formal d'actuació enfront de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe

2.1. Subjectes legitimats per reclamar enfront d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe

La primera qüestió que es planteja en el marc del procediment formal d'actuació o intervenció enfront d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe és determinar qui pot presentar la denúncia corresponent. En aquest àmbit, els protocols estudiats presenten una certa diversitat, encara que, sens dubte, i com no pot ser d'una altra manera, es dona una certa preferència a la víctima a l'hora d'iniciar el procediment corresponent.

Partint d'això, és possible distingir els supòsits següents:

- a) Protocols que no especifiquen qui pot presentar una queixa en matèria d'assetjament²⁵⁷ (un 17,85%), deixant, per tant, oberta aquesta qüestió. Indefinició que, segons la nostra opinió, només cal interpretar en un sentit ampli.
- b) Protocols que, tal com assenyalàvem abans, estableixen que només pot reclamar la víctima de l'assetjament²⁵⁸ (un 48,21%).

²⁵⁷ VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), I CC d'Iris Assistance S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), XXIII CC marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011), V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011), IV CC estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

²⁵⁸ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009), CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010), CC nacional del cicle de comerç

- c) Protocols que assenyalen que la denúncia la pot presentar tant la víctima com qualsevol altra persona contractada de l'empresa²⁵⁹ (un 10,71%). En algun cas s'exigeix que si la denúncia la presenta una persona diferent de la víctima, aquesta n'ha de ser coneixedora i ha de confirmar l'existència d'assetjament.²⁶⁰
- d) Protocols que, amb una perspectiva més àmplia, preveuen que la reclamació la pot formular tant la víctima com la representació de les persones treballadores o qualsevol que tingui coneixement de la situació d'assetjament²⁶¹ (un 3,57%).
- e) Protocols que manifesten que una situació d'assetjament la pot denunciar qualsevol treballador/a²⁶² (un 1,78%).
- f) protocols que fixen que la denúncia la pot formular la víctima o qualsevol persona que tingui coneixement de la situació²⁶³ (un

del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), CC de Praxair Espanya, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012), I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012), III CC de Consum, Societat Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012).

²⁵⁹ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

²⁶⁰ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

²⁶¹ CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

²⁶² XXV CC de Philips Ibérica, S.A.U. (BOE de 9 de gener de 2012).

²⁶³ III CC de 181Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), CC de Saint-Gobain Cristalería S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs

7,14%). En aquests supòsits, no s'especifica si aquesta altra persona pot ser un/a altre/a empleat/da de l'empresa, un/a representant dels/de les treballadors/es, una tercera persona, etc.

D'altra banda, en aquest àmbit també cal destacar que, en alguns protocols, s'assenyala que la víctima, en lloc de presentar directament la denúncia i amb l'objectiu de facilitar-li aquest tràmit, la podrà formular a través de la representació dels/de les treballadors/es (ja sigui la representació unitària i/o sindical)²⁶⁴ (un 16,07%). Cal entendre que, en aquests casos, la representació dels/de les treballadors/es no actua d'una manera autònoma, sinó com a transmissor de la denúncia de la víctima. Amb la mateixa finalitat, en algun protocol es preveu que aquesta funció la pot desenvolupar també una persona de confiança de la víctima.²⁶⁵

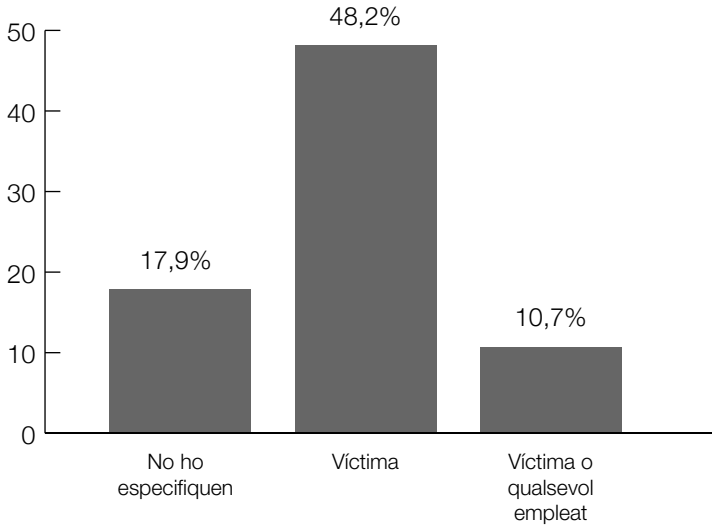
En relació amb la posició majoritària adoptada en aquesta qüestió tan important pels protocols analitzats i que respon a la lògica, present a la mateixa LOIMH, de donar preferència a la víctima a l'hora d'iniciar qualsevol tipus d'actuació en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, cal apuntar, tanmateix, que aquesta perspectiva, encara que fonamentada sens dubte, desconeix que l'assetjament és un risc laboral de caràcter psicosocial i, en conseqüència, d'acord amb el que es disposa a la Llei de prevenció de riscos laborals, si es detecta una situació d'aquest tipus, no sols l'empresa, sinó qualsevol altra persona, inclosos òbviament els/les representants dels/de les treballadors/es, estan obligats a actuar i a promoure les mesures necessàries de denúncia per impedir-ho. No poden mantenir, per tant, una actitud passiva.

i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

²⁶⁴ III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8 d'octubre de 2009), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

²⁶⁵ CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

Taula 15: Qui pot presentar la denúncia per assetjament?



Font: Elaboració pròpia.

2.2. Instància o òrgan on s'ha de presentar la reclamació o denúncia en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe

En segon lloc, en relació amb el lloc on s'ha de presentar la corresponent denúncia a l'efecte d'iniciar el procediment formal corresponent, els protocols analitzats presenten una gran diversitat de solucions, tot i que hi ha un denominador comú: l'òrgan competent és, en la majoria dels casos (un 41,07%), la direcció de l'empresa o bé la direcció de recursos humans o de personal. Destaca, també, el fet que, excepte en el 8,92% dels protocols, es deixa fora d'aquesta funció el corresponent servei de prevenció de riscos laborals, tot i que, com ja hem afirmat, ens trobem davant d'una qüestió que presenta, dins dels seus perfils, una clara perspectiva de prevenció de riscos laborals.

I també sorprèn, tal com assenyalarem més endavant en un apartat específic, l'escassa rellevància que, en aquesta qüestió i en d'altres de relacionades amb el procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, s'atribueix a la representació dels/de les treballadors/es. I, en fi, també cal destacar que, en un 10,71% dels casos, la denúncia s'ha de presentar davant del comitè o la comissió d'igualtat, la qual cosa

mostra la connexió que els protocols d'assetjament estableixen amb el mateix pla d'igualtat aplicable a l'empresa i amb les polítiques d'igualtat que hi cal desenvolupar; connexió promoguda per la mateixa LOIMH.

A partir d'això anterior, en aquest àmbit cal diferenciar els supòsits següents:

201

1r) Protocols que identifiquen com a lloc on presentar la corresponent denúncia bé la direcció de l'empresa, els superiors de la víctima o el departament o director/responsables de recursos humans: un 41,07%. Així, se citen:

- La mateixa direcció de l'empresa.²⁶⁶
- El departament o director/responsable de recursos humans de l'empresa o el centre de treball.²⁶⁷
- Conjuntament el departament de recursos humans o la direcció de l'empresa.²⁶⁸

²⁶⁶ CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010), V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010), I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011), IV CC estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011), IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), III CC de Consum, Societat Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012).

²⁶⁷ III CC de Cremonini Rail Ibèrica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), III CC de Fundació Diagrama Intervenció Psicosocial (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

²⁶⁸ CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metalgràfica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

- Els superiors de la víctima o la direcció de recursos humans.²⁶⁹

2n) Protocols que recullen una fórmula mixta que permet que la víctima pugui optar per recórrer a l'hora d'interposar la denúncia bé a la direcció o a un departament de l'empresa o bé a la representació dels/de les treballadors/es (un 21,42%); així es fa referència a:

- Al director/a de recursos humans o el comitè intercentres.²⁷⁰

- La direcció de l'empresa o la representació del personal²⁷¹ o la representació sindical.²⁷²

- La direcció de recursos humans o qualsevol representant dels/de les treballadors/es²⁷³ o la direcció de recursos humans o membres del comitè d'empresa o delegats de personal,²⁷⁴ o un/a representant sindical o el/la director/a de recursos humans o en qui delegui.²⁷⁵

- El/la directora/a de la botiga o, si no n'hi ha, el departament de recursos humans o els/les representants dels/de les treballadors/es.²⁷⁶

- I una persona amb més nivell de responsabilitat en el càrrec o que exerceixi tasques de supervisió directa, la representació dels/de les treballadors/es o el departament de recursos humans.²⁷⁷

3r) Protocols que consideren que l'òrgan competent per rebre les denúncies d'assetjament és la persona o l'òrgan encarregat dels temes d'igualtat a l'empresa (agent, comitè o comissió d'igualtat) (un 10,71%); així s'esmenten:

²⁶⁹ III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

²⁷⁰ CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011).

²⁷¹ IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

²⁷² Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

²⁷³ CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011).

²⁷⁴ I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

²⁷⁵ VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

²⁷⁶ CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011).

²⁷⁷ CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

- La comissió d'igualtat²⁷⁸ o el comitè permanent d'igualtat²⁷⁹ o la comissió per a la igualtat d'oportunitats de l'empresa.²⁸⁰
- El comitè d'igualtat.²⁸¹
- I l'agent de prevenció de l'assetjament.²⁸²

4t) Protocols que atribueixen aquesta funció, amb caràcter exclusiu o no, a la mateixa comissió encarregada a l'empresa d'instruir els supòsits d'assetjament, on acostumen a estar presents representants del servei de prevenció de riscos laborals i representants dels/de les treballadors/es (un 7,14%); així se citen:

- La comissió instructora del tractament de situacions d'assetjament, constituïda per persones alienes al centre de treball i per representants del personal (unitaris o sindicals) i de la direcció de l'empresa (regional de persones, cap de persones, un/a metge/essa d'empresa i/o un/a tènic/a de prevenció de riscos laborals).²⁸³
- La comissió instructora de tractament de situacions d'assetjament o el metge adscrit al servei de prevenció.²⁸⁴
- I la comissió instructora de tractament de situacions d'assetjament, el/la representant del servei de prevenció de riscos laborals o els/les representants dels/de les treballadors/es.²⁸⁵

5è) Protocols que atribueixen aquesta competència bé al servei de prevenció de riscos laborals (personal responsable de l'àrea d'ergonomia i psicociologia), bé als/a les representants dels/de les treballadors/es o delegats de prevenció²⁸⁶ (un 3,57%). Cal destacar aquí que, tal com apuntàvem abans, només un 8,92% dels protocols citen

²⁷⁸ CC de V-2 Complementos Auxiliars, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011).

²⁷⁹ CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010).

²⁸⁰ CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009).

²⁸¹ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

²⁸² Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009).

²⁸³ IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

²⁸⁴ CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

²⁸⁵ IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010).

²⁸⁶ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009).

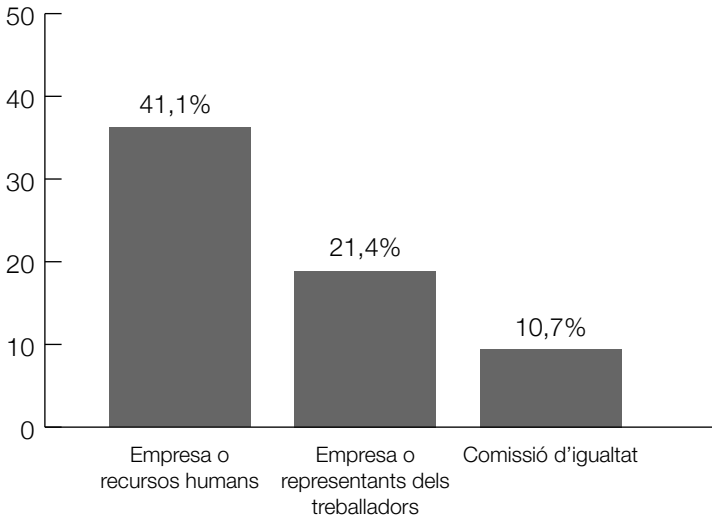
en la qüestió que ens ocupa el servei de prevenció de riscos laborals de l'empresa.

6è) Protocols que consideren que la denúncia d'assetjament s'ha de plantejar davant el departament de recursos humans o el servei de prevenció de riscos laborals²⁸⁷ (un 1,78%).

7è) finalment, cal citar protocols que atribueixen aquesta funció a la comissió paritària del conveni col·lectiu.²⁸⁸

Per acabar, cal esmentar aquí que alguns protocols assenyalen que s'ha d'informar la comissió d'igualtat de les denúncies d'assetjament presentades,²⁸⁹ o bé que aquesta tindrà coneixement de les diferents actuacions realitzades.²⁹⁰

Taula 16: Òrgan on s'han de presentar les denúncies.



Font: Elaboració pròpia.

²⁸⁷ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009).

²⁸⁸ XXIII CC marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011).

²⁸⁹ CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

²⁹⁰ I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009).

2.3. Forma de presentar la reclamació o denúncia i contingut d'aquesta

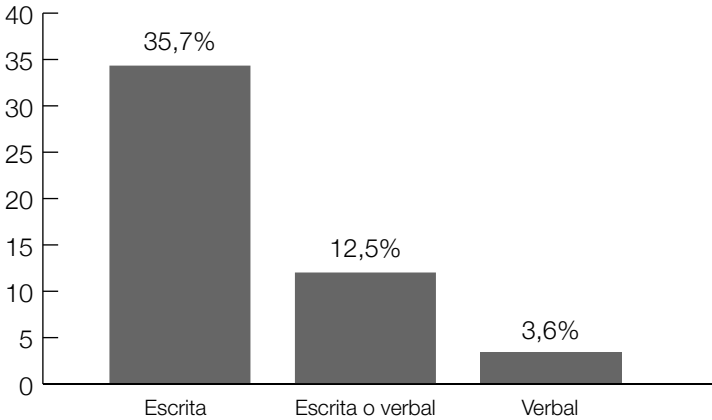
En tercer lloc, els protocols sobre assetjament també regulen la forma en què s'ha de presentar la denúncia corresponent; es decanten clarament per la forma escrita²⁹¹ (un 35,71%), perseguint, probablement, no sols una concreció ja inicial dels fets que motiven la denúncia i també la identificació de possibles testimonis i proves, sinó també que la persona que denuncia es comprometi ja inicialment amb el procés, amb la qual cosa es poden descartar denúncies que podrien tenir poc o cap fonament. Cal destacar també que, en alguns protocols, s'admet qualsevol forma d'enviament de la corresponent reclamació, ja sigui a través de correu electrònic, correu certificat o per qualsevol un altre mitjà,²⁹² amb l'objectiu evident de facilitar les coses a la persona denunciant.

²⁹¹ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), CC nacional del cycle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metalgràfica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011), CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC de Kiabi Espanya KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

²⁹² I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

Tanmateix, això no impedeix que alguns protocols admetin les denúncies verbals, com a fórmula alternativa a l'escrita²⁹³ (un 12,5%) o, fins i tot, com a forma única²⁹⁴ (un 3,57%).

Taula 17: Forma de presentar la denúncia d'assetjament.



Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, en alguns protocols, juntament amb l'exigència de forma escrita, també es recull el contingut que ha de tenir la denúncia d'assetjament. L'element comú és que s'exigeix que s'hi identifiquin les persones implicades (víctima/presumpte assetjador), i s'hi detallin els fets que fonamenten la denúncia, així com els possibles testimonis i/o proves de la conducta d'assetjament. Així, a tall d'exemple, s'assenyala que:

- a) Hi ha de constar la identificació del presumpte assetjador, del presumpte assetjat, i una descripció detallada dels fets que donen lloc

²⁹³ Pla d'igualtat de Danone S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

²⁹⁴ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009).

- a la denúncia el més precisa possible, com també dels possibles testimonis.²⁹⁵ O bé, els diferents actes i incidents, identificació de la/les persona/es que adopten les conductes indesitjades i els/les possibles testimonis.²⁹⁶
- b) S'hi han d'incloure les dades d'identificació de la víctima i de qui denuncia –si és una persona diferent–, la descripció dels fets, amb indicació de les dates i altres circumstàncies rellevants i identificar la persona que presumptament està cometent l'assetjament.²⁹⁷
- c) Hi ha de constar la identificació i signatura de la persona denunciant, i cal exposar amb claredat i concreció el fet o els fets objecte de la denúncia, proposant els mitjans de prova que es considerin necessaris.²⁹⁸
- d) Cal incorporar-hi, com a informació mínima: la identificació de la persona denunciant, la descripció dels fets i la naturalesa de l'assetjament, la/es persona/es que estan cometent l'assetjament, qualsevol informació que faciliti la investigació dels fets (testimonis, escrits, correus electrònics, etc.), i la identificació del/de la treballador/a que està sent objecte d'assetjament si és diferent del que denuncia. Així mateix, s'assenyala expressament que no s'admetran les denúncies anònimes, genèriques o adreçades a persones no identificades de manera concreta.²⁹⁹
- e) finalment, en algun protocol s'inclou, com a annex, un model oficial de denúncia.³⁰⁰

2.4. Instància o òrgan encarregat de tramitar la reclamació en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe

En quart lloc, cal destacar que, en els protocols analitzats, hi ha una gran diversitat de solucions a l'hora de determinar quin és l'òrgan competent per tramitar i resoldre una reclamació o denúncia

²⁹⁵ I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

²⁹⁶ II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011).

²⁹⁷ CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011).

²⁹⁸ CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

²⁹⁹ CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

³⁰⁰ I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, amb una escassa participació, novament, per part dels/de les representants dels/de les treballadors/es. En la mateixa línia, cal destacar l'escassa participació de les persones que són membres del servei de prevenció de riscos laborals de l'empresa en el desenvolupament del procediment (només un 21,42% dels protocols la preveuen). Així mateix, en alguns supòsits és el mateix òrgan el que rep la denúncia i la tramita.

Entorn d'aquesta qüestió és possible diferenciar les situacions següents:

1a) Un primer grup de protocols té com a element comú que la tramitació del procediment correspon a la mateixa direcció de l'empresa o al departament de recursos humans o jurídic d'aquesta o a la persona en qui deleguin. I això es deu, en força supòsits, al fet que el procediment que se segueix consisteix precisament en la tramitació d'un expedient informatiu, amb l'objectiu de determinar si són exigibles o no responsabilitats de caire disciplinari. Cal afegir-hi que els protocols inclosos en aquest primer grup no recullen l'existència expressa d'una comissió destinada a instruir aquest tipus de reclamacions ni es preveu la participació dels/de les representants dels/de les treballadors/es i/o del servei de prevenció de riscos laborals. Dins d'aquest bloc se situa el 37,5% dels protocols estudiats. I dins d'aquest és possible diferenciar els supòsits següents:

- La tramitació recau sobre la mateixa empresa, sense més especificacions.³⁰¹
- S'estableix que la direcció de recursos humans designarà una persona instructora.³⁰²
- L'actuació correspon a les persones responsables dels serveis d'assumptes socials/recursos humans, tret que es delegui en una altra

³⁰¹ CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010), V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010), I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011), IV CC estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011), IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), III CC de Consum, Societat Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012), Pla d'igualtat de Santa Bàrbara Sistemas, S.A. (BOE de 30 d'agost de 2010).

³⁰² CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012).

persona, que designarà la direcció de recursos humans,³⁰³ informant-ne la taula de polítiques d'igualtat.³⁰⁴

- El procediment el desenvolupa la direcció de recursos humans³⁰⁵ o el departament jurídic de l'empresa.³⁰⁶
- Hi intervén la persona de màxima responsabilitat en recursos humans o en qui delegui i la persona instructora d'expedients.³⁰⁷

En alguns casos, si bé el procediment recau sobre l'empresa, la comissió paritària del conveni col·lectiu, per decisió de qualsevol de les parts, pot tractar qualsevol denúncia presentada en matèria d'assetjament amb l'objectiu de resoldre el problema dins de la mateixa comissió paritària.³⁰⁸

2a) En el segon grup de protocols identificat, la intervenció corresponent es duu a terme de manera conjunta entre l'empresa i els/les representants dels/de les treballadors/es. No obstant això, en aquest grup se situa només el 17,85% dels protocols objecte d'estudi. Així:

- El procediment el gestiona un/a representant de recursos humans però amb la presència d'un membre de la representació dels/de les treballadors/es.³⁰⁹
- Hi intervenen el/la directora/a corporatiu de relacions laborals, de l'àrea de gestió juridicolaboral i salut en el treball o el/la director/a de relacions laborals, i comptaran amb la participació d'una persona de la representació sindical de la taula tècnica d'igualtat d'oportunitats.³¹⁰

³⁰³ CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

³⁰⁴ CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

³⁰⁵ III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

³⁰⁶ CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009).

³⁰⁷ I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

³⁰⁸ CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011).

³⁰⁹ I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

³¹⁰ VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades

- Hi participen conjuntament el servei de prevenció de riscos laborals, la persona responsable de recursos humans i els/les representants dels/les treballadors/es.³¹¹
- Hi ha una comissió instructora encarregada de la tramitació del procés, integrada per dues persones: un/a representant del departament de recursos humans (triat per la direcció de recursos humans) i un/a representant del personal, designat pel denunciant.³¹²
- I, finalment, el desenvolupament del procés correspon a la direcció de recursos humans i a un membre de la comissió d'igualtat, que serà un/a representant dels/de les treballadors/es.³¹³

3a) El tercer grup de protocols està format per aquells que estableixen que el desenvolupament del procediment formal corresponent és a càrrec d'una comissió instructora o d'investigació. Una opció que segueix la lògica, abans apuntada, relacionada amb la tramitació d'un expedient informatiu. No es tracta, d'altra banda, d'una comissió instructora o d'investigació específica per als casos de denúncia d'assetjament, sinó que cal entendre que és la mateixa comissió que es constituïria si es tractés d'investigar qualsevol altra possible falta laboral que pogués comportar l'acomiadament disciplinari del seu autor. Aquí se situa només el 3,57% dels protocols objecte d'anàlisi. Així, és possible esmentar:

- Es fa referència a un equip instructor.³¹⁴
- Hi ha una comissió d'investigació, constituïda per el/la directora/a general de l'empresa i el/la directora/a de recursos humans.³¹⁵

4a) Un quart grup de protocols està format per aquells que atri-

S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

³¹¹ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009).

³¹² I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011). També recullen una comissió instructora: IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

³¹³ III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009).

³¹⁴ CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011).

³¹⁵ CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010).

bueixen el desenvolupament del procediment formal a una comissió instructora o d'investigació específica per als supòsits d'assetjament. Aquest caràcter específic es dedueix bé de la seva conformació interna –per la presència de representants del servei de prevenció de riscos laborals–, bé per la seva mateixa denominació. Aquesta especificitat en el tractament de la qüestió comporta un element positiu. Es tracta del 10,71% dels protocols estudiats. Aquí cal citar-ne els casos següents:

- La comissió instructora està integrada per un tècnic adscrit al servei de prevenció de riscos laborals i un/a representant del departament de recursos humans, aliens al corresponent centre de treball.³¹⁶
- Hi ha una comissió específica d'intervenció, anomenada comissió instructora de tractament de situacions d'assetjament, integrada per un/a metge/essa adscrit/a al servei de prevenció de riscos laborals, un/a representant del servei de prevenció de riscos laborals central i un/a representant del departament de recursos humans, tots ells aliens al centre de treball on s'ha produït la situació objecte d'anàlisi.³¹⁷
- Hi intervé una persona instructora, assistida per un tècnic superior de prevenció de riscos laborals, i no podran tenir relació personal o professional jeràrquica directa ni amb els fets denunciats ni amb les persones afectades.³¹⁸
- La comissió instructora està constituïda per un/a representant del servei de prevenció de riscos laborals i un/a representant del departament de personal.³¹⁹
- I, finalment, la investigació la duu a terme el comitè per a la prevenció de l'assetjament.³²⁰

En aquest àmbit també cal assenyalar que, en un dels protocols analitzats, la instrucció del procediment s'atribueix al denominat agent de prevenció de l'assetjament.³²¹

³¹⁶ IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011).

³¹⁷ II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

³¹⁸ CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

³¹⁹ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009).

³²⁰ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

³²¹ Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009).

5a) El cinquè grup de protocols està conformat per aquells que estableixen que el desenvolupament del procediment formal correspon a la comissió d'igualtat de l'empresa o bé a la persona o comissió en qui aquesta delegui. Novament sorgeix en aquest tema la connexió, recollida a la mateixa LOIMH, entre les polítiques d'igualtat i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses. En aquest marc cal situar el 10,71% dels protocols analitzats. Així, s'estableix que:

- Hi intervé la comissió d'igualtat,³²² la comissió per a la igualtat d'oportunitats de l'empresa³²³ o el comitè d'igualtat.³²⁴
- La tramitació s'atribueix a una persona designada per la comissió d'igualtat.³²⁵
- Hi ha un comitè tècnic que depèn de la comissió d'igualtat i que està constituït per tres persones designades per la direcció de l'empresa i que pertanyen a recursos humans (un/a representant de la direcció d'ocupació mediatadora, un/a representant de la direcció de relacions laborals i sindicals i un/a representant del servei mancomunat de prevenció de riscos laborals). És un comitè amb una constitució paritària de dones i homes³²⁶ (és l'únic protocol dels analitzats on s'exigeix aquesta constitució paritària).

6a) finalment, cal citar el cas d'un protocol que atribueix la funció de desenvolupament del procediment formal a la mateixa comissió paritària del conveni col·lectiu³²⁷ (un 1,78%).

De les dades aportades en aquest apartat deriva que, en la majoria dels protocols analitzats –un 69,63%– l'empresa té un paper rellevant –de forma exclusiva o compartida– en el desenvolupament del procediment formal d'intervenció o actuació per als casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, i la pregunta que sorgeix és, òbviament, si aquesta situació resulta la més òptima o si hauria de proposar-se'n una d'alternativa. La resposta a aquesta qüestió està clarament relacionada amb la perspectiva a la qual respon, en el fons, el mateix

³²² CC de V-2 Complementos Auxiliars S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011).

³²³ CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009).

³²⁴ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

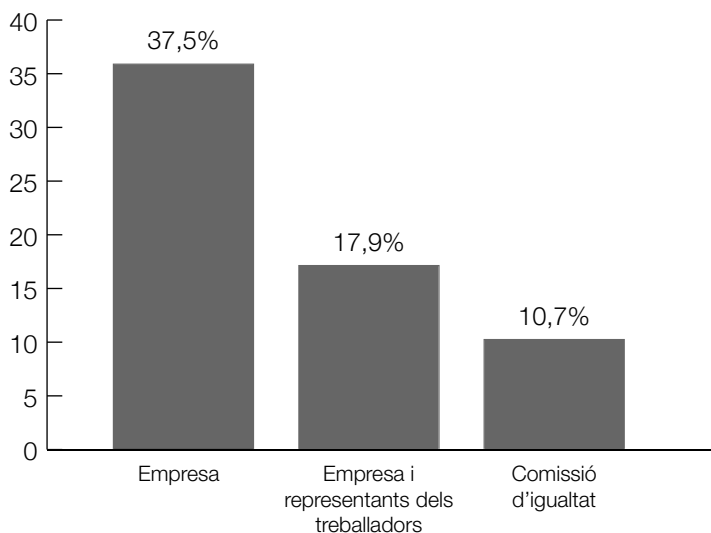
³²⁵ CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

³²⁶ CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

³²⁷ XXIII CC marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011).

procediment formal i hi dedicarem l'apartat següent, per la qual cosa posposem la nostra opinió al que s'assenyala en aquest apartat.

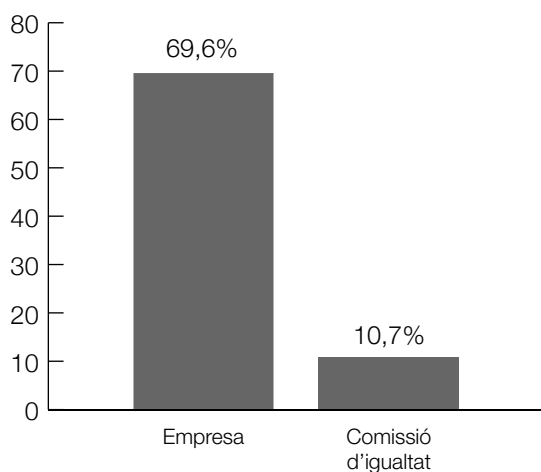
Taula 18. Òrgan encarregat del desenvolupament del procediment d'intervenció (I).



213

Font: Elaboració pròpia.

Taula 19: Òrgan encarregat del desenvolupament del procediment d'intervenció (II).



Font: Elaboració pròpia.

2.5. El recurs o no a la figura de l'expedient informatiu

Una conclusió rellevant de l'estudi realitzat, ja apuntada anteriorment, és el fet que la majoria dels protocols analitzats (un 67,85%), clarament influïts per la circumstància que si es provés la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe s'hauria d'imposar la corresponent mesura disciplinària a la persona assetjadora, opten per tramitar la denúncia corresponent mitjançant la fórmula de l'obertura d'un «*expedient*». D'aquesta manera, es fa referència a un expedient,³²⁸ a un expedient sancionador,³²⁹ a un expedient informatiu³³⁰ o infor-

³²⁸ VIII de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

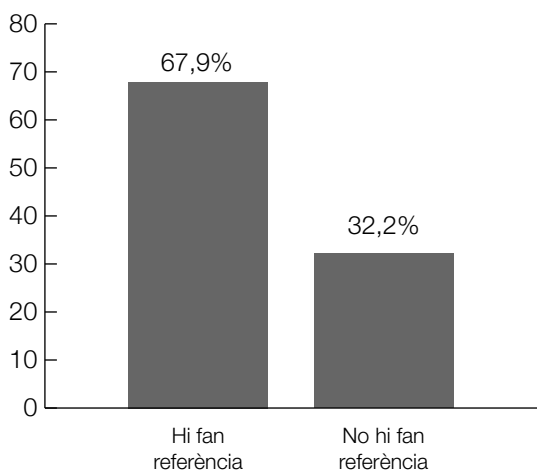
³²⁹ XXIII CC marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011).

³³⁰ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010), V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010), I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metalgràfica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011), CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011), CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), IV CC estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012), I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012), III CC de Consum, Societat Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012).

mador,³³¹ a un expedient contradictori³³² o, finalment, a un expedient d'investigació³³³ o disciplinari³³⁴ (diversitat de denominacions que conflueixen en la idea de l'expedient informatiu desenvolupat per les empreses en l'àmbit disciplinari). I, en concordança amb això, es refereixen, tal com hem vist a l'apartat anterior, a la intervenció de l'empresa o a l'existència de la figura de la persona instructora o d'una comissió instructora o investigadora.

Es parteix, doncs, en aquests supòsits, de l'existència d'una presumpta conducta sancionable disciplinàriament que requereix la tramitació d'un expedient informatiu amb prou garanties, que pot conduir a la imposició de la corresponent mesura correctora –normalment l'acomiadament disciplinari– a la persona assetjadora.³³⁵

Taula 20: Protocols que fan referència a la figura de l'expedient informatiu.



Font: Elaboració pròpia.

³³¹ I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

³³² Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

³³³ Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

³³⁴ I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

³³⁵ Sobre les mesures disciplinàries, vegeu més avall.

Partint d'això, lògicament, l'objectiu de l'expedient corresponent «és esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunci- at, per la qual cosa s'articularen les mesures oportunes amb aquesta finalitat»,³³⁶ i en el seu desenvolupament es podran «*practicar totes les diligències que es considerin necessàries per a l'esclariment dels fets denunciats*».³³⁷ Així, a tall d'exemple, en el VIII conveni col·lectiu de Renault España Comercial, S.A.,³³⁸ s'assenyala que: «*la denún- cia donarà lloc a l'obertura d'un expedient informatiu, encaminat a l'esbrinament dels fets, i es donarà tràmit d'audiència a tots els inter- vinents, incloent-hi els/les representants dels/de les treballadors/es si així ho hagués decidit el/la treballador/a afectat/da i es practicaran to- tes les diligències que s'estimin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts*». En la mateixa línia, al II conveni col·lectiu del grup d'empreses Vips II³³⁹ s'afirma que: «*s'iniciarà la fase instructora o d'obertura d'expedient informatiu, i es donarà audiència a tots els intervinents, testimonis i totes les persones que consideri la Comissió que s'han de personar, incloent-hi els/les representants legals dels/de les treballadors/es del centre, i es practicaran totes les diligències que siguin necessàries per a l'esclariment i veracitat dels fets denunciats*». En definitiva, en els protocols integrats dins d'aquest grup majoritari la perspectiva de fons té un perfil clarament sancionador.

No obstant això, al costat d'aquest grup majoritari de protocols, també s'ha identificat un altre grup, minoritari, on la perspectiva de fons canvia, ja que el procediment a seguir no es vincula amb la possi- ble sanció disciplinària de la conducta, sinó que sembla abordar-se des d'una perspectiva més positiva i més centrada en les polítiques d'igual- tat, en què s'assagen fórmules com les reunions extraoficials o l'aca- rament entre les parts i la mediació i on el vessant disciplinari queda clarament en un segon pla. Així mateix, i en concordança amb l'ante- rior, en aquests protocols es preveu que el desenvolupament del proce- diment va a càrrec de la corresponent comissió d'igualtat de l'empresa.

³³⁶ V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011). Amb termes molt semblants: CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011).

³³⁷ CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

³³⁸ BOE de 27 de juny de 2011.

³³⁹ BOE de 29 de novembre de 2011.

Així, dins d'aquesta lògica, en algun protocol es recull la intervenció directa de la comissió d'igualtat en els temes d'assetjament, que serà l'encarregada d'afavorir reunions extraoficials entre les parts implicades, i també, quan sigui possible i aconsellable, un acarament entre elles amb l'objecte d'intentar la solució del cas a través del diàleg amb la mediació de persones expertes en la matèria; unes persones expertes que elaboraran un informe de diagnòstic de la situació que contindrà una proposta de solució que acceptaran, si escau, les parts. Així mateix, la comissió d'igualtat comunicarà a les parts implicades la conclusió del procés, reflectint-hi, si escau, els termes de l'acord que s'ha assolit.³⁴⁰ O bé, s'estableix que, tant la fase informal com la formal la durà a terme el comitè d'igualtat, i s'assenyala, entre altres coses, que una vegada tancada la investigació, si es constata l'existència d'assetjament, es podrà instar l'obertura del corresponent procediment disciplinari.³⁴¹

Respecte a les dues qüestions aquí plantejades, clarament interrelacionades: 1a) si, com hem vist en apartats anteriors, resulta convenient que l'empresa assumeixi un paper exclusiu o preponderant en la tramitació de les denúncies d'assetjament; i, 2a) si el canal ha de ser un expedient informatiu dirigit a dirimir si s'ha produït una falta laboral sancionable o, per contra, hem de buscar una via alternativa. Les respostes, segons el nostre parer, també estan interrelacionades:

a) En primer lloc, no podem perdre de vista una realitat: al marge d'on es trobi la regulació legal –actualment dispersa, però amb un clar ancoratge a la LOIMH– no podem –ni hem d'– oblidar que l'assetjament sexual o per raó de sexe, constitueix, per decisió expressa de l'Estatut Bàsic dels empleats públics (empleats públics) i de l'Estatut dels Treballadors (sector privat), una conducta considerada una falta laboral molt greu i, per tant, sancionable amb l'acomiadament disciplinari. Estem, doncs, en el camp de l'exercici del poder disciplinari empresarial fonamentat, en el cas del sector privat, en l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors.

I, precisament, en tractar-se d'una qüestió disciplinària, molt probablement la fórmula més encertada sigui la tramitació d'un expedient informatiu, tal com passaria si ens trobéssim amb qualsevol altra

³⁴⁰ CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011).

³⁴¹ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

conducta –per exemple, un robatori a l'empresa, l'exercici de competència deslleial, absències injustificades a la feina, causar lesions a un company de treball, etc. –, sancionable també amb l'acomiadament. Un exemple: ens plantejaríem una mediació i no un expedient disciplinari en el cas d'un treballador que pegués o insultés greument un altre a l'empresa? Per què fer-ho en un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe? No sols això, el fet d'adoptar una perspectiva diferent a la disciplinària pot portar fins i tot a desvalorar o considerar menys greus la conducta d'assetjament.

I, b) això anterior no implica, per l'evident sensibilitat que comporta la matèria d'assetjament, que no es puguin introduir matisos en la forma en què es tramita el corresponent expedient informatiu, a fi de permetre un major seguiment per part dels representants dels treballadors i/o pel servei de prevenció de riscos laborals o, fins i tot, per una persona de confiança de la víctima. A tot plegat cal afegir la gran importància que té, com hem vist, la garantia de la confidencialitat en aquest àmbit, per a totes les persones implicades.

2.6. Actuacions a realitzar per investigar si s'ha produït una situació d'assetjament

D'altra banda, amb independència de qui dugui a terme la investigació de la denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe plantejada, en els protocols analitzats es deixa un ampli marge d'actuació amb l'objectiu que pugui aconseguir, amb la màxima seguretat jurídica possible, una conclusió final fonamentada. Així, a tall d'exemple, en el protocol recollit en el conveni col·lectiu de Hertz España, S.L.,³⁴² s'assenyala: *«dins de les actuacions a realitzar, s'haurà de donar audiència a tots els intervinents, i practicar totes les diligències que conduïxin a l'elucidació dels fets»*. O, en la mateixa línia, en el IV conveni col·lectiu estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals³⁴³ es manifesta que: *«en les investigacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, i es practicaran totes les diligències que es puguin considerar conduents a l'esclariment dels fets esdevinguts»*.

³⁴² BOE de 14 de març de 2011.

³⁴³ BOE de 14 d'octubre de 2011.

No obstant això, en alguns protocols es fixen, amb caràcter orientatiu, algunes pautes a seguir, com ara:

- a) Donar audiència a totes les persones intervinents.³⁴⁴
- b) Donar audiència al/a la denunciant, totes les persones intervinents, els testimonis, el presumpte assetjador i totes les persones que es consideri convenient.³⁴⁵
- c) Donar audiència a totes les parts, els testimonis i altres persones que es consideri que han d'aportar informació, incloent-hi els/les representants del personal.³⁴⁶
- d) Recollir la informació necessària, fer entrevistes, redactar actes de les reunions i entrevistes, practicar proves i informar del procediment a seguir les parts directament implicades.³⁴⁷
- e) Sol·licitar les proves i els testimoniatges que es considerin necessaris.³⁴⁸
- f) Prendre declaració a les persones implicades o a qui es consideri convenient, recollir documents que no s'hagin aportat anteriorment i utilitzar qualsevol mitjà de prova admissible en dret.³⁴⁹
- g) Dur a terme la investigació, amb els mitjans materials i humans que es prevegin convenients per esclarir els fets denunciats (testimonis, entrevistes amb les parts implicades, proves pericials...)³⁵⁰
- I, h) finalment, en algun cas s'assenyala que la càrrega de la prova correspon a la persona denunciada, tal com preveu la LOIMH.³⁵¹

No obstant això, també cal destacar que, en algun protocol, l'actuació de la persona instructora es decanta especialment cap a la víctima. Així, en el I conveni col·lectiu d'Importaco, S.A.,³⁵² es preveu que aquest instructor –que forma part del comitè d'igualtat– tindrà les competències següents: «*assistir durant tot el procediment la persona*

³⁴⁴ CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), III CC de Consum, Societat Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012).

³⁴⁵ I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

³⁴⁶ IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

³⁴⁷ CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011).

³⁴⁸ CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

³⁴⁹ I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

³⁵⁰ CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010).

³⁵¹ Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009).

³⁵² BOE de 25 de març de 2010.

que denuncia ser víctima d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i iniciar les actuacions que siguin necessàries. Representar la víctima davant el Comitè d'Igualtat, sempre que aquesta així ho determini. Efectuar les entrevistes amb les persones afectades. Demanar la intervenció d'experts. Mantenir les reunions amb les persones implicades que estimi oportunes. Tenir accés als centres de treball. Prestar l'assistència necessària posterior que, raonablement, necessités la víctima, incloent-hi la gestió davant la Direcció de l'empresa d'aquelles mesures que resultessin convenients adoptar. Reportar al Comitè d'Igualtat un informe preliminar». O bé s'afirma que, mentre duri la instrucció, l'instructor té la missió i l'obligació de protegir la víctima, d'actuar sempre de mutu acord amb ella i de reunir les proves o evidències de la situació d'assetjament,³⁵³ o es manifesta que una de les funcions de l'instructor és donar suport i ajuda a la víctima.³⁵⁴

2.7. Presència de persones expertes o assessors durant el desenvolupament del procediment formal

És molt poc freqüent que els protocols analitzats regulin expressament la possibilitat que intervinguin assessors, persones expertes o professionals en el desenvolupament de la investigació o intervenció corresponent, ja siguin interns o externs a l'empresa (només ho recull el 16,07%). En els casos en què es preveu, es fa referència a assessors jurídics o a professionals i experts en assetjament,³⁵⁵ o a persones amb formació específica en la matèria.³⁵⁶ O simplement se cita professionals especialitzats,³⁵⁷ assessors experts (interns o externs) de

³⁵³ CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

³⁵⁴ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

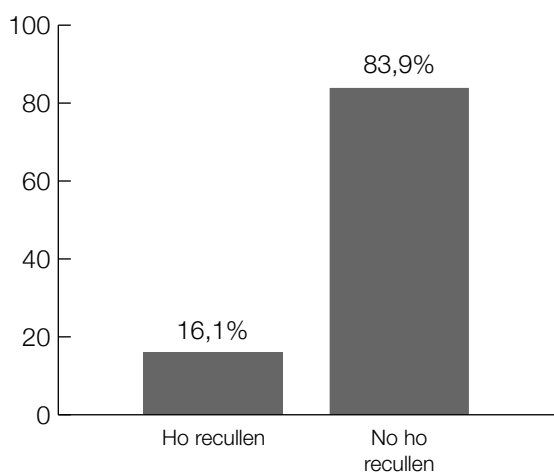
³⁵⁵ CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011).

³⁵⁶ IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

³⁵⁷ CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

reconeguda solvència,³⁵⁸ experts,³⁵⁹ assessors i tècnics professionals en la matèria³⁶⁰ o assessors i/o experts.³⁶¹ Al nostre entendre, atesa la complexitat que planteja el tema d'assetjament –especialment des de la perspectiva de la seva identificació i prova–, pot ser convenient o recomanable que la previsió de la participació d'experts en assetjament estigüés més generalitzada.

Taula 21: Protocols que preveuen la presència de persones expertes o professionals en la tramitació el procediment formal.



Font: Elaboració pròpia.

³⁵⁸ CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

³⁵⁹ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

³⁶⁰ CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010).

³⁶¹ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

No obstant això, és més habitual establir que les parts implicades poden rebre assistència i assessorament durant la tramitació del procediment formal (un 33,9%), ja sigui per part d'un altre treballador de l'empresa o d'un representant del personal³⁶² (un 1,78%), d'un representant del personal o persona de confiança³⁶³ (un 5,35%), d'un representant dels treballadors³⁶⁴ (un 23,21%) o d'una persona de confiança³⁶⁵ (un 1,78%). A tall d'exemple, en el conveni col·lectiu de Saint Gobain Vicasa, S.A.,³⁶⁶ s'estableix que *«durant la tramitació de l'expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, que haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés. Aquesta persona de confiança haurà d'estar present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigeixi a les persones implicades»*. O bé, simplement s'assenyala que les parts podran ser assistides per algun representant o assessor en tot moment al llarg del procediment³⁶⁷ (un 1,78%). És important destacar que, en considerar-se el procediment en la majoria dels casos, com hem vist, com un procediment de caràcter disciplinari, les persones implicades tenen dret a rebre assessorament, incloent-hi el de caire jurídic, al llarg de tot el procés.

³⁶² VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011).

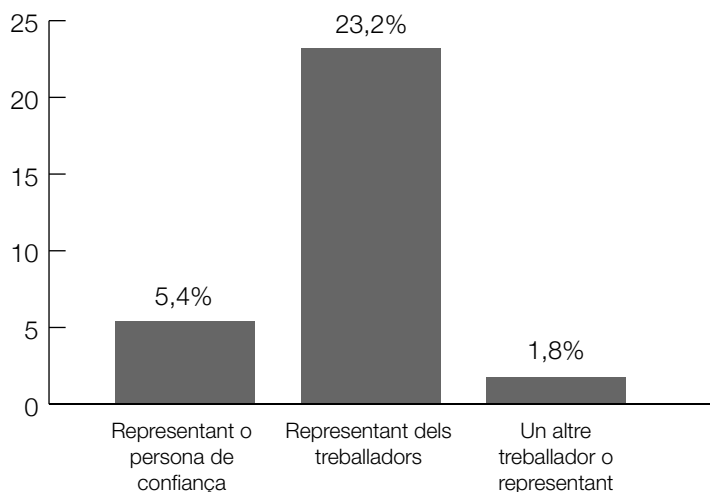
³⁶³ CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

³⁶⁴ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

³⁶⁵ CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

³⁶⁶ BOE de 3 de febrer de 2012.

³⁶⁷ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

Taula 22: Tipus d'assessoraments previstos en els protocols.

Font: Elaboració pròpia.

2.8. Elaboració d'un informe final

D'altra banda, cal destacar que, amb independència que es recorri o no a la tramitació d'un expedient informatiu, és força habitual (un 51,78%) i lògic que, en els protocols analitzats, s'assenyali que el procediment formal acabarà amb l'elaboració d'un informe final, en el qual es deixarà constància dels fets, fent-ne una valoració i proposant, si escau, mesures correctores i fins i tot, sancionadores.³⁶⁸ A tall d'exemple, en el

³⁶⁸ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

conveni col·lectiu de l'Agencia Efe, S.A.,³⁶⁹ s'afirma que: *«finalitzada la instrucció, la persona instructora haurà d'emetre un informe al Director de Recursos Humans expressant la seva convicció sobre la veracitat dels fets denunciats, les circumstàncies en les quals s'han produït, la reiteració en les conductes, la intervenció d'altres persones i, en definitiva, els fets que, en la seva opinió, han quedat acreditats».*

En el mateix sentit, en el conveni col·lectiu de Saint Gobain Vicaça, S.A.,³⁷⁰ es manifesta que *«s'haurà de redactar un informe que contingui la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la seva intensitat, la reiteració en la conducta i el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la persona implicada. En tot cas, haurà de recollir la convicció o no de la part instructora d'haver-se comès els fets denunciats, explicitant els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades».*

O, finalment, en el conveni col·lectiu de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.,³⁷¹ s'estableix que aquest informe inclourà *«els antecedents del procediment, els fets que es considerin provats, la proposta de mesures necessàries per a la immediata cessació de la situació d'assetjament i la proposta de sancions que pertoqueassin».* En el mateix sentit, en el conveni col·lectiu de Saint-Gobain Cristalería,

(BOE de 22 d'abril de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

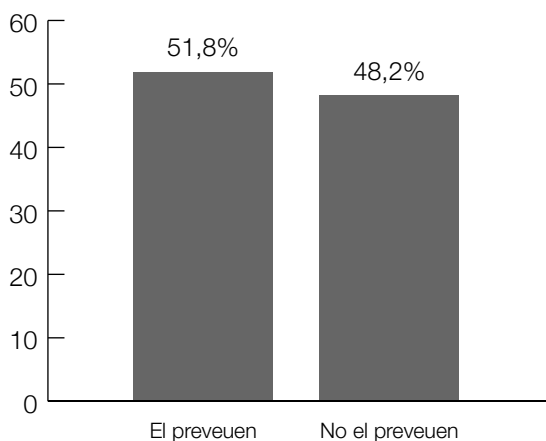
³⁶⁹ BOE de 27 d'abril de 2011.

³⁷⁰ BOE de 3 de febrer de 2012. En el mateix sentit, CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

³⁷¹ BOE de 9 de març de 2012.

S.L.,³⁷² s'assenyala que: «s'haurà de redactar un informe que contingui la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la seva intensitat, la reiteració en la conducta i el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la persona implicada. En tot cas, haurà de recollir la convicció o no de la part instructora d'haver-se comès els fets denunciats, explicant els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades».

Taula 23: Protocols que estableixen que el procediment acabarà amb l'elaboració d'un informe final.



Font: Elaboració pròpia.

Així mateix, és freqüent establir que quan l'informe final no constati situacions d'assetjament, o no sigui possible la verificació dels fets denunciats, s'arxivarà l'expedient i això donarà per finalitzat el procés. Per contra, quan es verifiqui l'existència d'assetjament, s'adoptaran les mesures disciplinàries oportunes,³⁷³ la imposició de les quals correspon a l'empresa (com a conseqüència del ja citat article 58 de l'Estatut dels Treballadors).

³⁷² BOE de 21 d'agost de 2010.

³⁷³ I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

2.9. L'adopció de mesures cautelars

D'altra banda, cal destacar que és habitual en els protocols estudiats que s'hi incloguin mesures cautelars que s'adoptaran durant la tramitació del corresponent procediment formal i que poden anar adreçades tant a la víctima com al presumpte assetjador o a tots dos. La raó que sigui habitual radica, probablement, en la naturalesa sensible de la qüestió tractada i la dificultat que planteja el fet que les persones implicades –víctima/presumpte assetjador– puguin conviure durant aquest període en el mateix àmbit de treball, per la qual cosa la mesura cautelar consisteix precisament en un possible canvi de lloc de treball.

No obstant això, partint d'aquesta idea comuna, els protocols presenten certes especialitats respecte de la manera de posar en pràctica aquesta mesura (facultativa/obligatòria per a l'empresa, qui la sol·licita, qui la decideix...) i en relació amb les persones afectades (només la víctima o ambdues parts implicades). Així, respecte a l'àmbit subjectiu d'aplicació de la mesura, cal destacar el següent: a) En alguns casos, es preveu que el canvi de lloc de treball o altres mesures poden afectar tant la víctima com el presumpte assetjador, sense establir preferències entre ells (un 30,35%). Així, s'afirma que:

- Durant la tramitació del procediment, per pròpia iniciativa de qui l'instrueix o a sol·licitud de part, i sempre que l'organització del treball ho permeti, es proposarà a la direcció de recursos humans el canvi de lloc o l'adopció d'altres mesures que es considerin pertinents per garantir els drets, tant de la persona sol·licitant com de la imputada.³⁷⁴
- Es preveu que l'instructor podrà proposar la separació de les persones implicades en la denúncia, i que es respectaran, en tot cas, les condicions de treball de les persones afectades.³⁷⁵
- S'estableix que es possibilitarà a les persones implicades, si aquestes així ho desitgen, el canvi de lloc de treball, sempre que això sigui possible.³⁷⁶

³⁷⁴ IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

³⁷⁵ CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011). També preveu la separació de les parts implicades: CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011).

³⁷⁶ CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010).

- També es recull la mesura de facilitar el canvi de lloc de treball a la persona denunciant o denunciada.³⁷⁷
- Es manifesta que, a proposta de la part instructora, la direcció de l'empresa prendrà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, i procurarà que aquestes mesures no puguin suposar perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.³⁷⁸
- S'assenyala simplement que s'adoptaran les mesures necessàries, incloent-hi la separació física, jeràrquica i funcional de la víctima i l'assetjador.³⁷⁹
- S'afirma que la separació dels implicats es realitzarà d'acord amb els criteris següents: a) primer s'acudirà a trasllats voluntaris, i, b) en cas que cap no es traslladi voluntàriament, la comissió d'investigació decidirà qui es trasllada.³⁸⁰
- O, finalment, es podran proposar mesures cautelars, organitzatives o d'adscripció a un altre lloc o centre de treball amb caràcter transitori, amb la finalitat d'evitar el contacte entre les persones implicades. Si això no fos possible, i en casos d'especial i extrema gravetat, el departament de recursos humans podrà acordar l'adopció d'altres mesures.³⁸¹

I, b) en canvi, en altres protocols es dóna una clara preferència a la víctima a l'hora d'adoptar les mesures cautelars (un 17,85%); així:

- Es fixa la garantia que la víctima pot seguir en el seu lloc de treball

³⁷⁷ CC d'Unión de Detailistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

³⁷⁸ CC de Saint-Gobain Cristalería S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

³⁷⁹ CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

³⁸⁰ I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

³⁸¹ I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010). També se situa en aquest àmbit: Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

- en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.³⁸²
- S'assenyala que s'intentarà facilitar a la víctima el desenvolupament de les seves activitats d'acord amb la situació, estudiant possibles canvis de llocs de treball o horaris perquè no coincideixin el presumpte assetjador i la possible víctima.³⁸³
 - Es tindrà dret al canvi de lloc de treball o de torn sempre que ho sol·liciti la víctima i sigui possible segons el volum de plantilla.³⁸⁴
 - Amb uns termes més genèrics, també s'afirma que s'adoptaran les mesures cautelars necessàries, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques que derivin de la situació, parant atenció especialment a les circumstàncies laborals que envoltin la presumpta víctima.³⁸⁵
 - S'assenyala que la persona instructora podrà adoptar les mesures cautelars que estimi oportunes, que, en cap cas, no implicaran per a la víctima un perjudici en les seves condicions laborals ni una modificació substancial d'aquestes.³⁸⁶
 - S'estableix que l'empresa pot arbitrar la separació de denunciant i denunciat, sense que aquesta mesura pugui suposar, en cap cas, perjudici en les condicions de treball del denunciant.³⁸⁷
 - Es manifesta que es podrà determinar cautelament la separació de la víctima del presumpte assetjador (canvi de lloc provisional), així com l'adopció d'un altre tipus de mesures. Aquestes mesures, en cap cas, no podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscapte de les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes.³⁸⁸
 - En els casos de denúncia d'assetjament sexual i fins al tancament del procediment, i sempre que hi hagi prou indicis, el comitè d'igualtat sol·licitarà cautelament la separació de la víctima i el presumpte assetjador, així com altres mesures cautelars que estimi oportunes

³⁸² CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

³⁸³ III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009).

³⁸⁴ III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8 d'octubre de 2009).

³⁸⁵ IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011).

³⁸⁶ CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

³⁸⁷ CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012).

³⁸⁸ CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

i proporcionades a les circumstàncies del cas, incloent-hi les que preveu la Llei orgànica 1/2004, de 20 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (article 21.1), mitjançant escrit adreçat a la direcció de recursos humans. Aquestes mesures, en cap cas, no podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscapse en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes.³⁸⁹

– I, finalment, també s'estableix que es podran proposar mesures cautelars per evitar la continuïtat o l'agreujament dels fets i protegir la possible víctima.³⁹⁰

Al voltant d'aquesta qüestió, cal assenyalar finalment que, en alguns protocols, amb una perspectiva genèrica, només es fa referència al fet que s'adoptaran les mesures cautelars que s'estimin convenientes (un 10,71%).³⁹¹ O bé, s'hi recull la restitució de les condicions laborals que la víctima hagués pogut perdre durant el procediment d'investigació (un 1,78%).³⁹²

Al nostre parer, en aquest àmbit resulta convenient situar la víctima en una posició preferent, facilitant-li un canvi de lloc de treball o una altra mesura cautelar si així ho sol·licita, no imposant-li-ho en cap cas, ja que això repercutiria negativament, en resultar encara més victimitzada (és a dir, se li ha d'evitar la percepció que precisament per haver denunciat les seves condicions laborals queden afectades).

D'altra banda, com es dedueix del que hem assenyalat abans, en força casos les mesures cautelars es poden adoptar o no, en funció de les circumstàncies presents a l'empresa. En la seva proposició té un paper rellevant la persona instructora de la investigació, i la decisió última respecte a la seva posada en pràctica correspon exclusivament a l'empresa. Així mateix, es mostra una preocupació especial perquè l'adopció de les mesures esmentades no comporti un perjudici en les condicions laborals d'ambdues parts implicades o de la víctima en

³⁸⁹ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

³⁹⁰ Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009).

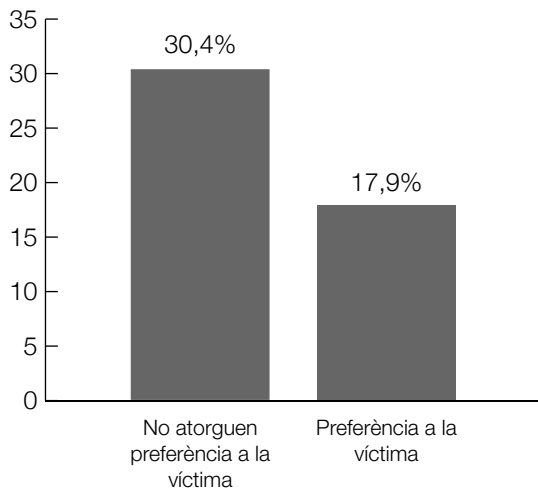
³⁹¹ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

³⁹² I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

particular.

Sorprèn, no obstant això, el fet que els protocols no es preocupin pels danys que pot produir una situació d'assetjament en la salut de la víctima. Així, només en un protocol (un 1,78% del total) es fa referència a què si la víctima causa baixa per situació d'incapacitat temporal, el representant del servei de prevenció de riscos laborals podrà derivar o proposarà la derivació a les persones facultatives mèdiques, persones expertes i professionals que puguin prestar-li el suport necessari.³⁹³ Al nostre entendre, aquesta perspectiva s'hauria d'incloure més en els protocols, per tal com cal tenir present, a més, que ens trobem davant d'una patologia laboral, en estar lligada als riscos laborals psicosocials.

Taula 24: Mesures cautelars.



Font: Elaboració pròpia.

2.10. L'adopció de mesures complementàries

D'altra banda, els protocols estudiats mostren un cert interès per les mesures que es poden o s'han d'adoptar una vegada finalitzada la investigació corresponent sense que aquesta hagi comportat la imposició d'una sanció disciplinària, ja sigui perquè no s'ha pogut consta-

³⁹³ CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

tar l'assetjament o bé perquè, havent-se provat, l'empresa ha optat per una mesura disciplinària diferent de l'acomiadament.

L'objectiu principal que persegueixen aquestes mesures complementàries és evitar que qui va presentar la denúncia i el denunciat convisquin en el mateix àmbit de treball per les dificultats que això plantejaria. Es dóna preferència en la decisió de trasllat de lloc de treball normalment al primer d'ells, i s'assenyala en alguns casos que aquest canvi de lloc de treball no pot suposar una modificació, un detriment o una millora de les condicions de treball. Aquest canvi de lloc de treball, en la major part dels supòsits, es considera potestatiu per a la direcció de l'empresa i no pas automàtic.

Així, alguns protocols (un 23,21%) assenyalen que, una vegada acabat el procediment sense imposició de sancions disciplinàries (en no constatar-se l'assetjament o no ser-ne possible la verificació), el qui va presentar la denúncia pot sol·licitar el cessament immediat del treball amb la persona o les persones referides a l'escrit de denúncia (l'adopció o revocació d'aquesta mesura requereix informe previ del cap del departament afectat o, si escau, de l'immediat superior).³⁹⁴ O s'estableix que es determinarà la conveniència i viabilitat, quan l'organització del treball ho permeti, d'efectuar un canvi de lloc de la persona sol·licitant o qualsevol altra mesura que resultés procedent en funció dels fets comprovats i avaluats.³⁹⁵ O finalment, en la mateixa línia, es preveu que s'estudiarà la viabilitat de canvis de lloc de treball, facilitant el canvi de lloc si el/la treballador/a afectat ho sol·licita i és aconsellat pel servei mèdic de l'empresa³⁹⁶ o servei de prevenció de l'empresa,³⁹⁷ o que s'estudiarà la viabilitat de canvis de lloc de treball, si les parts afectades així ho sol·liciten.³⁹⁸ Al nostre entendre, el que

³⁹⁴ VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011).

³⁹⁵ IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

³⁹⁶ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

³⁹⁷ IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010).

³⁹⁸ CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010). En la mateixa línia: CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol

cal fer davant d'aquest tipus de situacions –no-constatació de l'assetjament– s'hauria de regular més sovint en els protocols i fer-se de manera que consideri els drets de totes les persones implicades, i evitar, sobretot, que l'existència d'un clima laboral enrarit comporti finalment la sortida de l'empresa de la persona denunciant.

I d'altra banda, en algun supòsit (un 12,5%) es manifesta que, quan es determini l'existència d'assetjament però no s'imposi la sanció d'acomiadament a l'assetjador, s'intentarà, sempre que sigui possible, adoptar les mesures oportunes perquè aquest i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral; en aquest cas, la víctima té preferència per optar per romandre en el seu lloc de treball o per sol·licitar un trasllat.³⁹⁹ Les mesures adoptades en cap moment no suposaran el detriment de les condicions laborals anteriors,⁴⁰⁰ un detriment o una millora d'aquestes condicions⁴⁰¹ o la seva millora exclusivament.⁴⁰² O bé s'assenyala que es prendran les mesures oportunes perquè, sempre que sigui possible, l'agressor i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral, mesures que en cap cas no poden perjudicar les condicions laborals de la víctima.⁴⁰³ O, finalment, es preveu que s'oferirà a la víctima el canvi definitiu de lloc de treball.⁴⁰⁴ És evident que, en aquest cas, cal donar preferència a la víctima, però també sorprèn que els protocols, partint d'una situació provada d'assetjament, es plantegin si més no la continuïtat en l'ocupació de l'assetjador –després tornarem sobre això, en tractar de les mesures disciplinàries–, així com el fet que víctima i assetjador puguin seguir convivint en el mateix àmbit laboral.

D'altra banda, alguns protocols recullen un altre tipus de mesures complementàries, algunes d'elles d'especial interès. Per exemple:

de 2010).

³⁹⁹ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

⁴⁰⁰ VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

⁴⁰¹ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

⁴⁰² IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

⁴⁰³ CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010).

⁴⁰⁴ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009).

a) S'estableix que es fixaran pautes de seguiment i control amb la finalitat de comprovar que la situació denunciada no es repeteix⁴⁰⁵ (un 3,57%).

b) S'assenyala que es posarà a la disposició de la víctima, si així ho sol·licita, l'atenció facultativa d'un metge adscrit al servei de prevenció de riscos laborals⁴⁰⁶ (un 5,35%). Tal com ja hem assenyalat en tractar sobre les mesures cautelars, sorprèn també aquí que els protocols expressin tan poc interès per la salut de la víctima d'assetjament. Aquest tipus de mesures s'hauria de recollir més sovint. A tall d'exemple, en el Pla marc d'igualtat de la UGT⁴⁰⁷ s'estableix que: *«la direcció de l'Organisme adoptarà, d'ofici o a instància de la persona instructora, del Comitè per a la Prevenció o de la víctima, les mesures que estimi pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut dels/ de les treballadors/es afectats. A títol d'exemple, les citades mesures de protecció poden consistir en ajuda psicològica, protecció a la víctima o altres ajudes necessàries per facilitar-ne el restabliment total. Qualsevol mesura que s'adopti en aquest sentit haurà de comptar amb el consentiment de la víctima i serà comunicada a l'instructor perquè consti en l'expedient del cas».*

En la mateixa línia, però referit a víctima i assetjador, al I conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora⁴⁰⁸ s'estableix que: *«en el cas que s'hagi constatat l'existència d'assetjament, i a petició de la persona afectada, la persona responsable de Psicologia Laboral de l'Empresa determinarà la necessitat o no d'assistència psicològica tant de la persona que hagi estat víctima de la conducta d'assetjament com de la persona que ha realitzat el comportament no desitjat».*

c) Es preveu la restitució de la víctima a les condicions de treball anteriors, si s'haguessin constatat represàlies o perjudicis (un 3,57%). Així, a tall d'exemple, en el I conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora⁴⁰⁹ s'estableix que: *«en el cas d'haver-se constatat represàlies o perjudicis de caràcter laboral per a la víctima durant*

⁴⁰⁵ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009).

⁴⁰⁶ CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011).

⁴⁰⁷ BOE de 20 de març de 2009.

⁴⁰⁸ BOE de 24 de març de 2010.

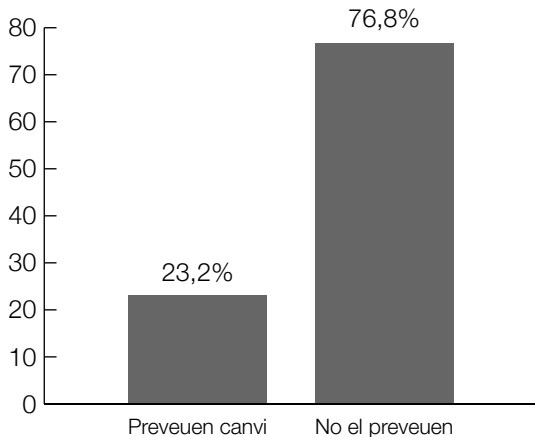
⁴⁰⁹ BOE de 24 de març de 2010. També, I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

*l'assetjament, aquesta tindrà dret a ser restituïda en les condicions en què es trobava abans que es produís, sens perjudici de les facultats organitzatives de l'Empresa i igualment sens perjudici de la víctima».*⁴¹⁰

I, d) finalment, en algun protocol s'afirma que, finalitzat el procediment formal i acreditat l'assetjament, es prestarà assistència jurídica a la víctima en els casos en els quals la persona assetjadora emprengui accions judicials contra ella o altres persones de la plantilla que haguessin intervingut en el procés d'investigació (un 1,58%).⁴¹¹

Com a reflexions comunes a les mesures complementàries previstes en els protocols analitzats, cal insistir en tres elements ja esmentats: 1) la necessitat d'incidir més en la protecció de la salut de la víctima d'assetjament i en totes aquelles altres mesures que la puguin ajudar a refer-se, personalment i professionalment; 2) en els casos en què no es constati l'assetjament, s'hauria de regular de manera més generalitzada com actuar, i fer-ho garantint els drets de totes les persones implicades, i 3) s'hauria de generalitzar la idea que la gravetat que comporta una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe provada ha de portar necessàriament a l'acomiadament disciplinari.

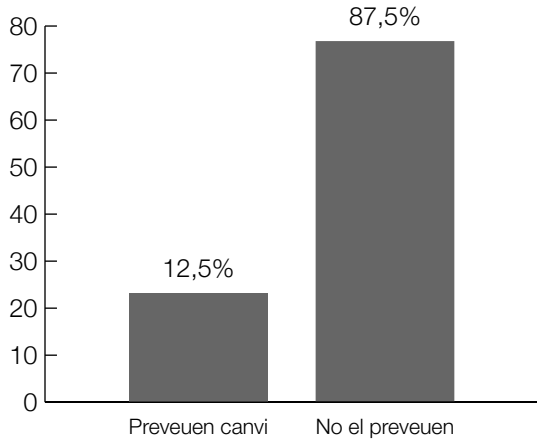
Taula 25: Mesures complementàries (canvi de lloc de treball quan no s'ha provat la situació d'assetjament).



⁴¹⁰ També, Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

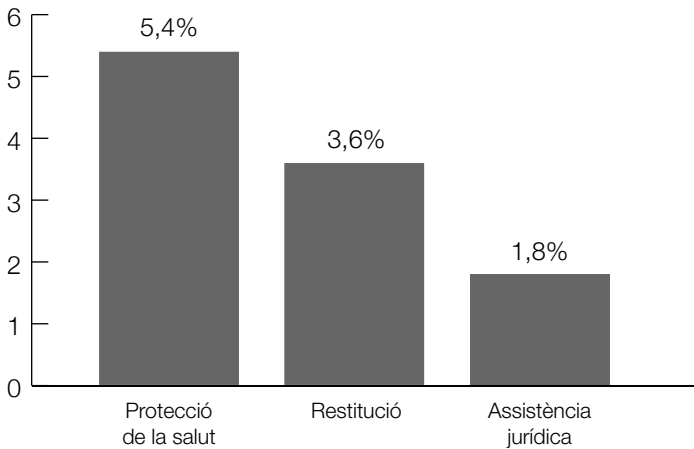
⁴¹¹ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

Taula 26: Mesures complementàries (canvi de lloc de treball quan s'ha provat la situació d'assetjament).



Font: Elaboració pròpia.

Taula 27: Altres mesures complementàries.



Font: Elaboració pròpia.

2.11. El seguiment dels procediments iniciats

Finalment, l'última fase del procediment formal d'intervenció hauria de consistir en el mateix seguiment dels casos d'assetjament plantejats i resolts, i també en la valoració de les mesures de resolució adoptades. No obstant això, aquesta fase és present en molt pocs protocols i s'atribueix a la comissió o el comitè d'igualtat (un 17,85%); així, en el IV conveni col·lectiu de supermercats del Grup Eroski⁴¹² s'estableix que la comissió d'igualtat farà un seguiment general dels casos d'assetjament produïts en l'àmbit de l'empresa, mentre que en el IV conveni col·lectiu de Repsol YPF, S.A.,⁴¹³ es manifesta que aquest seguiment es realitzarà a la taula tècnica d'igualtat d'oportunitats.

En la mateixa línia, en el I conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora⁴¹⁴ s'atribueix a la comissió d'igualtat d'oportunitats el seguiment dels incidents d'assetjament, i se salvaguarda en tot cas la identitat de les persones implicades (se substituiran les dades personals per codis alfanumèrics). I, finalment, en el I conveni col·lectiu d'Importaco, S.A.,⁴¹⁵ s'assenyala que el comitè d'igualtat supervisarà el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència de casos d'assetjament.⁴¹⁶

Segons el nostre parer, resultaria convenient que els protocols recollissin un sistema de seguiment dels casos d'assetjament, ja que això dotaria de més eficàcia el mateix procediment d'intervenció i atorgaria més confiança als seus possibles usuaris, en poder constatar aquests que la seva iniciativa tindrà un resultat final amb una aplicació efectiva (en efecte, una de les crítiques que es fan als protocols és que no garanteixen prou a la víctima que, si es demostra l'assetjament, l'empresa adoptarà una solució real i efectiva en un termini breu de temps).

⁴¹² BOE de 7 de març de 2012.

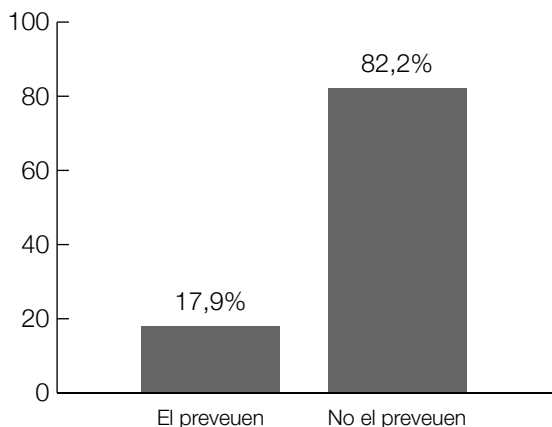
⁴¹³ BOE de 4 d'abril de 2012. També, VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010).

⁴¹⁴ BOE de 24 de març de 2010.

⁴¹⁵ BOE de 25 de març de 2010.

⁴¹⁶ CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

Taula 28: L'existència d'un sistema de seguiment dels casos d'assetjament.



Font: Elaboració pròpia.

3. El paper dels representants dels treballadors

Una de les coses que més sorprèn de l'anàlisi dels protocols que s'ha fet és, tal com ja hem avançat, l'escàs paper que s'atribueix als/les representants dels/de les treballadors/es en la tramitació i resolució de la corresponent denúncia per assetjament, especialment quan, al marge de tractar-se d'una qüestió d'igualtat (seguint la lògica de la LOIMH), també està clarament relacionada, com hem afirmat, amb la prevenció de riscos laborals. Aquest escàs paper es confirma si tenim en compte les dades següents:

a) Són pocs els protocols que atribueixen un paper actiu a la representació dels/de les treballadors/es en el marc del procediment formal, consistent en la participació en la comissió encarregada de la investigació i proposta de resolució de la situació d'assetjament (només un 10,71%).

No obstant això, a tall d'exemple, en el I conveni col·lectiu marc del grup d'empreses E.ON España⁴¹⁷ s'estableix que un/a representant del personal, triat pel mateix denunciador, formarà part de la comissió

⁴¹⁷ BOE d'11 de març de 2011.

instructora encarregada de la tramitació del procediment corresponent. En la mateixa línia, en el VIII conveni col·lectiu de Vigilancia Integrada, S.A.,⁴¹⁸ la tramitació de la denúncia la duu a terme la comissió d'igualtat, formada, de manera paritària, per representants del personal i de l'empresa. I, finalment, en el I conveni col·lectiu del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out⁴¹⁹ es preveu que la tramitació de la denúncia es durà a terme per un/a representant de recursos humans però amb la presència d'un membre de la representació dels/de les treballadors/es, el qual, a més, participarà en l'elaboració de la conclusió final de la investigació.⁴²⁰

b) Alguns protocols (un 30,35%) preveuen que s'ha d'informar els/les representants dels/de les treballadors/es (representació unitària o sindical) quan es presenta una queixa per assetjament o s'inicia un expedient per aquest motiu, o bé se'ls ha de traslladar una còpia de la denúncia,⁴²¹ encara que, en força casos, només se'ls informarà si

⁴¹⁸ BOE de 31 de març de 2011.

⁴¹⁹ BOE de 14 de març de 2012.

⁴²⁰ També cal citar el IV conveni col·lectiu de Repsol YPF, S.A. (BOE de 14 de març de 2012) on, en tota la instrucció, serà present una persona de cada representació sindical de la taula tècnica d'igualtat d'oportunitats. I també cal destacar el II conveni col·lectiu de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 4 d'abril de 2012), on la investigació i la denúncia les duen a terme el servei de prevenció, el responsable de recursos humans i els/les representants dels/de les treballadors/es. També, IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

⁴²¹ CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010), V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010), I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011), IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012), IV CC estatal per a despatxos

ho sol·licita o ho accepta la presumpta víctima d'assetjament.⁴²² Així mateix, normalment s'assenyala que la comunicació de la informació a la representació del personal s'ha de produir de manera immediata.

c) En algun supòsit (un 1,78%) s'afirma que, en obrir-se el corresponent expedient informatiu, se'n donarà trasllat a un/a representant dels/de les treballadors/es, preferiblement del mateix centre de treball de la víctima, designat per aquesta representació. A més, aquesta persona representant ha d'estar informada de les diligències al mateix temps que es vagin duent a terme.⁴²³

d) Com ja hem vist en un apartat anterior, alguns protocols manifesten que els/les representants dels/de les treballadors/es podran actuar com a assessors durant el desenvolupament del procediment de reclamació per assetjament o bé amb caràcter previ⁴²⁴ (un 23,21%).

de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011).

⁴²² CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010), V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010), I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010) CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), IV CC estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011), IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

⁴²³ CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

⁴²⁴ CC d'Unión de Detailistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC d'Unión de Detailistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), II CC

Es fa referència tant als/a les representants unitaris (comitè d'empresa/delegats de personal) com als/a les representants sindicals, i, en algun cas, al comitè intercentres.⁴²⁵ En algun supòsit es preveu que els/les representants dels/de les treballadors/es podran actuar com a assessors i es podran personar per conèixer la situació del procés.⁴²⁶

e) Alguns protocols (un 3,57%) estableixen que els/les representants del personal podran participar, bé en el procediment informal o formal, sempre que ho requereixi el presumpte assetjat o assetjador⁴²⁷ o l'assetjat.⁴²⁸

f) En algun supòsit (1,78%) es recull l'obligació de traslladar l'informe final del procediment a un/a representant dels/de les treballadors/es designat expressament, el qual, a més, pot dur a terme les consideracions oportunes, per escrit, en el termini de tres dies feiners des de la recepció de l'informe. Aquestes consideracions han de ser contestades per la persona instructora de l'expedient.⁴²⁹

g) En força supòsits s'estableix l'obligació d'informar els/les representants dels/de les treballadors/es del resultat final de la investigació duta a terme⁴³⁰ (un 12,5%) o dels casos d'assetjament que acabin amb la imposició d'una sanció disciplinària⁴³¹ (12,5%). No obstant això, en algun supòsit, aquesta informació està condicionada al fet que ho

del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

⁴²⁵ CC de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011).

⁴²⁶ I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

⁴²⁷ I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

⁴²⁸ VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

⁴²⁹ CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

⁴³⁰ CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009), XXIII CC per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011), V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC de Saint Gobain Vicasa S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

⁴³¹ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), CC de Saint-Gobain Cristalería S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

sol·liciti la víctima o ho estimi convenient la persona instructora.⁴³² O s'estableix que se'ls informarà quan la persona denunciant ho autoritzi, i sempre que el procés acabi amb una sanció disciplinària de caràcter greu o molt greu.⁴³³

Cal tenir molt en compte, no obstant això, que aquesta obligació d'informació deriva del que disposa el mateix Estatut dels Treballadors, en què l'article 64.4.c) estableix que els/les representants dels/de les treballadors/es tenen dret a ser informats de totes les sancions imposades per faltes greus o molt greus, qualificació que s'aplicarà normalment a l'assetjament sexual o per raó de sexe si aquest es prova, d'acord amb el que s'estableix en el protocol o conveni col·lectiu corresponent o en el mateix Estatut (article 54.2.g⁴³⁴).

h) També es preveu en algun protocol (un 1,78%) que els/les representants dels/de les treballadors/es poden ajudar la víctima en la tramitació de la denúncia.⁴³⁵

i) En algun cas (un 1,78%) s'afirma que es comptarà amb la representació sindical per triar, si escau, assessors experts (interns o externs) que ajudin en la tramitació de l'expedient informatiu corresponent, tret que els fets no hagin estat posats en coneixement de la citada representació, per desig exprés de les parts implicades.⁴³⁶

j) En algun protocol (un 1,78%) s'estableix que la persona instructora pot sol·licitar un informe no vinculant als/a les representants dels/de les treballadors/es entorn de la situació d'assetjament, amb l'objectiu que proposin una acció.⁴³⁷

k) També es preveu que, en l'expedient informatiu, es donarà audiència a la representació unitària i sindical dels/de les treballadors/es, si no s'hi oposés la persona denunciant⁴³⁸ (un 3,57%).

⁴³² CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012),

⁴³³ CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010).

⁴³⁴ On es considera causa d'acomiadament disciplinari «l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa».

⁴³⁵ CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011).

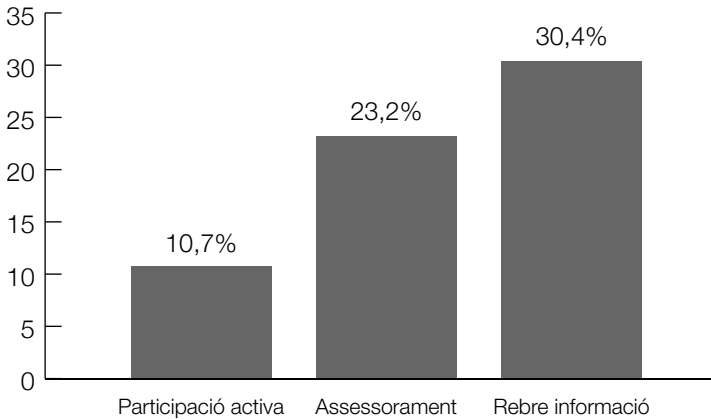
⁴³⁶ CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

⁴³⁷ I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

⁴³⁸ CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació

I, l) finalment, en algun protocol (un 1,78%) s'assenyala que l'empresa i la representació dels/de les treballadors/es designaran de mutu acord la persona que exercirà el càrrec d'agent de prevenció de l'assetjament a l'empresa.⁴³⁹

Taula 29: El paper dels/les representants dels/de les treballadors/es.



Font: Elaboració pròpia.

D'altra banda, també constitueix una dada rellevant la molt escassa referència a la intervenció dels sindicats en el marc dels protocols (5,35%). En aquest àmbit, només podem citar el següent:

1) Protocol que fixa que el sindicat a què estigués afiliada la víctima d'assetjament pot realitzar les consideracions que estimi oportunes en relació amb l'informe final elaborat per la persona instructora del corresponent expedient informatiu. Consideracions que han de ser contestades per aquesta persona instructora.⁴⁴⁰

2) Es preveu que s'informarà els sindicats de les sancions imposades en matèria d'assetjament.⁴⁴¹

I, 3) es manifesta que els sindicats hauran de proporcionar informació i assessorament als empleats que ho requereixin sobre el

d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010).

⁴³⁹ Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009).

⁴⁴⁰ CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

⁴⁴¹ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

protocol, com també sobre les possibles maneres de resoldre les reclamacions en matèria d'assetjament.⁴⁴²

Partint de les dades aportades i, tal com ja s'ha assenyalat en diverses ocasions, els protocols d'assetjament analitzats atribueixen un escàs paper als/a les representants dels/de les treballadors/es, en la majoria dels casos de caràcter passiu (com a assessors o com a receptors d'informació), i fins i tot s'assenyala, en molts supòsits, que aquesta actuació passiva està vinculada expressament al fet que ho sol·liciti o permeti la víctima. Cal preguntar-se quins poden ser els motius d'aquesta visió dels protocols i si seria recomanable modificar-la. Al nostre parer, els motius que estan subjacents en aquesta situació poden ser dos: a) en tractar-se d'una matèria sensible, es pretén respectar que sigui la víctima la que decideixi si vol que participin o no els/les representants dels/de les treballadors/es en la tramitació del procés, fins i tot a nivell informatiu; i, b) en tractar-se d'una qüestió que pot conduir, com hem vist, a una mesura disciplinària, s'entén que constitueix una matèria de gestió empresarial sense requerir-se la participació dels/les representants dels/de les treballadors/es (cal recordar aquí que, a la normativa laboral, aquesta participació només és obligatòria quan el subjecte passiu de la mesura disciplinària és un/a representant dels/de les treballadors/es o consta l'afiliació sindical del/la treballador/a). Al nostre entendre, des de la perspectiva exclusivament legal –laboral i de prevenció de riscos laborals–, no es pot exigir una major participació dels/les representants dels/de les treballadors/es en el procediment d'actuació que la referida a poder actuar com a assessors o representants quan ho sol·liciti la víctima o el presumpte assetjador, rebre informació de les mesures disciplinàries corresponents, participar en l'expedient contradictori quan hi estigui implicat un/a representant dels/de les treballadors/es,⁴⁴³ i rebre informació, especialment en el marc del comitè de seguretat i salut, sobre els casos d'assetjament que s'hagin produït a l'empresa, en tractar-se d'un risc laboral. Atribuir-los més funcions depèn exclusivament de l'acord que s'assoleixi en el moment en què es negocia el protocol corresponent.

⁴⁴² I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

⁴⁴³ Article 68 de l'Estatut dels Treballadors i Llei orgànica de llibertat sindical.

4. Conseqüències derivades d'una situació d'assetjament

4.1. Mesures disciplinàries aplicables a l'assetjador

Respecte a les conseqüències derivades d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, la gran majoria dels protocols, de manera coherent amb la seva perspectiva de fons, estableixen que aquestes conseqüències es concretaran, en el cas de la persona assetjadora, en l'adopció de la corresponent mesura disciplinària, qualificat expressament l'assetjament com una falta laboral molt greu⁴⁴⁴ (un 58,92%), o bé com una falta greu o molt greu⁴⁴⁵ (un 8,92%).

⁴⁴⁴ CC de Mantelno Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibèrica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009), CC estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010), I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), I CC d'Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE de 13 de juliol de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), XXIII CC marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011), V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011), I CC marc estatal d'oci educatiu i animació sociocultural (BOE de 8 de març de 2011), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), IV CC estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), XXV CC de Philips Ibèrica, S.A.U. (BOE de 9 de gener de 2012), CC d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012), III CC de Consum, Societat Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012).

⁴⁴⁵ CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC

Cal tenir present, no obstant això, que, tal com ja hem apuntat anteriorment, la sanció a aplicar no és necessàriament l'acomiadament disciplinari de l'assetjador –en la línia del que es disposa a l'article 54.2.g) de l'Estatut dels Treballadors–, sinó que, juntament amb l'acomiadament, els protocols també preveuen altres possibles mesures disciplinàries, com la suspensió d'ocupació i sou (de 16 a 60 dies,⁴⁴⁶ de 21 a 60 dies,⁴⁴⁷ etc.), la mobilitat funcional,⁴⁴⁸ el trasllat a centre de treball de localitat diferent durant un període de fins a 1 any,⁴⁴⁹ o, finalment, la inhabilitació per a l'ascens per un període d'1 any i 1 dia a 5 anys i el trasllat forçós sense dret a indemnització.⁴⁵⁰ No obstant això, en força casos els protocols es limiten a remetre's simplement a les sancions legals corresponents, sense especificar-les⁴⁵¹ (un 32,14%).

interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), Pla d'igualtat de Santa Bàrbara Sistemas, S.A. (BOE de 30 d'agost de 2010), CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012).

⁴⁴⁶ CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), XXIII CC marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011), I CC marc estatal d'oci educatiu i animació sociocultural (BOE de 8 de març de 2011), III CC de Consum, Societat Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012).

⁴⁴⁷ CC interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

⁴⁴⁸ IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

⁴⁴⁹ IV CC estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011).

⁴⁵⁰ III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

⁴⁵¹ II CC de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009), Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L. (BOE de 8 d'abril de 2010), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC estatal per a les empreses de

Així mateix, i com a supòsits molt particulars, en un protocol s'estableix que, quan no hi concorri cap agreujant, l'aplicació de la sanció serà una opció a consensuar amb la víctima, dins del marc legal aplicable.⁴⁵² I en un altre s'afirma que la mesura disciplinària s'acordarà entre la direcció de recursos humans i la representació dels/de les treballadors/es.⁴⁵³

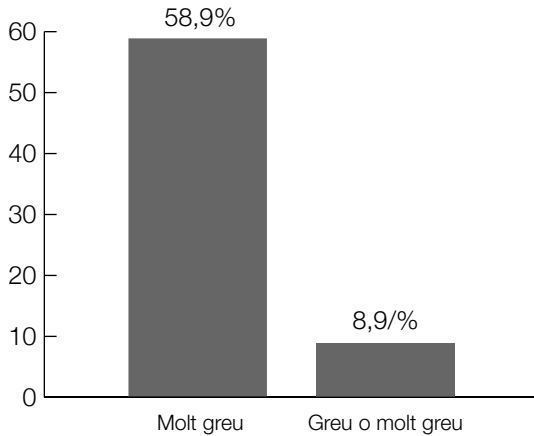
En aquest àmbit, cal recordar una dada important: la decisió última sobre imposar o no una sanció disciplinària –i les conseqüències correlatives de no imposar-la, incloent-hi el pagament d'una possible indemnització per danys i perjudicis a la víctima–, així com el tipus de sanció a aplicar de les previstes en el conveni col·lectiu corresponen a l'empresa, ja que és aquesta la que exerceix en exclusiva el poder disciplinari, d'acord amb el que disposa l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors. No obstant això, tal com ja hem avançat pàgines enrere, al nostre entendre, davant una conducta tan greu com és l'assetjament sexual o per raó de sexe, la mesura sancionadora a aplicar hauria de ser exclusivament l'acomiadament disciplinari de l'assetjador.

gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), CC de Saint Gobain Vicasa S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

⁴⁵² CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

⁴⁵³ I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

Taula 30: Consideració de l'assetjament com a falta disciplinària.



Font: Elaboració pròpia.

D'altra banda, també cal destacar que, en alguns protocols, es considera una circumstància agreujant el fet que la conducta o el comportament es dugui a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica.⁴⁵⁴ No obstant això, amb una regulació més àmplia, en el cas del I conveni col·lectiu d'Importaco, S.A.,⁴⁵⁵ es qualifiquen com a agreujants les situacions següents: *«la persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament. Hi hagi dues víctimes o més. Es demostrin conductes intimidadores o represàlies per part de la persona agressora. La persona agressora tingui poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima. La víctima pateixi algun tipus de discapacitat física o mental. L'estat psicològic de la víctima hagi sofert greus alteracions, mèdicament acreditades. El contracte de la víctima sigui no indefinit, o que la seva relació amb l'empresa no tingui caràcter laboral. L'assetjament es produeixi durant un procés de selecció de personal. S'exerceixin pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu*

⁴⁵⁴ CC estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009), XXIII CC marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

⁴⁵⁵ BOE de 25 de març de 2010.

entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o entorpir la bona fi de la investigació. Serà sempre un agreujant la situació de contractació temporal o en període de prova i fins i tot com a becari/ària en pràctiques de la víctima».

En aquesta mateixa línia, cal citar el Pla marc d'igualtat de la UGT,⁴⁵⁶ on es consideren circumstàncies agreujants de la conducta d'assetjament: *«l'existència de reincidència, l'existència de dues víctimes o més, la possible situació de discapacitat de la víctima, la situació contractual de la víctima, l'existència de pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, la tipificació de l'assetjament com a descendent, etc.»*

Finalment, en algun protocol es manifesta que la comissió d'igualtat creada com a conseqüència de la implantació del pla d'igualtat serà informada de la sanció disciplinària recaiguda i del seu compliment efectiu.⁴⁵⁷

4.2. La sanció de les denúncies falses en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe

Força protocols assenyalen expressament que no es toleraran les denúncies falses en matèria d'assetjament⁴⁵⁸ (21,42%), o bé les denúncies o testimoniatges falsos⁴⁵⁹ (un 12,5%), i s'hi preveu l'apli-

⁴⁵⁶ BOE de 20 de març de 2009.

⁴⁵⁷ CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

⁴⁵⁸ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011), CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), CC de Saint Gobain Vicasa S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

⁴⁵⁹ VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), I CC marc del grup d'empreses E.ON España

cació de la mesura disciplinària corresponent, incloent-hi l'acomidament disciplinari.⁴⁶⁰ Així, es preveu que tals denúncies falses seran qualificades com a faltes greus o molt greus⁴⁶¹ (3,57%), molt greus⁴⁶² (12,5%), o molt greus quan es constati mala fe en la denúncia.⁴⁶³ En alguns casos s'exigeix expressament mala fe⁴⁶⁴ o que les declaracions siguin no honestes o doloses⁴⁶⁵ o intencionadament no honestes o doloses.⁴⁶⁶

A tall d'exemple, en el I conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora⁴⁶⁷ s'estableix: *«si s'acredités que les denúncies o al·legacions són falses, no honestes, doloses o calumnioses, realitzades amb l'exclusiva finalitat de perjudicar altres persones, obtenir algun benefici en el treball o eludir deures laborals, a l'efecte dels quals es tindran en compte les proves practicades i els informes recollits, es podran adoptar mesures disciplinàries d'acord amb la normativa laboral amb el denunciant, i aquest comportament queda tipificat com a*

(BOE d'11 de març de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

⁴⁶⁰ I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

⁴⁶¹ CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

⁴⁶² Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de desembre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

⁴⁶³ CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), VIII CC de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

⁴⁶⁴ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC de Saint Gobain Vicasa S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

⁴⁶⁵ VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009), X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

⁴⁶⁶ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

⁴⁶⁷ BOE de 24 de març de 2010.

falta molt greu, que serà expressament inclosa en el règim sancionador del Conveni col·lectiu en vigor». Per la seva banda, el I conveni col·lectiu d'Unidad Editorial Información Económica, S.L.,⁴⁶⁸ manifesta que «en honor d'una major seguretat i protecció per tots els/les treballadors/es, seran igualment sancionades aquelles denúncies que resultin falses o infundades, i/o fossin realitzades amb la intenció d'infligir un dany o descrèdit a la persona acusada inicialment d'assetjament». En algun cas es preveu expressament com a sanció per a aquestes conductes l'acomiadament disciplinari o la suspensió d'ocupació i sou d'1 a 6 mesos.⁴⁶⁹

No obstant això, en algun protocol s'utilitzen termes més genèrics en referir-se a aquesta qüestió, en assenyalar-se que les falses denúncies d'assetjament en el treball són una manifestació d'intimidació intolerable, però sense sancionar-les expressament,⁴⁷⁰ o es preveu que s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents però sense identificar el grau de gravetat de la falta comesa⁴⁷¹ (un 14,28%). I en algun cas s'assenyala expressament que la sanció disciplinària per denúncia o testimoniatge fals no impedeix l'exercici d'un altre tipus d'accions que pugui interposar el denunciat falsament.⁴⁷²

Crida l'atenció i resulta molt sorprenent que aquesta referència a la sanció de les denúncies falses només es dugui a terme en els casos d'assetjament, i no pas en relació amb la denúncia de cap altre tipus d'infraccions en l'àmbit laboral. Aquesta desigualtat en el tractament de les conductes d'assetjament en l'àmbit laboral només es pot explicar partint que hi ha un perjudici masclista contra les denúncies en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Es podria pensar que

⁴⁶⁸ BOE de 13 de juliol de 2010.

⁴⁶⁹ CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010).

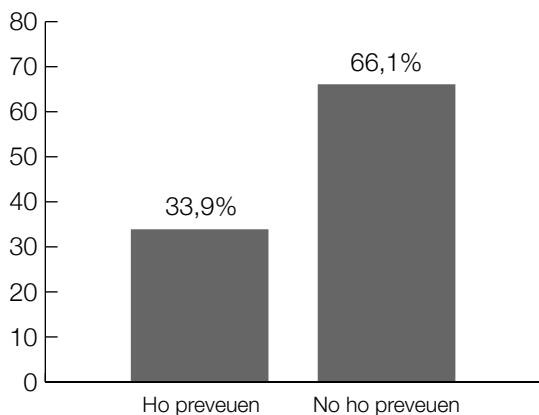
⁴⁷⁰ CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011).

⁴⁷¹ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), Acord complementari al CC general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), I CC d'Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE de 13 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012), IV CC de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

⁴⁷² CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

incloure aquesta mesura pot tenir, a més, un efecte dissuasori no recomanable: que una víctima real d'assetjament sexual o per raó de sexe no denunciï davant el temor que, posteriorment, no es pugui provar l'assetjament i fins i tot pugui arribar a ser sancionada. Al nostre entendre, aquesta opció dels protocols resulta desencertada, ja que genera una sospita sobre un determinat tipus de denúncies que no es generalitza a la denúncia d'altres situacions. Un procediment garantista i rigorós és un instrument suficient per garantir el necessari respecte dels drets de la persona denunciada.

Taula 31: Consideració de les denúncies o testimoniats falsos com una conducta sancionable.



Font: Elaboració pròpia.

5. Possible exoneració de la responsabilitat empresarial?

D'altra banda, cal esmentar que alguns protocols (un 12,5%) especifiquen expressament que l'obertura de l'expedient informatiu corresponent per part de l'empresa l'exonera de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals,⁴⁷³ prevista a la LOIMH. O bé, s'afirma

⁴⁷³ CC estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (BOE de 5 de novembre de 2009), I CC d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010), CC de Praxair España, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010), V CC de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011), IV CC estatal per a les empreses

que l'empresa queda exonerada de responsabilitat si la direcció no va ser informada de la situació d'assetjament mitjançant denúncia o informació formal i, en conseqüència, no va tenir oportunitat d'evitar-la.⁴⁷⁴

És fàcil constatar que aquest tipus de declaracions no té veritable valor si l'empresa no desenvolupa de manera adequada i rigorosa el corresponent procediment o no ha engegat totes les mesures necessàries per evitar que les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe es produeixin.

de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012).

⁴⁷⁴ CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

6. La garantia d'indemnitat de les víctimes i de les persones intervinents en el procediment d'intervenció

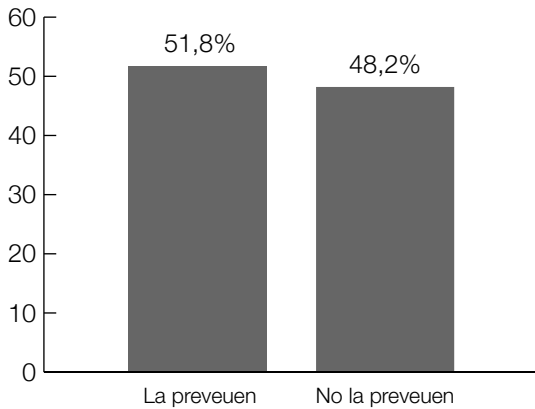
Alguns protocols recullen expressament, de manera molt encertada en facilitar que aquest tipus de conductes surti a la llum, que totes les persones tenen dret a invocar el protocol amb garanties de no ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori o desfavorable, i aquesta acció no pot comportar cap tipus de represàlia o tracte desfavorable⁴⁷⁵ (un 25%). Una protecció que, en alguns supòsits, s'estén també a totes les persones que intervinguin en el desenvolupament del protocol, facilitant informació o actuant com a testimonis⁴⁷⁶ (un 21,42%). Algun protocol és especialment ampli en aquest tema, en estendre la garantia d'indemnitat a les persones que denunciïn, donin testimoni, ajudin o participin en la investigació d'assetjament, igual que a les persones que s'oposin a qualsevol conducta d'asset-

⁴⁷⁵ Pla d'igualtat de Danone, S.A. (BOE de 9 de setembre de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), CC nacional del cicle de comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Saint-Gobain Cristaleria S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011), CC de Saint Gobain Vicasa S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), CC per a les empreses de comerç a l'engròs i importadores de productes químics industrials i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

⁴⁷⁶ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010), I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

jament, ja sigui sobre si mateixos o enfront de terceres persones⁴⁷⁷ (un 3,57%). Altres protocols, per contra, només donen indemnitat als testimonis⁴⁷⁸ (un 1,78%). Tot això suposa que el 51,77% dels protocols analitzats recullen una garantia d'indemnitat més o menys àmplia. Al nostre entendre, es tracta d'una mesura molt encertada en facilitar, com assenyalàvem abans, que aquest tipus de situacions surtin a la llum, se segueixi el procediment corresponent i puguin ser sancionades disciplinàriament.

Taula 32: Protocols que preveuen una garantia d'indemnitat envers la víctima o terceres persones.



Font: Elaboració pròpia.

Així mateix, i com a mesura de dissuasió enfront d'aquest tipus de comportaments, alguns protocols (un 17,85%) manifesten que si es produïssin represàlies, s'adoptaran les mesures disciplinàries corresponents contra qui les hagi dut a terme.⁴⁷⁹

⁴⁷⁷ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), CC de Telefónica de España, S.A.U. (BOE de 4 d'agost de 2011).

⁴⁷⁸ I CC del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

⁴⁷⁹ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), CC d'Unión de Detallistas Españoles, S.C. (BOE de 31 d'agost de 2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009), I CC de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010), I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010), IV CC de botigues de conveniència (BOE

7. Qüestions generals relacionades amb l'aplicació dels protocols: seguiment de la seva aplicació, revisió i vigència

Des d'una perspectiva més general i que dona idea de la mateixa importància que s'atribueix al protocol d'actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, cal plantejar-se tres qüestions: a) es preveu cap sistema de seguiment de l'aplicació del protocol?; b) s'ha fixat una revisió periòdica del protocol?, i, c) quina és la durada prevista per al protocol? La resposta a les tres preguntes suposa un element comú: són pocs els protocols que tracten aquestes qüestions, la qual cosa resulta criticable, ja que són elements clau –els dos primers sens dubte– per a un funcionament adequat i eficaç del mateix protocol.

7.1. Mesures de seguiment de l'aplicació del protocol d'actuació

Són escassos els protocols (un 21,42%) que es refereixen al seguiment de la seva aplicació; tal funció s'atribueix normalment a la corresponent comissió o comitè d'igualtat; així es preveu:

a) Que la direcció de recursos humans, dins del marc de la política per prevenir l'assetjament, coordinarà un seguiment a l'efecte de verificar la correcció de les circumstàncies que haguessin contribuït o donat lloc en el passat a tals situacions d'assetjament.⁴⁸⁰

b) Que la corresponent comissió d'igualtat (formada per representants del personal i de l'empresa) realitzarà enquestes i estudis anònims amb la finalitat d'avaluar la naturalesa i freqüència dels casos d'assetjament, i que es farà pública la informació i les dades recollides.⁴⁸¹ I això amb l'objectiu d'avaluar el mateix protocol. En la mateixa línia també es preveu que el comitè permanent d'igualtat

de 23 de juliol de 2010), CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010), CC de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011), II CC del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011), IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

⁴⁸⁰ I CC marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

⁴⁸¹ VIII CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011). També, CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010), encara que no es concreta la configuració interna de la comissió d'igualtat.

durà a terme, si calgués, enquestes i estudis anònims, amb la finalitat d'analitzar la situació de l'empresa en matèria d'assetjament i la informació obtinguda es publicarà a través de la intranet.⁴⁸²

c) S'assenyala que, si més no una vegada l'any, la comissió d'igualtat es reunirà per elaborar un resum estadístic d'intervencions realitzades mitjançant l'aplicació del protocol, incloent-hi informació sobre nombre de casos, tipus i resolució. Aquest resum serà presentat al comitè intercentres.⁴⁸³

d) S'estableix que, en formar part del corresponent pla d'igualtat, la comissió d'igualtat és la competent per al seguiment del protocol d'assetjament.⁴⁸⁴

e) S'encarrega a la taula de polítiques d'igualtat dur a terme el seguiment de l'efectivitat del protocol, i per fer-ho s'han de reunir un mínim de dues vegades l'any, tenint com a objectiu l'elaboració d'una memòria anual.⁴⁸⁵

f) El comitè d'igualtat durà a terme un informe, sense dades concretes, del conjunt d'actuacions en matèria d'assetjament, que elevarà al departament de recursos humans.⁴⁸⁶

g) S'assenyala que el seguiment del protocol correspon a una comissió mixta.⁴⁸⁷

A tall d'exemple, en el III conveni col·lectiu de Cremonini Rail Ibèrica, S.A.,⁴⁸⁸ es manifesta que *«anualment s'elaborarà per part de la comissió d'igualtat un informe amb el nombre de casos d'assetjament laboral que tinguin lloc a l'empresa, no revelant dades de les persones afectades, amb el propòsit d'abordar millores del present protocol i de les campanyes de sensibilització»*.

Des d'una perspectiva diferent, en el I conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora⁴⁸⁹ s'estableix que si en l'aplicació del protocol es produís cap dubte sobre la seva interpretació, la comissió d'igualtat d'oportunitats serà competent per a la seva resolució. També aquesta comissió serà competent per avaluar l'impacte

⁴⁸² CC d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010).

⁴⁸³ IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

⁴⁸⁴ CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

⁴⁸⁵ CC de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

⁴⁸⁶ I CC d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

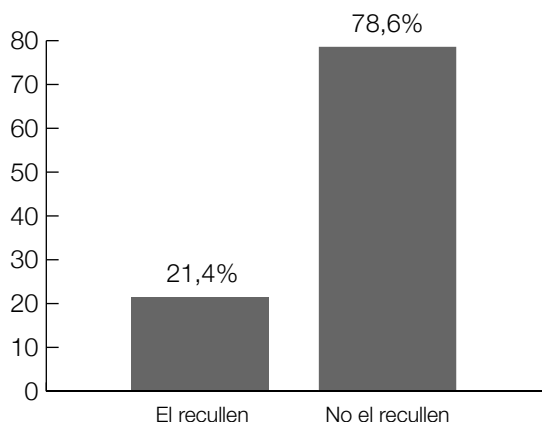
⁴⁸⁷ CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010).

⁴⁸⁸ BOE de 8 d'octubre de 2009.

⁴⁸⁹ BOE de 24 de març de 2010.

del protocol i els seus efectes. I, en la mateixa línia, en el Pla marc d'igualtat de la UGT⁴⁹⁰ s'assenyala que si es produís cap dubte d'interpretació, la comissió mixta d'interpretació i seguiment del conveni col·lectiu serà competent per resoldre'l.

Taula 33: Seguiment del protocol d'actuació.



Font: Elaboració pròpia.

7.2. La previsió de revisió del protocol

Són també escassos els protocols (un 16,07%) que en preveuen expressament la revisió. No obstant això, en alguns supòsits sí que es manifesta que la revisió es produirà en el termini màxim d'un any natural des del moment de la seva signatura efectiva,⁴⁹¹ s'estableix que les parts que han acordat el protocol poden fer les propostes de modificació i adaptacions que considerin oportunes per millorar l'assoliment dels seus objectius (en considerar-se aquest un «*document viu*»),⁴⁹² o s'assenyala que qualsevol de les parts, ja sigui l'empresa o els/les representants dels/de les treballadors/es, ostenten la facultat de revisar el protocol, però sempre de manera negociada.⁴⁹³

També s'assenyala que, si per imperatiu legal o convencional d'am-

⁴⁹⁰ BOE de 20 de març de 2009.

⁴⁹¹ IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

⁴⁹² IV CC de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

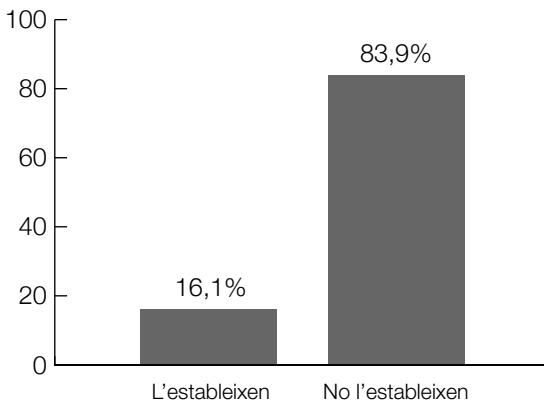
⁴⁹³ CC de l'Agència Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

bit superior, quedés afectat part o la totalitat del protocol, les seves persones signatàries es comprometen a la seva adequació immediata.⁴⁹⁴

Finalment, en algun protocol es preveu que els seus compromisos es revisaran periòdicament,⁴⁹⁵ o que el protocol es revisarà sempre que s'hagi aplicat durant tota la seva extensió en, almenys, cinc processos.⁴⁹⁶ O es reconeix la possibilitat que apareguin dificultats de caràcter transitori derivades de l'aplicació del protocol, comproment-se les parts a negociar solucions amb caràcter d'urgència.⁴⁹⁷

Com ja hem apuntat abans, preveure la revisió del protocol i dur-la a terme és un element clau, ja que permet no sols actualitzar-lo sinó, sobretot, adaptar-lo als canvis i les reformes necessàries que es poden haver identificat com a conseqüència de la seva aplicació efectiva en casos concrets.

Taula 34: Protocols que preveuen la seva revisió.



Font: Elaboració pròpia.

⁴⁹⁴ CC de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

⁴⁹⁵ CC de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012).

⁴⁹⁶ I conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

⁴⁹⁷ CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010). També, CC de grans magatzems (BOE de 5 d'octubre de 2009), Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

7.3. La regulació de la vigència del protocol

Finalment, són molt pocs (un 7,14%) els protocols que fan referència expressa a la seva durada, cosa que implica que, en formar part d'un conveni col·lectiu, la seva vigència es vincula expressament a la d'aquest conveni i, per tant, té caràcter temporal (els convenis col·lectius solen tenir una vigència de dos o tres anys).

No obstant això, hi ha alguna excepció, on s'afirma que la durada del protocol és indefinida, sens perjudici de la seva possible revisió negociada entre l'empresa i els/les representants dels/de les treballadors/es;⁴⁹⁸ o bé s'estableix que la vigència és indefinida mentre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació o l'experiència n'indiqui l'ajust necessari.⁴⁹⁹ O s'assenyala que el protocol tindrà vigència indefinida, sens perjudici del compromís de les parts de revisar-lo periòdicament, a fi de garantir-ne la seva idoneïtat, eficàcia i actualització.⁵⁰⁰ O s'estableix que el protocol romandrà vigent fins a la seva derogació expressa per norma, conveni col·lectiu, acord o protocol posterior.⁵⁰¹

Al nostre parer, caldria preveure una vigència indefinida del protocol d'assetjament sens perjudici de la seva possible revisió periòdica, en tractar-se d'una qüestió la regulació de la qual té una clara vocació de permanència i no està condicionada, com gairebé tota la resta de les matèries recollides en el conveni col·lectiu, a l'evolució de les circumstàncies econòmiques, organitzatives o productives de l'empresa o del sector d'activitat.

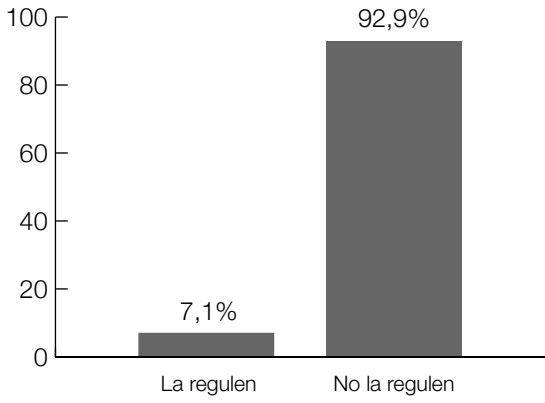
⁴⁹⁸ CC de l'Agencia Efe, S.A. (BOE de 27 d'abril de 2011).

⁴⁹⁹ I conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

⁵⁰⁰ Pla marc d'igualtat de la UGT (BOE de 20 de març de 2009).

⁵⁰¹ III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

Taula 35: Protocols que regulen la seva vigència.



Font: Elaboració pròpia.

V. La doctrina jurisdiccional en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Juana María Gil Ruiz

Facultat de Dret. Universitat de Granada

Sumari: 1. Introducció. 2. Subjecte demandant i posició de partida. 3. Escassetat de sentències entorn de l'assetjament per raó de sexe i embrollament conceptual. 3.1 Confusió entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. 3.2 Confusió entre assetjament per raó de sexe i assetjament moral. 4. Dificultats per diferenciar entre assetjament moral i assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: la prima línia fronterera. 5. Els elements subjectius com a requisits jurisprudencials en la definició judicial de l'assetjament discriminatori per gènere: entre el «*no desig*» de la víctima i la «*intencionalitat*» de l'agressor. 5.1 L'assetjament sexual «*no desitjat*» per la víctima: entre la LOIEDH, la regulació europea i la jurisprudència constitucional. 5.2 La *intencionalitat* de l'agressor com a exigència judicial. 6. La *reiteració de la conducta* com a garantia judicial de l'element objectiu. 7. La valoració de la prova en els supòsits de violència discriminatòria per raó de gènere: problemàtica i identitat de seqüència. 7.1 Els coneixements especials de la víctima i el seu qüestionament. 7.2 Els mites sexistes en l'argumentació científicojurídica i valoració judicial de la violència discriminatòria de gènere. 8. La responsabilitat de l'incompliment del treballador i de l'empresari.

1. Introducció.

L'objectiu d'aquest capítol no és aturar-se de manera casuística en totes les sentències dictades pels Tribunals Superiors de Justícia entorn de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'últim quinquenni, sinó fixar-nos en les constants més significatives detectades,

en el seu abordatge judicial, des que es va aprovar la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). Treballs anteriors,⁵⁰² tals com l'*Estudi sobre l'aplicació de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, del CGPJ, tot i que se centra en el bienni 2008-2009; o el més recent promogut per la Conselleria per a la Igualtat i Benestar Social de la Junta d'Andalusia, ja apuntaven alguns d'aquests ítems que, sens dubte, han de ser abordats de manera rigorosa i crítica; línia continuista que pretenem prosseguir.

En aquest sentit, el rastreig de sentències d'aquest treball se centra, molt especialment, en els anys successius a la implementació de la LOIEDH; és a dir, des del 2008 fins al 2012. No obstant això, davant de la necessitat de constatar si realment la dinàmica jurisprudencial a partir de l'aprovació de la Llei d'igualtat i de la introducció, en conseqüència, dels tipus d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe ha canviat o si, per contra, es manté, hem al·ludit també a sentències anteriors en el temps que ens permetran valorar si la Llei d'igualtat ha aconseguit consagrar-se com a Codi d'igualtat, tal com afirma en la seva exposició de motius, o si encara li queda camí per recórrer.

Alguns dels ítems que passarem a analitzar parteixen des de: 1. la particularitat del subjecte demandant i la seva posició de partida, diferent de si qui planteja l'assumpte per assetjament sexual i/o per raó de sexe és home o dona; 2. la notable escassetat de sentències d'assetjament per raó de sexe, bé sigui per la novetat d'aquest assetjament discriminatori per raó de gènere, bé sigui pel desconeixement dels actors jurídics implicats, o bé per la confusió i l'embrollament consegüent de l'assetjament sexual, i/o per raó de sexe (discriminatoris), i/o de l'assetjament moral o *mobbing*; 3. les conseqüències d'aquest caos conceptual en la valoració judicial que passa des d'exigència de requisits jurisprudencials inventats, tals com la reiteració o la inten-

⁵⁰² Sobre aquest tema, remetem a l'anàlisi de sentències bianual (2008-2009) de BODELÓN, E., «Acoso sexual y por razón de sexo», recollit a l'estudi: DA, *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Generalitat de Catalunya, CGPJ, Barcelona, 2011, p. 53-70; així com a l'anàlisi posterior impulsada per la Conselleria per a la Igualtat i Benestar Social de la Junta d'Andalusia i recollit a GIL RUIZ, J.M., «La regulación del acoso sexual y por razón de sexo en el orden social y su jurisprudencia», a Rubio, A. i Gil Ruiz, J.M., *Dignidad e Igualdad en derechos: el acoso sexual y por razón de sexo*, Dykinson, Madrid, 2012.

cionalitat de l'agressor; o 4. la preocupant detecció d'apreciacions sexistes severes en l'argumentació científicojurídica, al costat del descrèdit del testimoniatge de la víctima com a coneixement especial.

2. Subjecte demandant i posició de partida

263

Dues característiques fonamentals destaquen en l'anàlisi de sentències dels tribunals pluripersonals en l'ordre social i contenciós administratiu, entorn de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, des que es va introduir explícitament el 2007 a la legislació laboral a través de la LOIEDH. Una d'elles descansa en el subjecte demandant i en el context en el qual activa el recurs per assetjament. En les demandes fetes per homes, aquestes es plantegen enfront d'acomiadaments (entenen ells improcedents) com a resultat de situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe realitzades per homes. En el cas de les dones, per contra, les demandades activen els recursos des de la seva posició de víctimes d'una situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, on fins i tot arriben a demanar l'extinció del contracte laboral per «pròpia voluntat». És a dir, tal com fonamentem al començament, l'assetjament sexual i per raó de sexe és, en realitat, un assetjament per raó de gènere, o, en altres paraules, una forma més de violència de gènere. N'hi ha prou amb alguns exemples d'aquesta situació de partida, com és la STSJ CAT 7641/2011, de 24 de novembre (AS/2012/40), o la STSJ PV 946/2011, de 5 d'abril (AS/2011/2157).

A la primera, la mateixa demandant ho expressa amb claredat: «Com que no estic disposada a consentir aquesta situació, ja que reclamo el meu dret a treballar i a fer-ho amb la dignitat deguda, *els requereixo perquè facin cessar immediatament aquesta situació i reconduixin la totalitat de la prestació laboral a la seva més absoluta normalitat. Si no ho fan així, i en cas que vostès facin cas omís a aquesta comunicació i no facilitin les oportunes reparacions dels greus danys que m'han estat ocasionats, em veuré obligada a emprendre les accions legals de tot tipus, que entengui adequades en defensa dels meus drets, cosa que els comunico als efectes oportuns*».⁵⁰³

⁵⁰³ Aquest text forma part de la carta que l'actora envia a l'empresa i que es recull en el relat dels fets de la sentència (AH 2n 14). Aquesta sentència, clar exemple

Finalment l'actora sol·licita (estimant-ho procedent el Tribunal) l'extinció del contracte laboral, per menyscapte de la dignitat personal i professional, per tal com hi concorre, segons aquest, «*tracte vexatori en una situació laboral conflictiva, encara que això no constitueixi assetjament moral o mobbing*», desestimant, en conseqüència, els danys i perjudicis ocasionats.

El segon dels exemples és el recollit a la STSJ PV 946/2011, de 5 d'abril (AS/2011/2157), on la demandant, víctima d'assetjament en el treball per un superior (després de trencar la seva relació sentimental), que interposa denúncia a l'empresa perquè activi les mesures previstes per al tractament de les situacions d'assetjament i violència, és posteriorment acomiadada per aquesta al·legant «que el seu rendiment ha disminuït en un 50% respecte al que realitzava. Ha reduït el seu grau d'autonomia professional en comparació dels seus companys, ha requerit una major supervisió i dedicació, tal com se li ha anat advertint per part del seu responsable amb reiteració». Aquesta resposta empresarial, com a rèplica l'«atreuiment de l'empleada» en iniciar el protocol d'actuació en casos d'assetjament, havia d'haver estat valorada judicialment com a discriminatòria arran de la LOIEDH. No obstant això, la Sala entén «que la demandant (especialment visibilitzada) no ha aportat prou indicis respecte a què el seu acomiadament sigui a causa d'una represàlia o reacció empresarial enfront de l'actuació de la treballadora en defensa dels seus drets, en aquest cas, en relació amb la seva denúncia davant la ITSS en el mes d'abril del 2008». Les raons al·legades, quatre: desconnexió temporal en els dos fets (dos anys i tres mesos abans de la decisió extintiva analitzada); que l'empresa va actuar amb diligència aplicant-hi el protocol d'actuació; que la demandant havia estat amonestada amb anterioritat, i que el nou (posterior) cap de taller, que va substituir l'agressor, entén que els problemes es devien a la personalitat i a la manera incorrecta de treballar de la demandant.

Com podem observar, la inversió de la càrrega de la prova brilla per la seva absència, per tal com és la dona, víctima d'assetjament i acomiadament, la que resulta especialment qüestionada i visibilitzada.

d'assetjament per raó de sexe, encara que no hagi estat així abordat per ella, serà analitzada posteriorment.

3. Escassetat de sentències entorn de l'assetjament per raó de sexe i embrollament conceptual

La segona característica que destaca en l'anàlisi jurisprudencial és l'ínfim nombre de sentències que aborden el tema d'assetjament per raó de sexe. Probablement la raó d'aquest reduït nombre de sentències radiqui en la novetat d'aquest tipus en el sistema jurídic espanyol; en el desconeixement de què vol dir aquest nou tipus d'assetjament discriminatori, diferent de l'assetjament sexual, per part de l'aplicador últim del dret, i a la proximitat gairebé fronterera d'aquesta figura amb el genèric assetjament moral, fins al punt de confondre'ls, exigint-los les mateixes característiques de continuïtat i reiteració.

Això ens porta a puntualitzar, com a requisit *sine qua non* de partida, que per dur a terme una qualificació correcta de l'assetjament per raó de sexe, és fonamental tenir clara la diferenciació entre assetjament discriminatori i assetjament no discriminatori,⁵⁰⁴ i dins del discriminatori, diferenciar entre l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres causes recollides com a tal a l'article 8.13 bis de la LISOS; a saber: origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual.

3.1. Confusió entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Dins de les sentències en les quals hem detectat una important confusió entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pel que fa a la qualificació, cal destacar la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid (STSJ MAD) 3852/2009, de 8 de juliol (rotlle 2677/2009). La Sala considera constatades diverses expressions masculines i inadequades d'un superior, però no entén que siguin constitutives d'assetjament sexual per tal com *no tenen una finalitat sexual* en no tenir connotacions sexuals, ni tampoc un abús psicològic sistemàtic. Sens dubte el jutge desconeix, per confondre'l, l'assetjament

⁵⁰⁴ Aquest és el cas tractat a la STSJ GAL núm. 5318/2011, de 25 de novembre (AS/2011/2604), on es recull un supòsit de pèrdua de treball i de funcions d'un treballador per nova reorganització empresarial, en què aquest es nega a acceptar les propostes de trasllat de localitat i d'ocupar diferents llocs.

per raó de sexe i l'assetjament sexual. Per aquest motiu se centra en la finalitat sexual. Però també confon l'assetjament per raó de sexe amb l'assetjament moral laboral, en insistir en l'abús sistemàtic i en la reiteració. Aquesta confusió entre l'assetjament (no discriminatori) moral i l'assetjament (discriminatori) per raó de sexe influeix, al seu torn, en la decisió final, mentre que el TSJ extrapola els requisits que s'apliquen a escala jurisprudencial per a casos d'assetjament moral, amb la qual cosa inventa, d'aquesta manera, contingut normatiu no exigint per llei. Les paraules del Tribunal són força significatives. Afe-gim negreta al que entenem que poden ser les claus per detectar la confusió i abordar aquest tipus d'episodis de violència de gènere:

*«Del relat fàctic es desprèn que el comandament superior de la treballadora va tenir una actitud masclista, arribant a utilitzar expressions inadequades cap a la recurrent, sense que consti el període durant el qual es van produir aquestes expressions. **No estem davant un comportament abusiu i sistemàtic** contra la persona de la recurrent, **ni aquest constitueix un atac a la seva integritat física o psíquica.**»*

*L'actuació de l'encarregat és inadequada per les formes utilitzades, com a vexació pública; el seu comportament és inadmissible des de la perspectiva de la consideració deguda a tota persona quan infringeix el deure respecte a la dignitat dels companys de treball (article 4.2.e) de l'ET), però aquestes actuacions, **sense cap connotació de caràcter sexual**, resulten insuficients per considerar l'existència de l'assetjament que es denuncia. És cert que l'informe **del metge de la Seguretat Social indica que la lesió que pateix deriva de l'assetjament sexual i laboral en el treball**, però aquest constitueix un element més de prova i és al **jutge d'instància al qui correspon la valoració del conjunt dels fets** per deduir si s'ha produït el presumpte assetjament sexual. Manca de tota lògica pensar que el canvi de torn es va deure a la suposada negativa de la treballadora davant de requeriments de tipus sexual de l'encarregat, quan aquest suposava no coincidir amb el seu superior, el qual veuria més difícil materialitzar la seva suposada actitud de suposat assetjament sexual si no veu la treballadora. I si es decideix canviar-la de nou al torn de matí va ser per les circumstàncies que van passar el dia 31/3/2008».*

3.2. Confusió entre assetjament per raó de sexe i assetjament moral

Aprofundint més en aquesta línia de confusió entre l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament moral, embullant-ne el tractament i exigint criteris en cap cas sol·licitats per l'article 7 de la LOIEDH, ens trobem amb sentències com la STSJ MAD 13927/2010, que no admet l'assetjament per raó de sexe denunciat per una treballadora cap al seu superior jeràrquic, que –després d'incorporar-se d'una baixa per maternitat, situació vinculada exclusivament a les dones– consistia, en part, «en bromes i acudits masclistes i ofensius cap a la dona» reiterats en el temps i que la feien sentir-se no valorada davant de la resta dels companys i incòmoda, fins al punt de sol·licitar en nombroses ocasions el trasllat professional –no concedit per l'empresa–, i començar tractament i «seguiment mèdic en salut mental per trastorn adaptatiu reactiu a conflicte laboral». Diu així:

*«El resultat de la prova ha posat de manifest que no solament l'empresa va actuar diligentment, sinó que el superior de l'actora no va dur a terme conducta que pogués de cap manera qualificar-se com a assetjament cap a la demandant, havent-se constatat solament comportaments com ara **bromes o comentaris no adequats però en tot cas d'entitat lleu**, respecte dels quals l'empresa ja el va requerir perquè eliminés aquest tipus de manifestacions, tal com detalla la sentència d'instància amb gran precisió en els fets i encertada valoració jurídica. Cal recordar el paper privilegiat que en el procés social té atribuït el jutge d'instància en l'apreciació dels fets, d'acord amb l'article 97.2 LPL, i cal notar la completa labor de motivació efectuada en aquest cas pel Magistrat».*

Cal observar que l'apreciació judicial que l'agressió contínua era d'entitat lleu,⁵⁰⁵ es contraposa al quadre mèdic de l'actora que inicia seguiment mèdic a salut mental per trastorn adaptatiu reactiu a conflicte laboral, i amb la sol·licitud permanent d'aquesta per ser traslladada de lloc de treball, sol·licitud mai acceptada per l'empresa. Cal sumar-hi la normalització d'actituds i comentaris masclistes-violents que solament

⁵⁰⁵ Seria interessant observar el llindar a partir del qual es considera l'agressió de greu entitat i no lleu. Sobre aquest tema, remetem a la STSJ CAT 3155/2011, de 5 de maig (AS/2011/1775), i al relat de fets que s'hi recullen.

agredeixen les dones, com a gènere, que les suporten, algunes d'elles «des de l'afecte i el sentit de l'humor».

Paradoxalment, aquesta situació de conflicte «empresarial-judicial» va valer l'acomiadament procedent a la treballadora assetjada, segons el Tribunal, a més sense dret a la indemnització sol·licitada per «no haver-se comprovat l'existència de vulneració de cap dret fonamental».

I és que la qüestió de la prova, com veurem, es converteix en un dels cavalls de batalla en els supòsits d'assetjament sexual i especialment d'assetjament per raó de sexe, i es converteix en element dissuasori per interposar denúncia, en la línia jurisprudencial seguida majoritàriament pels nostres Tribunals de Justícia, on la dinàmica detectada en els episodis de violència de gènere en el context de parella, que exigia habitualitat i reiteració dels actes acreditats de violència (no casos aïllats), sembla que es reviu.

Com declara, entre d'altres, la STSJ MAD (secció 5a), de 21 de juliol de 2009, *«Perquè pugui dictaminar que s'ha produït una situació d'assetjament moral en el treball és necessària la constància d'indicis racionals d'aquesta situació, que són alguna cosa més que la mera al·legació de la seva existència, havent de relacionar-se l'acomiadament amb l'exercici de drets fonamentals i llibertats públiques o condicions singularment protegides constitucionalment, que han motivat la decisió empresarial extintiva, prova indiciària que inverteix la càrrega de la prova; en aquest supòsit l'empresa ha de demostrar que l'acomiadament té per fonaments fets reals, aliens a tot ànim atemptatori del referit dret. La Jutge d'Instància, valorant el conjunt d'activitat probatòria practicada en el judici oral, declara que no consta acreditat el pretès assetjament...»* Doctrina que s'acomoda perfectament a aquest cas. El mateix que la de la sentència de la mateixa Sala (secció 1a) del TSJ Madrid de 7 d'abril de 2008, en la qual s'expressa que *«El que caracteritza l'assetjament moral és, sens dubte, **la sistemàtica i perllongada pressió psicològica** que exerceix sobre una persona (se sent menyspreada, fustigada, acovardida, ofesa, atemorida, acoquinada, assetjada, aclaparada, vexada, humiliada, perseguida o arraconada) en l'acompliment del seu treball, tractant de destruir la seva comunicació amb els altres i atacant la seva dignitat personal amb la finalitat d'aconseguir que, pertorbada la seva vida laboral, se n'allunyi i així provoqui la seva autoexclusió. Cap situació d'aquesta mena no s'ha constatat en el present litigi. El mateix es pot dir respecte a l'assetjament per raó de*

sexe, com es desprèn dels fets provats, apreciats en virtut de la immediació del procés social pel jutge d'instància, donant lloc a la conclusió que no hi ha hagut comportaments del superior de l'actora que es puguin qualificar com es pretén per la recurrent, ni tampoc cap passivitat o negligència –tot el contrari– en la reacció de la direcció de l'empresa davant de les queixes de la demandant.»

Sorprèn aquesta argumentació, tenint en compte la documentació de què disposava el plet, que inclou les cartes de la mateixa central empresarial, del grup Crucell a Leiden (Holanda) al suposat infractor, advertint-li que després de la investigació realitzada, «s'ha conclòs l'existència d'un comportament en la seva persona impropri d'un director del Grup Crucell i, per tant, inacceptable per a l'empresa. No haurà de fer bromes que eventualment poguessin implicar, directament o indirectament, alguna conducta que pogués estar relacionada amb assetjament i ha de contenir-se a l'hora de fer observacions negatives d'algun treballador davant de companys». L'empresa, curiosament, no va acomiadar ni va adoptar més mesures disciplinàries cap a l'assetjador, ni el trasllat de l'assetjada, sinó l'acomiadament disciplinari d'aquesta,⁵⁰⁶ el qual, després de la LOIEDH, s'ha d'entendre clarament nul.

I és que l'assetjament per raó de sexe no exigeix, recordem-ho, reiteració, ni sistemàtica ni perllongada pressió psicològica, amb la qual cosa en cap cas no s'hauria d'assimilar l'assetjament discriminatori per raó de sexe amb l'assetjament moral o *mobbing*.

En aquesta mateixa línia de confusió entre assetjament moral i assetjament per raó de sexe, que exigeix comportament reiterat i abusi en el temps i intencionalitat de l'agressor –requisits no recollits a l'article 7 de la LOIEDH per a supòsits d'assetjament per raó de sexe–, hem de situar la sentència del TSJ CAT 3155/2011, de 5 de maig (AS/2011/1775). Finalment el Tribunal estima l'assetjament moral (*mobbing*) contra les treballadores afectades –que no assetjament per raó de sexe que seria la figura a aplicar-hi–, no tant pel compliment estricte d'aquests requisits, que qualifica com a mera «conducta impròpia de l'exercici normal del poder de direcció» (exercici abusi de les facultats empresarials, on impera l'interès empresarial i no la

⁵⁰⁶ Un altre supòsit curiós, on la víctima no aconsegueix la nul·litat, sinó la improcedència, però paradoxalment se li concedeix la indemnització amb interessants arguments, és el que recull la STSJ CAT de 2 de juny de 2004, AS 2004/2641.

intenció de perjudicar), sinó per l'excés **de conductes deplorables** i insostenibles per part de l'agressor.

«En efecte, les conductes prescrites a l'ordinal segon denoten, sense cap mena de dubte, una conducta impròpia de l'exercici normal del poder de direcció, proper al mal gust, la grolleria i la mala educació de la qual fa gala el condemnat Sr. Gustavo, però això no suposa, de cap manera, la inexistència d'assetjament, ja que es tracta d'un conjunt de conductes, sens dubte deplorables des de l'òptica de les relacions humanes, que presenten el caràcter d'assetjament laboral per tal com generen un clima laboral insostenible, a més de sengles trastorns psiquiàtrics a les actores. En efecte, la mera existència de baixes mèdiques per malalties psíquiques no permeten establir automàticament l'existència de fustigació moral o psíquica (ja que una baixa mèdica pot derivar d'un conflicte laboral diferent de l'assetjament); però sí, lligat a elles, el conjunt de conductes, hi insistim, deplorables, del Sr. Gustavo recollits a l'ordinal segon de la sentència d'instància, que són l'element clau d'aquest litigi. Lagressivitat verbal (ofenses múltiples), les amenaces contínues sobre l'extinció de les relacions laborals, el menyspreu sistemàtic a la tasca de les actores, el control asfixiant del treball, en fi, són indicis suficients de l'existència de mobbing i de l'agressió a drets fonamentals de les actores (honor, integritat moral, dignitat), per la qual cosa el motiu no es pot acceptar».

Només un exemple del seu «excés de zel empresarial» el trobem a l'ordinal quart de la sentència:

«QUART. En el Nadal de l'any 2008 l'empresa va organitzar un sopar, així com el lliurament de regals mitjançant el joc de l'amic invisible. Al Sr. Gustavo li va tocar comprar el regal de la Sra. Constanza, redactora de l'empresa, que feia un mes i mig que hi havia ingressat, i li va comprar un ninot amb un llapis introduït pel cul. Quan la Sra. Constanza va mostrar el seu disgust pel caràcter obscè del seu regal, el Sr. Gustavo li va dir "potser sigui el que et mereixes". La Sra. Constanza va dimitir l'endemà».

Sembla ser que, quan no es compleixen els requisits d'intencionalitat de perjudicar de l'agressor, a criteri judicial, sinó que són valorats com a excés de zel empresarial, només la barbaritat insostenible, vexatòria i deplorable dels comportaments inclinaria la balança cap

a l'assetjament laboral (que ni tan sols per raó de sexe). En definitiva, no sols detectem un desconeixement del que seria la figura de l'assetjament per raó de sexe que seria la que s'hauria d'haver aplicat en aquest assumpte, sinó que, a més, apreciem un nivell d'acceptació judicial i normalització de la violència en les relacions laborals (entre el superior i els seus treballadors, en aquest cas treballadores), preocupant si més no.

Encara que no és pròpiament l'objecte de la nostra investigació, és adequat esmentar la diferència que judicialment es fa –tenint en compte que l'assetjament moral no té definició legal global– entre el que pròpiament és fustigació psicològica i el defectuós exercici –abusiu i sistemàtic– de les facultats empresarials. «En el primer s'agredixen drets fonamentals de la persona –bàsicament la seva dignitat i integritat moral–, mentre que el segon es limita a comprometre estrictes drets laborals; diferència que fins i tot es pot predicar de la motivació, atès que en la fustigació s'aprecia intenció de perjudicar el treballador i en l'exercici indegut de l'activitat directiva té prioritat l'interès –mal entès– empresarial» (STSJ GAL 135/2012, de 23 de desembre, AS/2012/85, Sala social, Secció 1a).

No obstant això, hem d'esmentar l'esforç fet per alguns pronunciaments judicials, en la línia de delimitar amb claredat el que recentment s'ha incorporat per llei, l'assetjament per raó de sexe; o, dit d'una altra manera, l'assetjament per raó de gènere. Aquest és el cas de la STSJ de Catalunya de 5 de juny de 2008 (rotlle 1396/2008), on es destaca que el comportament sexista tractat és assetjament per raó de sexe i, per tant, discriminatori, i no necessita la reiteració de la conducta; o la STSJ de Catalunya (CAT) 6910/2008, que defineix amb precisió la conducta d'assetjament per raó de sexe, subratllant la gravetat de l'acte i la no-necessitat de reiteració de la conducta, ja que les dones discriminades no tenen per què suportar que un comportament sexista i abusiu es perllongui en el temps, o es faci sistemàtic,⁵⁰⁷ ni tampoc es consenti una gradació⁵⁰⁸ de la seva entitat.

«D'altra banda, cal destacar que no hi hauria d'haver cap dubte que expressions sexistes han de constituir una falta molt greu, sense que calgui que siguin reiterades en el temps, com sembla que interessa a la part recurrent, ja que no es pot pretendre que les dones afectades

⁵⁰⁷ Com exigiria la STSJ MAD 3852/2009.

⁵⁰⁸ Com refereix la STSJ MAD 13927/2010.

hagin de suportar aquest comportament discriminatori i que atempta contra el seu honor i la seva dignitat, encara que respongui en part a un hàbit social, que reflecteix la situació d'inferioritat de la dona en el món laboral i a la societat en general».

En el pol oposat, continuem trobant pronunciaments judicials com el que recull la STSJ AND de 14 d'abril de 2011 (rotlle 3081/2010), que no acaba de definir-se entorn de la necessitat o no de més d'un acte violent, i confon el genèric *mobbing* amb l'assetjament per raó de sexe, fent fins i tot una reflexió perillosa, entenc, entorn de quants actes «de naturalesa sexual» hi ha d'haver per constituir-se l'assetjament sexual. Textualment: «*Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, cal indicar que un mer acte puntual, esporàdic i aïllat no constitueix mobbing. Però en l'assetjament sexual, és més difícil exigir una conducta continuada, atesa la seva gravetat. Però no s'ha d'oblidar que en exigir el legislador que, amb el comportament vexatori, es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu, sembla que exclou un fet aïllat, encara que dependrà de l'entitat que aquest tingui*».

O sentències, com la STSJ de Madrid, 570/2011, que insisteix a exigir que es provi la intenció de danyar l'assetjada (FJ 7è), la qual cosa implica deixar en la impunitat actes violents molt greus.

4. Dificultats per diferenciar entre assetjament moral i assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: la prima línia fronterera

Abans de l'entrada en vigor de la LOIEDH, que introdueix, com sabem, els tipus específics d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i els assenyala expressament com a formes de discriminació contra les dones, la majoria dels pronunciaments judicials intentaven situar-los en la categoria genèrica d'assetjament moral.⁵⁰⁹ En aquest sentit, i mentre que l'assetjament moral no té definició legal global, la doctrina el defineix, tal com recull la recent STSJ GAL 135/2012 (AS/2012/85) (Sala social, Secció 1a), de la manera següent:

«En l'àmbit especialitzat –mèdic i jurídic– es defineix l'assetjament moral –*mobbing*– com a conducta abusiva o violència psicològica a la qual se sotmet de manera sistemàtica una persona en l'àmbit laboral,

⁵⁰⁹ Vegeu STSJ del País Basc de 2 d'octubre de 2003 (rotlle 1673/2003).

manifestada especialment a través de comportaments, paraules o actituds reiterats que lesionen la dignitat o integritat psíquica del treballador i que posen en perill o degraden les seves condicions de treball. Són actituds de fustigació que condueixen a l'aïllament de l'interessat en el marc laboral, cosa que li produeix ansietat, estrès, pèrdua d'autoestima i alteracions psicossomàtiques, i de vegades determinen l'abandó de la seva feina per resultar-li insostenible la pressió a la qual està sotmès. Es tracta d'una forma d'estrès laboral que es caracteritza per tenir el seu origen –més que no pas en la feina– en les relacions interpersonals que es produeixen en el si de l'empresa.

Els mecanismes del *mobbing* –en les seves varietats vertical i horitzontal– admeten una pluralitat de formes (mesures organitzatives del treball que resultin pejoratives per a l'afectat, actituds d'aïllament en el si de l'empresa, agressions verbals per mitjà d'insults, crítiques, rumors o subestimacions), i poden tenir per subjecte actiu tant companys de treball (*mobbing* horitzontal) com el personal directiu (*bossing*), el qual fins i tot pot ser subjecte passiu (*mobbing* vertical); encara que, sens dubte, el més característic i usual és el que parteix d'una **relació asimètrica de poder**».

Probablement, i a causa d'aquesta última anotació subratllada per nosaltres a la sentència –la relació asimètrica de poder– radica, en principi, la dinàmica de continuar qualificant l'assetjament per raó de sexe com a assetjament moral (en la seva varietat de *mobbing* vertical), per tal com sí que existeix una relació asimètrica de poder, encara que no de caràcter individual, sinó **de caràcter estructural**. Es tracta, com sabem, d'una forma de violència discriminatòria adreçada expressament contra les dones, és a dir, violència de gènere, en què en destaca el caràcter discriminatori clarament estructural que el fa genuí i que comporta un especial tractament juridicopolític.

Una altra part de responsabilitat en la incorrecta qualificació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe com a assetjament moral potser radica en la distinció de tots dos tipus per part de la nostra legislació i doctrina científica, que semblava basar-se, *a priori*, en la intencionalitat de l'agressor. D'aquesta manera, si en l'assetjament sexual l'assetjador miraria d'aconseguir una satisfacció de caràcter carnal o libidinós, en un primer moment, de caràcter sexual (més ampli) en segon terme, en l'assetjament per raó de sexe, l'objectiu de l'assetjador no seria altre que la manifestació del seu menyspreu envers les dones. No obstant això, tal com afirma

Teresa Pérez del Río, «és majoritàriament reconegut que, malgrat que l'assetjament sexual tingui com a base una conducta de naturalesa sexual, en el fons de la motivació no existeix, o no existeix només, o no existeix predominantment, un desig sexual, sinó una finalitat de domini...»⁵¹⁰ No debades parlem de violència de gènere en el treball.

Com a mostra en tenim prou amb el supòsit recollit a la STSJ Castella-la Manxa 314/2012 de 15 de març (JUR/2012/141641), en què el demandat, posteriorment condemnat per assetjament sexual pel Tribunal, que tenia la responsabilitat d'encarregat de la botiga, «es va apropar a la caixa en la qual es trobava la Sra. Angélica, va procedir a obrir el calaix, i mentre ella continuava en la seva tasca de cobrament als clients, va començar a fregar-se i a tocar el cul de la seva companya de treball, a agafar-la de la cintura, i a dir-li, mentre posava el cap a l'espatlla de la Sra. Angélica, que era una maquineta i seguia amb els seus tocaments; la treballadora el va comminar que s'assegués a la cadira de la caixa i desistís de la seva actitud. Al cap de tres o quatre minuts el demandant va tornar al lloc de treball de la Sra. Angélica i va persistir en la seva anterior actitud; la Sra. Angélica li va manar que la deixés». Posteriorment, el demandat s'apropa al lloc de treball d'una altra treballadora, la Sra. Innocència, interessant-se per si tenia prou canvi, alhora que li clavada un parell de palmellades a la part alta de la cuixa. Aquesta va reconèixer que l'acusat «es prenia massa confiances». Posteriorment l'actor es va tornar a apropar a la Sra. Angélica, i aquesta va córrer a refugiar-se amb la Sra. Innocència i «amb gran nerviosisme li va manifestar que li havia tocat el cul, i que no la deixés sola, que avisaria la coordinadora de la botiga o en Martín». L'actor, però, va tornar a persistir en el seu comportament i «la Sra. Angélica, amb un gran nerviosisme, va procedir a rebutjar-lo amb la mà dreta alhora que li manifestava en veu alta “que ja n'hi ha prou de grapejar-me i de tocar-me el cul” i que s'allunyés d'allà. Ofuscat per la defensa de la seva companya, l'actor es va retirar de la caixa, **clavant una puntada de peu a una cistella** d'una clienta que es trobava a la secció de fruita». Per si no n'hi havia hagut prou, per quarta vegada, l'actor, «superior jeràrquic de la Sra. Angélica torna a la caixa en què aquesta es trobava, **llança sobre la caixa un mòbil**, alhora que davant els clients que es trobaven allà, procedeix a **increpar la treballadora amb molta agressivitat** dient-li: “tu què et penses, que et vull cardar,

⁵¹⁰ PÉREZ DEL RÍO, T., 2007.

tocacollons, pallassa”, dient-li que truqués al seu marit. La Sra. Innocència va indicar al demandant que deixés estar la seva actitud, ja que estava cara al públic, i aquest va manifestar “I què si estem cara al públic!”. Dies abans, tal com reconeix el mateix actor a l’expedient seguit per l’empresa, va enviar a una altra treballadora, la Sra. Elsa, diversos missatges al seu mòbil del tipus següent: “Com em poses”, “Em tens ben boig”, “Sento ser tan ximple i dir-t’ho així, però m’agrades molt”, “Si no vols res de mi ho entenc, solament digues-m’ho, OK, PTS, però digues-me alguna cosa...” Després d’enviar-li la Sra. Elsa un missatge indicant-li que cessés en la seva actitud, va deixar d’importunar-la». ⁵¹¹

Observeu en totes les característiques, diríem «de llibre», de la violència de gènere que descansen en el relat de fets i que parteixen des de la reificació de les dones («Tu què et penses, que et vull cardar, tocacollons, pallassa»), la possessió de totes elles (Sra. Angélica, la demandant, Sra. Innocència i Sra. Elsa), la legitimitat per violentar, fins i tot cara al públic, o davant la possible presència del marit (no s’amaga, ja que se sent legitimat per violentar), i per descomptat la por, el terror i el pànic sofert per l’assetjada que després d’amagar-se al bany –del qual es negava a sortir–, com queda ressenyat a l’expedient per la coordinadora: «L’Angélica estava amb un atac d’ansietat, estava plorant, tremolant i aterrorada, només deia que no la deixés sola, que no la deixés sola», va haver de ser atesa pels seus companys i posteriorment la van acompanyar a casa seva. Sense oblidar esmentar el clàssic «encreuament de denúncies», ja que després de la denúncia de l’assetjada el 20 de juny (11.55 h), va venir, hores més tard, la denúncia de l’assetjador (20.46 h).

I és que parlem d’una relació de poder estructural, que no individual propi d’una jerarquia formal, que col·loca les dones en una posició de subordinació (reificació) enfront dels homes, cosa que les converteix en objecte de domini i possessió, sense autoritat, reconeixement ni presència.

No obstant aquesta afirmació, sorprèn que el mateix Criteri tècnic 69/2009 de la ITSS entengui que aquesta qualificació queda fora del seu apartat I.2.2 en identificar poder amb autoritat en el sentit

⁵¹¹ Antecedent de fet 2n, de la STSJ Castella-la Manxa 314/2012 de 15 de març (Sala del Social, Secció 1a) (JUR/2012/141641).

de direcció de l'empresa.⁵¹² Aquesta asseveració torna a corroborar el dèficit de formació entorn del complex procés de la violència de gènere i els errors en els quals en matèria de dret antidiscriminatori encara incorren les últimes distincions dutes a terme escala normativa al nostre país, com és la distinció entre assetjament sexual, d'una banda, i assetjament moral i assetjament discriminatori, de l'altra, recollida en el CT 69/2009 ITSS.

Tanmateix, d'exemples d'una qualificació adequada de la conducta com a assetjament sexual en trobem: des de sentències relativament llunyanes com és la STSJ AS de 30 d'abril de 2004 (rotlle 864/2004), fins a les més recents com és la STSJ CA de 16 de maig de 2011, o la STSJ CAT de 6 de maig de 2011 (rotlle 1057/2011). D'altres, en canvi, fan una defectuosa qualificació del dret fonamental que cal protegir, com és la STSJ GAL de 15 de setembre de 2011 (rotlle 2003/2011).

Un exemple, diríem que excepcional, de reconducció de la qualificació genèrica com a assetjament moral, establerta per un Jutjat de Primera Instància, a l'específica figura d'assetjament sexual pel Tribunal Superior de Justícia, el trobem a la STSJ AND 13393/2008, de 22 de juliol de 2008 (rotlle 3837/2007). No obstant això, i malgrat que es tracta d'un supòsit complex on es barreja l'assetjament sexual amb l'assetjament per raó de sexe, el Tribunal el recondueix estrictament a l'assetjament sexual, no sabem si per desconeixement de les característiques que acompanyen l'assetjament per raó de sexe o perquè sobreentén que un tipus subsumeix l'altre. La veritat és que aquesta sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia perfila un dels problemes entorn d'aquests tipus discriminatoris per raó de gènere: la dificultat per delimitar la frontera entre l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, probablement perquè, malgrat que els objectius particulars dels assetjadors *a priori* en tots dos casos són diferents, la raó principal d'ambdues conductes coincideix, travessant-les de nou: ens referim al domini, al poder i al no-reconeixement de les dones.

D'aquesta manera, la sentència es pronuncia així: «L'article 7.1 citat defineix l'assetjament sexual com "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produïxi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn

⁵¹² Sobre aquest tema, vegeu RUBIO, A. i GIL RUIZ, J.M. (Ed.), *Las medidas disuasorias frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*, Dykinson, Madrid, 2012.

intimidador, degradant o ofensiu”, i en aquest cas és evident que les conductes vexatòries cap a la demandant han anat creixent en gravetat des de l'any 2005 en què es limitaven a “col·locar un ratolí mort en el sostre del seu vehicle” (fet provat 5è), fins a conductes amb un major contingut sexual i així, a finals de maig del 2006, el demandat Sr. Luis Ángel, en companyia del seu germà Sr. Jesús Miguel, “es va abaixar la roba i li va mostrar els genitals dient-li: Aquesta la volen moltes, i se'n van anar tot burlant-se'n” (fet provat 8è). Uns dies després, el 6 de juny de 2006, el mateix demandat “damunt d'una factura que calia cobrar a un client, va posar uns caramels que imitaven la figura dels genitals masculins, i es va burlar d'ella quan els va trobar” (fet provat 9è). Amb posterioritat a aquests fets, la demandant va iniciar una baixa per incapacitat temporal el 8 de juny, paralitzant així la possibilitat que els demandats Sr. Luis Ángel i Sr. Jesús Miguel persistissin en la seva actitud.

Pel que s'ha exposat, aquesta conducta reuneix totes les característiques que la legislació exigeix perquè la figura s'integri en un supòsit d'assetjament sexual, ja que hi va haver accions de naturalesa sexual, que evidentment van produir l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la treballadora, que va patir vexacions injustes que van fer que el seu entorn fos indesitjable, per la qual cosa la conducta dels demandats, Sr. Luis Ángel i Sr. Jesús Miguel, és clarament constitutiva d'assetjament moral en el seu vessant d'assetjament sexual, per la seva actitud activa, realitzant actes de fustigació a la treballadora. La conducta del seu pare, titular de l'empresa Comercial Prieto Decoración, S.L., va ser d'assetjament laboral, ja que amb la seva conducta d'omissió i permissiva amb les accions dels seus fills, va obligar la treballadora a suportar unes condicions de treball incòmodes, humiliants i injustes, sense que la relació paternofamiliar que el vinculava als assetjadors justifiqui l'incompliment de les obligacions que, com a empresari, té enfront de la treballadora, que no es limiten a pagar-li el salari, sinó a facilitar-li l'exercici».

No obstant això, la descripció posterior dels fets confirma que no sols ens trobem amb conductes clarament de tipus sexual (assetjament sexual), sinó també d'assetjament per raó de sexe.

«A conseqüència que el pare es personava menys hores en el negoci, la relació de l'actora amb els Srs. Jesús Miguel i Luis Ángel s'ha anat degradant gradualment al llarg dels dos últims anys, i ha esdevingut cada vegada més tibant i desagradable; ha hagut de suportar comentaris

despectius, bromes de mal gust i males formes, l'han tractada com una idiota, li han dit ximple, tocacollons, s'han dirigit a ella en un to de veu elevat o directament a crits i fent-li preguntes o comentaris sobre la seva vida personal (si tenia xicot; per què no tenia xicot; que ja era massa gran; si és que no li agradaven els homes, etc.)».

De tota manera, el Tribunal, que condemna per assetjament sexual els assetjadors directes i l'empresari no diligent –en la protecció de la seva empleada, com un bon pare de família–, s'inclina per subsumir les conductes pròpies de l'assetjament per raó de sexe al tipus d'assetjament sexual, tot i que podria haver valorat que el procés discriminatori adquireix una naturalesa diferent segons el moment: unes vegades les conductes tenen la qualificació d'assetjament sexual i d'altres responen, per contra, a un assetjament moral per raó de sexe. En aquest sentit, hem de tenir en compte que les variables tipològiques no donen lloc a cap tipus d'exclusivitat, i el procés discriminatori pot englobar –com sol ser habitual– diferents tipologies en funció de com evoluciona la relació entre víctima i assetjador.

En aquesta línia també es pronuncia la STSJ CANT de 25 de març de 2008 (rotlle 199/2008) que qualifica com a assetjament sexual, subsumint les conductes pròpies de l'assetjament per raó de sexe, el comportament d'un treballador que, havent agafat il·legalment el número de telèfon de la treballadora, víctima d'assetjament, de l'oficina del supermercat on treballava, decideix penjar-lo en el tauler d'anuncis del vestíbul, anunciant l'oferiment de sexe.

Més recentment, la STSJ CAT 2390/2011, d'1 d'abril (AS/2011/1604), detecta tots dos comportaments discriminatoris, és a dir, tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe en el supòsit analitzat a la sentència (d'enorme gravetat, fets recollits en l'ordinal fàctic 4), que condemna els agressors (dos superiors jeràrquics) a 6.000 euros per danys i perjudicis, per tal com van vulnerar els drets fonamentals de la treballadora.

Entre els nombrosos episodis violents als quals es va veure sotmesa la treballadora per dos superiors jeràrquics de manera consecutiva, destacarem els següents: *«Antecedents de fet (...) Quart. En aquestes reunions dels divendres quan la demandant manifestava la seva intenció d'obrir la porta el Sr. Nicanor no la deixava. Li deia constantment que li devia el lloc que ocupava, que anés amb ell algun cap de setmana a Alemanya, li mirava el pit, i fins i tot li preguntava si s'havia fet alguna cosa al pit, li deia que no li agradava perquè*

estava més prima, que li feia falta una “rebolcada”. En una ocasió que tenia un herpes al llavi li va preguntar on havia posat la boca, va dir que havia fet a la demandant comentaris deixant entreveure l’interès d’una relació íntima amb la demandant. Cinquè. Quan el Sr. Nicanor parlava per telèfon amb la demandant s’hi referia amb les expressions “cariño”, “loba” i “conejita”». Posteriorment, l’agredida és traslladada i llavors torna a ser violentada, aquesta vegada pel cap de la delegació: «Aquesta persona li deia diàriament que volia follar amb ella, que li podia fer meravelles, que els espanyols donaven molta importància al fet de follar i en la seva cultura era com donar-se la mà, quan tenia herpes als llavis, li deia que li agradaven, però li feia fàstic fer-li un petó als llavis pensant que també en tenia “allà baix”. Constantment li trucava per telèfon i li deia que moguéss el seu culet i que li ballés un strep tease».

En aquest sentit, i «Segons el parer d’aquesta Sala, la conducta dels recurrents entra de ple en la descripció que l’article 7 de la LO 3/2007 efectua de l’assetjament sexual, quan assenyala que, sens perjudici del que disposa el Codi penal, mereixen aquesta qualificació qualssevol comportaments verbals o físics, de naturalesa sexual, que tinguin el propòsit o produeixin l’efecte d’atemptar contra la dignitat d’una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu, requisits que, sens dubte, han concorregut en el cas que analitzem; però no sols això, també es donen les notes de l’apartat 2n de l’article 7 de la LOI, en la mesura en què aquests comportaments constitueixen un assetjament “per raó de sexe”, i tots dos supòsits, l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe, mereixen la qualificació de comportaments discriminatoris, que infringeixen el dret consagrat per l’article 14 de la Constitució espanyola, així com el dret a la dignitat, l’honor i la pròpia imatge de l’article 18 del text constitucional».

Amb anterioritat, la STSJ GAL, de 14 de maig de 2007 (rotlle 4705/2006) sorprenia per haver definit l’assetjament sexista, poc temps després d’haver-se aprovat la LOIEDH al març del 2007, com «el que discrimina, exclou, subordina, subvalora o estereotipa les persones en raó del seu sexe, que constitueix un atemptat a la igualtat de tracte entre homes i dones», i el diferenciava de l’assetjament sexual *stricto sensu*, «aquell que indueix a acceptar requeriments sexuals o a suportar atacs o ofenses de tipus sexual», mentre que incideix en la vida sexual de la víctima, parcel·la protegida pel dret a la intimitat, la dignitat i la llibertat sexual.

I en aquesta línia iniciada per aquesta pionera sentència gallega, i subratllant els trets propis de l'assetjament per raó de sexe –«el que discrimina, exclou, subordina, subvalora o estereotipa les persones en raó del seu sexe (subordinació estructural)»–, és on, sens dubte, hem de situar l'assetjament discriminatori per raó de sexe, tractat a la STSJ MAD 176/2011 de 14 de març (AS/2011/2122), tot i que la Sala no ho va fer així,⁵¹³ en desconèixer l'especificitat del tipus, confonent-lo amb el *mobbing* o assetjament moral, i exigint en conseqüència reiteració i continuïtat en l'agressió.

En aquest sentit, en un supòsit d'assetjament i penalització a una alta (i exemplar) directiva advocada, en què se li va denegar al seu torn un ascens després de patir un avortament sense que constin les raons objectives d'aquesta denegació i posterior enviament de rigorosa i intimidadora carta d'avertiment després de la comunicació del nou embaràs, el Tribunal es pronuncia constatant en el seu FJ 5è «*que no cal identificar el concepte d'assetjament amb un acte únic, encara que aquest tingui prou entitat, ja que la reiteració o continuïtat segueix sent definitiva per definir l'assetjament, de manera que les conductes aïllades o esporàdiques, per greus que siguin, no mereixen tal qualificació. I en el cas d'actuacions, tant el no-ascens, al maig del 2009, com les cartes de 7-7-2009 i 27-7-09, no serveixen per apreciar la reiteració o continuïtat en el comportament de l'empresa per poder qualificar la seva conducta com a assetjament*».

I tot això en un marc interessant d'especial visibilització de l'actora (fet provat 13, recollit a FJ 2n: «*L'actora no té antecedents personals ni familiars de malaltia psíquica*»), constatació per informes mèdics que revelen que «*l'actora ha sofert un trastorn d'estress posttraumàtic que es posa de manifest quan llegeix la carta (intimidadora) de Sergio. L'actora ja patia un procés depressiu que és diagnosticat com un episodi depressiu major de gravetat moderada, sent-ne la causa la conflictivitat laboral a l'empresa*» (fet provat 14, FJ 2n), iniciant tractament psicològic, i que «*els advocats promocionats a la categoria sènior en l'actualitat són sis i tots homes*» (fet provat 17, FJ 2n).

⁵¹³ Malgrat el desconeixement entorn de la figura de l'assetjament per raó de sexe, la Sala valora l'actitud del demandat com a contrària al principi de no-discriminació per raó de sexe, i per tant, vulneradora del dret fonamental de l'article 14 de la Constitució espanyola.

5. Elements subjectius com a requisits jurisprudencials en la definició judicial de l'assetjament discriminatori per gènere: entre el «no-desig» de la víctima i la «intencionalitat» de l'agressor

5.1. L'assetjament sexual «no desitjat» per la víctima: entre la LOIEDH, la regulació europea i la jurisprudència constitucional

Una altra de les constants detectades en analitzar les sentències dels tribunals pluripersonals després de l'entrada en vigor de la LOIEDH del 2007⁵¹⁴ és l'omissió expressa d'aquesta en referir-se a supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, amb la qual cosa es dilueix, en part, la seva important vocació de Codi d'Igualtat. És només de manera indirecta, a través de la referència a les disposicions legislatives concretes que han estat reformades en les seves disposicions addicionals –com és el cas de l'article 4.2. de l'ET–, que s'al·ludeix a la LOIEDH.

És cert que, a partir del 2011, hem detectat més referència a la LOIEDH a les sentències analitzades, com la STSJ CAT 2390/2011 (AS 2011/1604); encara que això no sempre garanteixi una correcta lectura i transposició del que es disposa en el seu articulat (article 7 de la LOIEDH), com és el cas de la STSJ Castella-la Manxa 1414/2011, de 20 de desembre, que segueix exigint violència perllongada.

Així mateix, hem trobat sentències ben argumentades i fins i tot sensibles al gènere, encara que no s'al·ludeixi a la LOIEDH i sí a la jurisprudència del Tribunal Constitucional (STSJ 511/2011, de 20 d'oc-

⁵¹⁴ Aquesta constant ja havia estat denunciada a l'Informe del CGPJ i en el de la Conselleria per a la Igualtat i el Benestar Social de la Junta d'Andalusia abans referit. N'hi ha prou amb un exemple: en aquest primer estudi, només 7 de les 49 sentències analitzades fins al 2009 es refereixen expressament a l'article 7 de la LOIEDH, amb la qual cosa es dilueix la seva important vocació de Codi d'Igualtat. En aquest sentit, per exemple, 19 d'aquestes 49 sentències referides remetien a l'article 4.2 de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant, ET) que estableix com a dret dels treballadors «e) Respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere» i no al·ludeixen a la Llei d'igualtat.

tubre) i a la regulació europea (STSJ de les Illes Canàries 590/2011, de 30 de juny, sala social, secció 1a). En el primer dels casos, el Tribunal reconeix l'assetjament sexual com a discriminació, recull la jurisprudència constitucional i s'atura a distingir entre les dues formes o tipus d'assetjament sexual reconeguts. En el segon –la sentència del TSJ de les Illes Canàries 590/2011, de 30 de juny– el ponent recull: la Recomanació 92/1317CEE de la Comissió de 27 de novembre de 1991, relativa a la dignitat en el treball; el codi de conducta sobre mesures per combatre l'assetjament sexual; la diferenciació entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe establerta pel Parlament Europeu en la seva sessió de 12 de juny de 2001, i fins i tot la jurisprudència del Tribunal Constitucional i del Tribunal Suprem en matèria de prova, però sorprenentment omet la LOIEDH i el contingut obvi de l'article 7 entorn de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Pel que fa a la definició de les recents figures d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, trobem sentències que recullen l'evolució de totes dues en l'àmbit europeu. Aquest és el cas de la sentència del STSJ de Cantàbria de 415/2008 que, recollint el caràcter no desitjat de la situació d'assetjament (sigui sexual o per raó de sexe) per part de la víctima (caràcter subjectiu), i no interessant-se per l'apreciació de l'agressor, sorprèn amb la invenció de la jurisprudència en deduir que «això implica que, al final, resulti necessari evidenciar l'oposició enfront de les conductes d'assetjament, mostrant la víctima el seu rebuig al comportament del subjecte actiu en posar-li de manifest el caràcter indesitjat dels seus actes». Observem la seva argumentació i la seva particular conclusió:

«L'assetjament sexual apareix definit per primera vegada a l'article 2.2 de la 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 pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, com “la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu”, i afegeix en el seu apartat 3r que qualsevol conducta d'aquest tipus automàticament ha de ser considerada un acte discriminatori per raó de sexe.

El comportament constitutiu d'assetjament, d'acord amb la noció que resulta de l'article 2.2 de la Directiva, gravita entorn del caràcter "no desitjat" d'aquest i sobre el fet de tenir com a objectiu o conseqüència l'atemptat a la dignitat i l'existència d'un clima hostil; cosa que comporta que per a la qualificació de l'il·lícit resulti indiferent el que el subjecte ofensor apreciï en relació amb la seva conducta, ja que del que s'ha de partir és del que percep la víctima, ja que és aquest caràcter subjectiu i "no desitjat" el que constitueix l'essència de l'assetjament; es ressalta, d'aquesta manera, que la conducta ve imposada per part de l'actor i no és consentida per la víctima, per tant, sense reciprocitat, i això implica que, al final, resulti necessari evidenciar l'oposició enfront de les conductes d'assetjament, mostrant la víctima el seu rebuig al comportament del subjecte actiu en posar-li de manifest el caràcter indesitjat dels seus actes».

Aquesta deducció jurisprudencial oblida que, d'una banda, la víctima no sempre està en condicions de poder expressar el seu rebuig tan obertament i, de l'altra, l'assetjador reifica la víctima, no fa gens de cas del seu rebuig i les manifestacions del caràcter indesitjat de les seves «atencions» i requeriments sexuals, i les nega, ignorant el significat del no de les dones, de la mateixa manera que la seva condició de persones.

Altres pronunciaments judicials, no obstant això, recullen en la seva definició de l'assetjament sexual els arguments de la sentència del Tribunal Constitucional STC 224/1999, que sistematitza els principals paràmetres interpretatius de l'assetjament sexual, per tal com aquest no és més que un tipus específic de la genèrica figura de l'assetjament laboral o violència psicològica en el treball, de connotacions sexuals i habitualment per raó de sexe. Aquesta doctrina aplica els mateixos preceptes que s'entenen vulnerats en supòsits d'assetjament laboral: ens referim a l'article 18.1 de la Constitució espanyola i a l'article 4.2 de l'Estatut dels Treballadors, i podrien servir (i de fet estan servint) per emparar supòsits exempts d'elements sexuals. D'aquesta manera, el TC entén que l'assetjament –sexual– consisteix en «un comportament de caràcter libidinós no desitjat perquè genera un ambient laboral desagradable, incòmode, intimidador, hostil, ofensiu o humiliant per al treballador», i perquè aquest assetjament sexual ambiental sigui recusable es requereix l'exteriorització, en conseqüència, d'«una conducta de tal tarannà per mitjà d'un comportament físic o verbal manifestat en actes, gestos o paraules, com-

portament que a més es percebi com a indesitjat i indesitjable per la seva víctima o destinatària i que, finalment, sigui greu, capaç de crear un clima radicalment odiós i ingrát, gravetat que s'ergeix en element important del concepte».⁵¹⁵

Resulta decisiu aquest pronunciament del TC⁵¹⁶ –que anul·la la sentència del Tribunal gallec–, perquè la Sala del TSJ de Galícia de 9 de febrer de 1995, AS 1995 587, havia revocat la sentència estimatòria d'instància sostenint que el concepte d'assetjament sexual exigeix també la negativa clara, terminant i immediata per part de la dona afectada, al manteniment d'aquesta situació, a través d'actes que posin en relleu el rebuig total i absolut a l'actitud de l'empresari, ja que, en cas contrari, el que per a una persona pot ser ofensiu, per a una altra pot ser simplement incòmode i per a una tercera persona absolutament indiferent. En definitiva, «la prohibició de l'assetjament no pretén de cap manera un medi laboral asèptic i totalment aliè a tal dimensió de la persona, sinó exclusivament eliminar aquelles conductes que generin, objectivament, i no sols per a l'assetjada, un ambient en el treball esquerp i incòmode».

En la línia del TC, la sentència STSJ de Cantàbria de 415/2008 i la STSJ de Catalunya 12854/2009 es manifesten:

«Certament que la jurisprudència constitucional hagi acollit un concepte més complex d'assetjament, incorporant-hi elements objectius que permetien advertir la presència d'aquest davant de conductes constatades de gravetat objectiva, en indicar que “en l'àmbit d'aquesta salvaguarda queda així prohibit no sols l'assetjament en el qual la submissió de la dona o l'home a tals requeriments no volguts ni demanats d'empresaris o companys, s'ergeix en un perill de l'estabilitat en l'ocupació, la promoció o la formació professional o qualssevol altres condicions en el treball o en el salari, sinó també

⁵¹⁵ No obstant això, el TC, a la STC 224/1999, de 13 de desembre, ha rebutjat l'exigència de no rotund per considerar l'existència d'un assetjament sexual. Tampoc l'article 184 del Codi penal no preveu aquest requisit.

⁵¹⁶ Algunes de les sentències que van ser dictades al mateix temps de la doctrina que exigia la negativa expressa de la víctima, anteriors al pronunciament del TC el 1999, van ser: SSTSJ MUR de 16 de març de 1998, AS 1998 948 i de 6 d'abril de 1998, AS 1998 2255, i l'anul·lada pel TC, STSJ GAL de 9 de febrer de 1995, AS 1995 587. Sorprenentment algunes d'aquestes sentències desfasades apareixen citades en altres de més recents, com a la STSJ GAL de 27 de gener de 2005, AS 2005 268.

l'assetjament sexual que consisteix en un comportament de caràcter libidinós no desitjat perquè genera un ambient laboral desagradable, incòmode, intimidador, hostil, ofensiu o humiliant per al treballador (Resolució del Consell de les Comunitats Europees de 29 de maig de 1990 i article 1 de la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, per a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball). En tal situació constitueix un element essencial que aquesta conducta sigui prou greu per crear aquest entorn negatiu i ho sigui, d'altra banda, no sols segons la percepció subjectiva o la sensibilitat particular de qui el pateix, sinó considerada objectivament. Per tant, en aquesta modalitat de l'assetjament hi ha alguna cosa més que una repercussió negativa sobre una concreta condició de treball de l'assetjat o una discriminació explícita en les condicions de treball" (STC núm. 224/1999, de 13 de desembre), amb la qual cosa s'erigeix la gravetat, en raó de crear un ambient o un clima radicalment odiós o ingrát, en un element important del concepte».

En el mateix sentit, la STSJ de Catalunya, 12854/2009, afirma:

«Recorden les sentències d'aquesta Sala de 9 de maig de 2006 i de 18 d'abril de 2008, que, segons la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 224/1999) en l'àmbit de salvaguarda del dret a la intimitat personal, queda prohibit no sols l'assetjament en el qual la submissió de la dona o l'home a tals requeriments no volguts ni demanats d'ocupadors o companys, s'erigeix en un perill de l'estabilitat en l'ocupació, la promoció, o la formació professional o qualssevol altres condicions en el treball o en el salari, sinó que l'assetjament sexual també consisteix en un comportament de caràcter libidinós no desitjat perquè genera un ambient laboral desagradable, incòmode, intimidador, hostil, ofensiu o humiliant per al treballador (Resolució del Consell de les Comunitats Europees de 29 de maig de 1990 i article 1 de la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, per a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball). En aquesta situació constitueix un element essencial que aquesta conducta sigui prou greu per crear tal entorn negatiu i ho sigui, d'altra banda, no sols segons la percepció subjectiva o la sensibilitat particular del qui el pateix, sinó considerada objectivament. Per tant, en aquesta modalitat de l'assetjament hi ha alguna cosa més que una repercussió negativa sobre una concreta condició de treball de l'assetjat o una explícita discriminació en les condicions de treball.

Continua raonant que perquè hi hagi un assetjament sexual ambiental constitucionalment recusable s'ha d'exterioritzar, en primer lloc, una conducta de tal tarannà per mitjà d'un comportament físic o verbal manifestat en actes, gestos o paraules, comportament que, a més, es percebi indesitjat i indesitjable per part de la seva víctima o destinatària, i que, finalment, sigui greu, capaç de crear un clima radicalment odiós i ingrát, gravetat que s'erigeix en element important del concepte. En efecte, la prohibició de l'assetjament no pretén de cap manera un medi laboral asèptic i totalment aliè a aquesta dimensió de la persona, sinó exclusivament eliminar aquelles conductes que generin, objectivament, i no sols per a l'assetjada, un ambient en el treball esquerp i incòmode. En aquest sentit, la pràctica judicial d'altres països posa de manifest que aquest caràcter hostil no pot dependre tan sols de la sensibilitat de la víctima de l'agressió libidinosa, tot i que calgui tenir-ho molt en compte, sinó que ha de ser ponderat objectivament, atenent el conjunt de les circumstàncies concurrents en cada cas, com la intensitat de la conducta, la seva reiteració, si s'han produït contactes corporals humiliants o només un intent o tot va quedar en llicències o excessos verbals i si el comportament ha afectat el compliment de la prestació laboral; d'altra banda, són rellevants els efectes sobre l'equilibri psicològic de la víctima per determinar si va trobar opressiu l'ambient en el treball. Així, fora d'aquest concepte quedarien aquelles conductes que siguin fruit d'una relació lliurement assumida, és a dir prèviament desitjades i, en tot cas, consentides o, si més no, tolerades».

Mentre que sentències com les esmentades, o fins i tot més recents, com la STSJ CAT 2390/2011, d'1 d'abril (AS/2011/1604) utilitzen els arguments del Tribunal Constitucional per aprofundir el sentit de la LOIEDH, altres sentències utilitzen la jurisprudència del TC per restringir el concepte d'assetjament sexual, tot incloent en la seva definició elements absents a la llei i que vénen d'una doctrina jurisdiccional basada en un concepte obsolet d'assetjament. Aquesta última doctrina, que hauria de ser superada, sens dubte descansa en pronunciaments que neguen l'assetjament sexual quan «l'actor, aproximant-se silenciosament a una companya de treball, li va clavar una palmellada en el cul» (STSJ BAL de 30 de juny de 2000, AS 2000 3498); quan «no se segueix un contingut de caràcter libidinós, sinó que es revela un sentiment d'afecte o amor i/o un desig de mantenir una relació amistosa o afectiva» (STSJ MAD de 17 de desembre de

2002, AS 2003 1507); o quan es tracta de «mostres d'afecte i desitjos d'estar amb l'actora... que es manifesten en agafar-la del braç i dir-li que l'estimava i que estava molt maca en diverses ocasions» (STSJ TEN de 18 de gener de 2006, AS 2006 543).

Arran de la LOIEDH, l'assetjament sexual no es defineix segons el caràcter libidinós, sinó segons el caràcter sexual, malgrat la insistència d'alguns pronunciaments jurisprudencials⁵¹⁷ a subratllar «el caràcter libidinós» dels supòsits d'assetjament sexual, el seu caràcter «no desitjat» per la víctima, així com «que aquest tingui prou gravetat, per la seva intensitat, reiteració i efectes sobre la salut mental» de la treballadora assenyalat pel Parlament Europeu en la seva sessió de 12 de juny de 2012, desconeixent –per invisibilitzar-ho– que aquests tres requisits no es recullen a la nostra normativa específica. Aquest és el cas de la STSJ de les Illes Canàries 700/2011, de 16 de maig (AS/2011/2641):

*«(...) en el present cas, l'existència d'assetjament per motius sexuals és indiscutible. Ha quedat acreditat que el demandant sotmetia la netejadora d'una contracta, mentre duia a terme la seva funció professional, a un tracte vexatori, inhumà i sistemàtic d'assetjament sexual, consistent a ser objecte de constants expressions verbals vexatòries de contingut libidinós que, considerat en el seu conjunt, condueixen a la creació d'un clima laboral incòmode, hostil, humiliant i insuportable per a la treballadora, que revesteix la necessària gravetat objectiva per quedar enquadrat dins del concepte d'assetjament sexual (en la seva modalitat d'assetjament sexual en el treball)».*⁵¹⁸

En aquest mateix sentit es pronuncia la STSJ Castella-la Manxa 314/2012, de 15 de març (Sala social, Secció 1a) (JUR/2012/141641), distingint el que qualifica com a assetjament sexual recusable (enfront del que no ho és), subtipus que, per descomptat, no apareix en el text de la LOIEDH. D'aquesta manera:

⁵¹⁷ Aquest és el cas de la STSJ de les Illes Canàries 700/2011, de 16 de maig (AS/2011/2641), malgrat admetre l'assetjament sexual. La sentència al·ludeix a la normativa comunitària, i també a l'article 54 paràgraf 2n, c) de l'Estatut dels Treballadors (modificat per la LOIEDH). Curiosament, la Sala al·ludeix posteriorment a la Llei d'igualtat, quan esmenta que aquesta ha introduït en el nostre ordenament una causa específica d'acomiadament a la nova lletra g de l'apartat 2n del citat article 54 de l'ET com a infracció molt greu, però no quan tracta els requisits exigits per a supòsits d'assetjament sexual (article 7 LOIEDH).

⁵¹⁸ STSJ de les Illes Canàries 700/2011, de 16 de maig (AS/2011/2641).

«*Perquè hi hagi un assetjament sexual recusable* s'ha d'exterioritzar una conducta de tal tarannà per mitjà d'un comportament físic o verbal manifestat en actes, gestos o paraules, comportament que, a més, es percebi com indesitjat o indesitjable per la seva víctima o destinatària, i que, finalment, sigui greu, capaç de crear un clima radicalment odiós i ingrát, gravetat que s'erigeix en element important del concepte. La conducta s'ha de valorar tenint en compte el conjunt de les circumstàncies concurrents en cada cas, com la intensitat, la seva reiteració, si s'han produït contactes corporals humiliants ***o només un intent o va quedar en llicències o excessos verbals*** i si el comportament ha afectat el compliment de la prestació laboral, sent d'altra banda rellevants els efectes sobre l'equilibri psicològic de la víctima».⁵¹⁹

Aquesta perillosa definició judicial fins i tot accepta una «ràtio raonable» de violència sexual normalitzada, que, a més, estaria a la mercè de la valoració del jutge, i que podria justificar, com veurem tot seguit, amb arguments sexistes. Arran de la LOIEDH, el caràcter sexual de l'assetjament sens dubte és més ampli que un acte carnal (libidinós), i de cap manera no és admissible la justificació de conductes suposadament d'afecte quan aquestes tenen un caràcter sexual i poden ser ofensives. Aquestes manifestacions d'afecte que, per descomptat, són ofensives, o són assetjament sexual o són assetjament per raó de sexe.

En aquest sentit, és paradigmàtic el cas recollit a la sentència STSJ AND 8276/2009. En aquesta sentència, el Tribunal no sols ignora la LOIEDH, sinó que viola la legalitat vigent en no prendre en consideració les definicions contingudes a l'article 7 de l'esmentada llei.

«Hem de partir dels fets provats que es declaren a la sentència i que són substancialment un cas de treballador amb retard mental lleuger per assetjament sexual a una companya, que pretenia convèncer perquè formessin parella, dient-li paraules afectuoses i d'elogi, amb tanta insistència que arribava a molestar la companya, que alguna vegada li va dir que la deixés en pau. En una ocasió va arribar a abraçar-la un moment per darrere i li va fer un petó en l'espatlla, la qual cosa ella li va retreure, però no es convenció de les seves nega-

⁵¹⁹ Sorprenentment, aquesta sentència sí que cita l'article 7 de la LOIEDH on no apareix el caràcter libidinós de la conducta, sinó el sexual; ni tampoc gradua diferents nivells d'agressió sexual. Malgrat tot, el Tribunal desestima el recurs de duplicació de l'acusat i confirma la sentència d'acomiadament.

tives i li prometia que li compraria els mobles que li agradessin per a quan estiguessin casats. En una altra ocasió li va donar un horòscop en el qual s'afirmava la seva compatibilitat de caràcters. La treballadora es va queixar a l'encarregat de com n'era, de pesat, el seu company i aquest va ser acomiadat. Després de l'acomiadament, la treballadora li va enviar dos missatges al seu mòbil, l'un dient-li que li sabia molt de greu, que no tenia res a veure amb la decisió, que l'apreciava, l'altre per dir-li que li agradaria explicar-li algunes coses, que el trobava a faltar i es recordava molt d'ell i li enviava un petó, cosa que en cap cas no es presenta davant nostre i en això hem d'estar amb la sentència recorreguda, amb l'assetjament sexual que hem descrit, comportament físic o verbal manifestat en actes, gestos o paraules que, a més, es percebi com a indesitjat i indesitjable per la seva víctima o destinatària, i que, finalment, sigui greu, capaç de crear un clima radicalment odiós i ingrati, ja que la prohibició de l'assetjament no pretén de cap manera un medi laboral asèptic i totalment aliè a tal dimensió de la persona, sinó exclusivament eliminar aquelles conductes que generin, objectivament, i no sols per a l'assetjada, un ambient en el treball esquerp i incòmode. En aquest sentit, la pràctica judicial d'altres països posa de manifest que aquest caràcter hostil no pot dependre tan sols de la sensibilitat de la víctima de l'agressió libidinosa, tot i que calgui tenir-ho molt en compte, sinó que ha de ser ponderat objectivament, atenent el conjunt de les circumstàncies concurrents en cada cas, com la intensitat de la conducta, la seva reiteració, si s'han produït contactes corporals humiliants o només un intent o va quedar en llicències o excessos verbals i si el comportament ha afectat el compliment de la prestació laboral, sent d'altra banda rellevants els efectes sobre l'equilibri psicològic de la víctima i, en aquest cas, ni apareix cap agressió libidinosa, ni humiliació, ni efectes sobre l'equilibri psicològic de la treballadora, ni en fi, cap d'aquells efectes examinats i que pretenen evitar les normes invocades com infringides».

Aquí ens trobem davant un supòsit en el qual sorgeixen tots els elements conflictius als quals anteriorment ens hem referit en relació amb la responsabilitat i la intencionalitat de l'assetjador. El Tribunal sembla pressuposar que el fet de ser l'assetjador una persona amb capacitat limitada dificulta, si no impossibilita, l'existència d'un supòsit d'assetjament sexual, justificant-lo en bona mesura pel seu retard; però, al seu torn, considera que el fet que la demandant enviés

dos missatges a l'assetjador, després de l'acomiadament, implica la desaparició dels actes motiu de l'assetjament. En definitiva, la valoració per l'interpret final de la norma sobre què es considera greu –«ponderant-ho objectivament»–, desplaçant la sensibilitat de la víctima o reinterpretant-la com és el cas, normalitzant les agressions, les llicències i els excessos verbals «i en aquest cas, ni apareix cap agressió libidinosa, ni humiliació, ni efectes sobre l'equilibri psicològic de la treballadora, ni en fi, cap d'aquells efectes examinats i que pretenen evitar les normes invocades com infringides», deixa a l'arbitri judicial o, en el millor dels casos, a la seva especial sensibilitat, la protecció de les dones treballadores de condicions laborals indignants.

En aquest sentit, la STSJ de Galícia 5815/2011, de 21 de desembre (AS/2012/75), a la qual posteriorment farem al·lusió, en un supòsit d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, es pronuncia desestimant el recurs, entenent que la denunciante «ha magnificat» la gravetat dels actes, que la seva relació prèvia afectivoamorosa amb un dels demandats justificarien en part els fets («la seva ansietat secundària a assetjament sexual el 2005 és una afirmació contradictòria amb la resta dels seus al·legats, en els quals manifesta que aquesta relació havia estat consentida ...»), i que els missatges i el dibuix obscè «són tot menys assetjadors, la relació d'amistat o d'una alguna cosa més, si existeix és admesa i no hi ha en cap moment rebuig ni explícit ni implícit, perquè els missatges són contestació als que ella envia i dels quals en desconexem els contingut, la qual cosa sí que podria revelar el rebuig».

Així mateix, la sentència es basa en jurisprudència desfasada, i per descomptat anterior a la LOIEDH del 2007, com és la STSJ de Múrcia de 6 d'abril de 1998 (AS 1998/2255), on recull requisits en cap cas presents a la normativa actual (article 7 LOIEDH): «*Perquè existeixi assetjament sexual amb rellevància jurídica es necessiten tres requisits: 1r Sol·licitud en l'àmbit sexual per part del demandat (valorant la situació de major o menor prevalença del sol·licitant); 2n Un rebuig de manera inequívoca de la persona receptora, i 3r Una actitud persistent i aclaparant pel sol·licitant una vegada reconeguda la negativa del receptor.*

D'acord amb aquesta doctrina i les definicions exposades, i tenint en compte els fets denunciats per la demandant i els fets provats de la sentència d'instància, la figura de l'assetjament sexual no pot ser estimada, primer perquè respecte de l'actora no hi ha hagut aquest com-

portament abusiu i sistemàtic contra la seva persona, la seva dignitat ni la seva integritat física o psíquica per part del condemnat Sr. Alonso, ni assetjament sexual demostrat, ni indiciari».

Com diu la STC 136/2001, en un supòsit d'assetjament sexual del president d'una companyia d'assegurances a la seva secretària, «Són, doncs, en primer terme, l'objectivitat i la gravetat del comportament els pressupòsits sobre els quals basa la doctrina constitucional la possible existència d'assetjament sexual i, per tant, els elements que hauran de ser valorats a l'hora de subministrar els elements inicials de prova que permetin la possible existència dels fets discutits».

El pol oposat a aquest ampli marc de subjectivitat judicial, en detriment de l'assetjament declarat o percebut per la víctima, el trobem en un recent pronunciament del mateix TSJ AND, de 14 d'abril de 2011 (rotlle 3081/2010), que assenyala expressament: «A diferència del concepte d'assetjament sexual que es conté a la Directiva comunitària, a la Llei d'igualtat no s'addiciona al comportament que produeix aquesta conseqüència l'expressió “no desitjat”, la qual cosa, en rigor, suposa que el legislador espanyol amplia el concepte d'assetjament, que és perfectament admissible, ja que la directiva només conté uns mínims que han de respectar els Estats membres, per tal com aquests poden millorar la situació dels treballadors».

Efectivament, la transposició de l'article 2.1.c) i d) de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, pel que fa a les definicions, eliminant-ne l'expressió «no desitjat», se salvaria –en reflexió de Lousada Arochena– «fent una argumentació de reducció a l'absurd, que, a l'efecte de la directiva, els comportaments de naturalesa sexual amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu són lícits si la víctima no diu que no, exigència expressa de no-consentiment redundant respecte a la dada d'ofensivitat. Si s'observa amb detall, hi sembla subjacent la idea que a les dones els agrada ser ofeses –una espècie de reminiscència de l'odiosa doctrina de la *vis grata mulieris* com a justificació de les agressions sexuals–, i d'aquí que hagin de dir que no per convertir un acte, en si mateix, en il·lícit. Sembla més raonable consumir l'il·lícit amb l'acte ofensiu, i no amb la negativa de la víctima».⁵²⁰ Extrapolant-ho a la comissió

⁵²⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F., «El principio de igualdad entre mujeres y hombres en la legislación española», 2011. Aquesta argumentació ha pogut

d'altres delictes, la reflexió absurda es basaria en què perquè algú, per exemple, incorregués en el delictes de robatori, la seva víctima hagués d'indicar l'autor, a més en reiterades ocasions, la seva negativa a què s'apropiï del seu patrimoni i a què per fer-ho utilitzi força o intimidació en la seva persona o en les coses.

5.2 La intencionalitat de l'agressor com a exigència judicial

L'article 7 LOIEDH, recordem-ho una vegada més, apostant per una solució més harmònica amb el delictes d'assetjament sexual recollit a l'article 184 del Codi penal, que no conté cap al·lusió a la manifestació del no-consentiment, com sí que ho feia la Directiva europea traslladada, s'expressa així:

Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

1. Sens perjudici del que estableix el Codi penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

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

La fórmula utilitzada per l'article és diàfana: al·ludeix a «qualsevol comportament» i no exigeix, per considerar-ho forma d'assetjament sexual o sexista, la reiteració de conductes. Igualment, el criteri subjectiu i/o l'objectiu, és a dir, la percepció de l'assetjador (amb el propòsit), o el resultat (produeixi l'efecte) apareixen de manera disjuntiva, que no conjuntiva, la qual cosa suposa poder tenir en comp-

impulsar la relativització del criteri de la intensitat de la negativa de la víctima. A escala europea, la sentència de 26 de gener de 1995, Cas D. vs. Comissió, del Tribunal de Primera Instància de les Comunitats Europees, confirmada en Acte d'11 de gener de 1997 del Tribunal de Justícia, s'al·ludeix a quan els fets no es corresponguin a «una manera corrent d'expressar un interès sexual», la víctima no necessita manifestar clarament el seu caràcter no desitjat. Igualment, la STC 224/1999, de 13 de desembre, referent jurisprudencial en casos d'assetjament sexual, rebutja l'exigència d'un no rotund de la víctima, temperant-ho, per a la seva consideració jurídica.

te tots aquests elements, no de manera restrictiva, per valorar més justament una situació d'assetjament. No obstant això, i malgrat la redacció laxa i diàfana de l'article 7 de la LOIEDH, superant les limitacions de la definició legal recollida a la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002 (refosa a la Directiva 2006/54, de 5 de juliol), com en altres casos de violència de gènere –com és en el context de parella–, es repeteix aquí un problema que ja ha estat àmpliament denunciat. Ens referim al fet que les formes de discriminació i/o violència contra les dones solen ser banalitzades i considerades poc greus. Per aquest motiu, històricament només les conductes que reiteraven la violència o la discriminació ostentaven aquesta consideració.

Sens dubte un exemple actual seria la STSJ CAT 3155/2011, de 5 de maig (AS/2011/1775), que malgrat tot un debat sobre si hi va haver o no intencionalitat en l'agressor (innecessari en el tipus d'assetjament per raó de sexe), o sobre si els informes mèdics de les agredides responien o no a una connexió causa-efecte per la situació d'assetjament soferta, o sobre si l'enregistrament d'una de les converses violentes i grolleres de l'agressor era o no il·lícita, es veu obligada a admetre l'assetjament moral (*mobbing*) contra les treballadores, que no l'assetjament per raó de sexe, en atenció a la gravetat constatada de les seves ofenses múltiples, amenaces contínues d'acomiadament, menyspreu sistemàtic a les treballadores i agressió als drets fonamentals de les actores (honor, integritat moral i dignitat).

De la mateixa manera, insistir a valorar la intencionalitat de danyar del demandat a la STSJ CAT 6910/2008 impedeix l'òptima qualificació de l'acte violent com a assetjament per raó de sexe; és a dir, com a discriminació per raó de gènere.

«No es tracta de minimitzar la càrrega vexatòria dels missatges sinó si, amb independència de si és encertada la manera d'expressar les seves crítiques, hi ha la intenció de danyar la dignitat, de fustigar-la i perjudicar la treballadora en la seva conducta sistemàtica i obsessiva com la qualifica la recurrent».

6. La reiteració de la conducta com a garantia judicial de l'element objectiu

L'exigència (inventada per la jurisprudència) d'una «conducta reiterada» d'assetjament, tal com hem esmentat abans, es presenta també com un dels elements més problemàtics i discutibles en la difícil tasca de delimitació del concepte d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, exigència que descansava, encara que no de manera absoluta (no-exigència d'un no rotund), en la sentència del TC núm. 224/1999 abans analitzada. Les definicions introduïdes per la Llei d'igualtat són clares sobre aquest tema i no exigeixen, en cap cas, reiteració, habitudat ni permanència de l'assetjament sexual i/o sexista.

No obstant això, en l'anàlisi de sentències feta es detecten dues línies jurisprudencials que cal destacar. En primer lloc, una línia majoritària, que, argumentant d'acord amb la LOIEDH, estableix clarament que per apreciar assetjament sexual o assetjament per raó de sexe no és necessària una reiteració de la conducta. En segon lloc, una línia afortunadament minoritària i esperem que residual, que insisteix a exigir la reiteració de la conducta per apreciar tots dos tipus d'assetjament discriminatori per raó de gènere, més enllà d'un simple assetjament moral laboral.

Algunes d'aquestes sentències mereixen ser ressenyades: la STSJ EXT 881/2009, que destaca per la seva argumentació de per què encara que la conducta sigui aïllada constitueix assetjament per raó de sexe; la STSJ AS 1964/2008; la STSJ CAT 14093/2008, on un únic acte d'agressió (una palmellada a la zona glútia) es considera suficient per apreciar l'assetjament sexual; o la STSJ AS 1964/2008, on es pronuncia amb rotunditat que un sol fet pot constituir assetjament sexual. Textualment:

«Un sol acte pot constituir assetjament sexual, ja que pot tenir aptitud per reunir totes les característiques típiques: l'acció d'índole sexual; el propòsit o l'efecte (sense necessitat d'un propòsit específic) d'atemptar contra la dignitat d'una persona, atemptat que es produeix sempre que es crea aquest entorn intimidador, degradant o ofensiu. L'agressió soferta per la demandant és un exemple clar d'assetjament sexual en el treball: reuneix tots els requisits indicats, entre ells el d'atacar la dignitat de la víctima fins a l'extrem de fer degradant i ofensiu l'entorn laboral en què es va produir, tenint en compte el sistema de valors i les pautes de conducta social vigents a la nostra societat».

I, evidentment, la ja citada STSJ CAT 6910/2008 que, a més de subratllar que «no es pot pretendre que les dones afectades hagin de suportar aquest comportament discriminatori» en el temps, destaca per definir amb precisió el (desconegut judicialment) assetjament per raó de sexe.

I és que resulta si més no ridícul –i preocupant– haver de reparar en el nombre d'actes violents i en la proximitat temporal d'aquests, com en el seu moment ho era per a la determinació de l'*habitualitat* en supòsits de violència de gènere en el context de parella. D'aquesta manera:

«Ets un desastre i així en successius termes, fins a un total de quinze correus que lògicament han estat extrets del total de correus que, per raó de la prestació de serveis, s'han hagut d'enviar les parts. Si n'observem les dates, aquests correus no tenen una freqüència diària, ni quinzenal, ni tan sols mensual, ja que si al novembre són tres els correus, al desembre n'hi ha només un, dos al febrer, tres al març i fins al mes de maig no hi ha un altre correu i cap altre fins al cap d'un mes, al juny, i finalment tres al juliol. Per tant, aquesta conducta empresarial, que es remunta a menys d'un any abans del seu acomiadament o a nou mesos si ens situem en la data de la baixa 27-7-2010, no es pot entendre sistemàtica sinó esporàdica... cosa que corrobora el criteri de la jutjadora d'instància quan analitza els correus i arriba a la conclusió que només reflecteixen la mala relació entre les parts» (FJ 6è).

Aquesta línia ha estat la detectada a la STSJ CA de 30 de juny de 2011 (rotlle 195/2011), que torna a recollir el testimoni de la reiteració de la conducta lesiva i, a més, incideix de nou en la confusió entre l'assetjament sexual i l'assetjament moral, amb la qual cosa confon el bé jurídic protegit, i tot això malgrat aturar-se en la definició del primer i constatar que va existir. Segons el Tribunal, es tracta d'*«una conducta que atempta clarament la intimitat i consideració deguda a la dignitat com a drets fonamentals reconeguts a tota persona en la nostra Carta Magna»*. O l'abans referida STSJ MAD 176/2011, de 14 de març (AS/2011/2122), que, malgrat la seva especial sensibilitat al gènere⁵²¹ –i el seu igual desconeixement del que significa l'assetjament per raó de sexe⁵²²–, insisteix que «la reiteració o continuïtat

⁵²¹ Recordem que la Sala estima infringits els preceptes denunciats en el recurs, fonamentalment els articles 14 i 15 de la Constitució espanyola.

⁵²² No és gens superflu recordar que la metodologia de gènere entorn del

segueix sent definitiva per definir l'assetjament, de manera que les conductes aïllades o esporàdiques, per greus que siguin, no mereixen tal qualificació» (FJ 5è).

I és que aquesta línia jurisprudencial s'obstina a perpetuar-se en els pronunciaments judicials, fins i tot malgrat citar-se i conèixer-se l'article 7 de la LOIEDH. Aquest és el cas de la STSJ de Castella-la Manxa 1414/2011, de 20 de desembre, sala social, secció 1a, que afirma, recolzant-se –a més– en l'acord marc europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball, subscrit pels interlocutors socials el 26 d'abril de 2007 (remeto al capítol introductori de Maggy Barrère i a la crítica que li fa⁵²³), a la Carta Social Europea i a la Resolució del Parlament Europeu 2001/2339 que:

«Malgrat la inexistència d'un concepte legal clar a la data, i amb caràcter general, se'l pot definir com una situació de fustigació d'un treballador, enfront del qual es desenvolupen actituds de violència psicològica de manera perllongada. No s'ha considerat temps suficient un període de 5 mesos STSJ Galícia, 26-9-08 (AS 208-2924), ni tampoc s'ha considerat suficient dos mesos a STSJ Canàries, 15-10-07 (AS

fenomen jurídic no s'intueix, i que tenir una sensibilitat especial entorn del gènere no implica tenir-ne formació i coneixement. El legislatiu és conscient de la urgent i necessària formació en gènere dels operadors jurídics –i de la seva llacuna formativa en els plans d'estudis– i hi commina tant a la LO 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, com en la referida LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

⁵²³ Recordem que no hi ha cap referència a la igualtat i a la no-discriminació en aquest acord, que, sorprenentment, ha estat signat per organitzacions empresarials i sindicals, i que remet (fins i tot nomenant-les) a les directives de la Unió Europea que constitueixen el nucli del modern dret antidiscriminatori europeu. El seu apartat 3 recull les definicions d'assetjament i violència i s'insisteix, en el primer dels casos, en la reiteració i en la intencionalitat; és a dir: «Hi ha assetjament quan d'un o més treballadors o directius, *repetidament i deliberadament*, s'abusa, se'ls amenaça i/o se'ls humilia en circumstàncies relacionades amb el treball». «Hi ha violència quan un o més treballadors o directius són agredits en circumstàncies relacionades amb el treball». En definitiva, en el cas de l'assetjament, s'exigeix reiteració i intencionalitat; enfront de la violència, s'exigeix agressió (se suposa que física i única). La conceptualització específica de l'assetjament com a discriminació sexual (subdiscriminació) brilla per la seva absència en un document jurídic i polític que entenem que és rellevant.

2008-260), *malgrat haver-hi estranyament social en el marc laboral, li causa alteracions psicossomàtiques d'ansietat i, de vegades, l'abandó del treballador en no poder suportar l'estrès al qual es troba sotmès –STSJ Galícia, 4-11-03 (AS 2004-657)».*

La persistència del sol·licitant, una vegada coneguda la negativa de la persona assetjada, s'erigeix, doncs, en requisit «jurisprudencional» que no legal, ja que no es recull en cap cas en el text de l'article 7 de la LOIEDH, i sí a la jurisprudència citada i vinculant. D'aquesta manera, i referint-se a la STSJ GAL de 14 d'abril de 2007, perquè es qualifiqui una situació com a assetjament sexual s'exigeix:

- en primer lloc, una sol·licitud en l'àmbit sexual realitzada per part del demandat (valorant la situació major o menor de prevalença del sol·licitant);
- en segon lloc, el rebuig de manera inequívoca de la persona receptora, i
- en tercer lloc, que el qui assetgi es mantingui de manera persistent en la seva actitud, coneguda la negativa.

El rastreig de totes aquestes exigències porta el Tribunal a pronunciar-se que: *«no s'ha aconseguit convicció de la qual derivi rastre d'assetjament, ni d'una ni d'una altra mena, en no ser equiparable amb la mera existència de desavinences»* (FJ 5è).

Idèntic fil conductor el trobem a la STSJ CAT 1117/2011, d'11 de febrer (sala social, secció 1a). En aquesta sentència el Tribunal segueix la doctrina judicial i el ja referit (per criticat) acord europeu en matèria d'assetjament i violència en el treball, i no l'article 7 de la LOIEDH. En aquesta línia, el Tribunal se centra a perseguir la prova de la intensitat i la continuïtat de la pressió psicològica de la demandant, així com la intencionalitat del qui assetja. No s'entén la no-aplicació automàtica del tipus d'assetjament per raó de sexe recollit a la redacció de l'article 7 de la LOIEDH –que no exigeix, insisteixo, aquests requisits– havent-se esdevingut els fets jutjats el 2009, i més encara sent-ne un cas paradigmàtic. Es jutja un assetjament a una empleada de la llar –amb provades bones relacions amb la família que li dona feina– que, una vegada comunicat el seu embaràs i la seva dificultat per ocupar-se de la cura dels nens i la neteja de la llar, en els últims mesos d'aquest, se la penalitza amb l'increment de les tasques i responsabilitats domèstiques. L'assetjament laboral, no obstant això, és reconegut pel Tribunal, encara que no per raó de sexe, malgrat que

és un exemple clar de discriminació sexual, ja que la situació d'embaràs (i les seves conseqüències) només és viscuda per les dones.

De tota manera, i encara que queda clar que la reiteració i reincidència no són criteris exigits per l'article 7 de la LOIEDH en els supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la veritat és que, a escala jurisprudencial, els actes o fets que s'han de jutjar no necessàriament són enumerables, ni tan sols han de ser d'identica naturalesa –com tampoc no es requeririen en supòsits de violència de gènere en el context de parella, a l'hora de valorar l'habitualitat⁵²⁴–, sinó que solen confluïr-hi actes diferents de coacció professional, amenaces i impediments diversos tant en la realització del treball com en la promoció professional. Aquest és el cas de la STSJ Astúries 2879/2011, de 18 de novembre (sala social, secció 1a), en la qual el ponent, enfront de la sentència del jutjat d'instància, interpreta que la coacció soferta per la treballadora perquè no acudís com a testimoni en el judici d'una companya és:

«un últim episodi, que d'una banda remata el fet anterior, i de l'altra, com a fet considerat en si mateix suposa una acció inadmissible envers l'Administració de Justícia i de la qual és víctima directa la persona de la treballadora. No es comprèn aquesta disculpa que atorga la Magistrada al comportament de l'empresa, ni aquesta consideració de l'acte com a comportament inadequat, sens perjudici de la qualificació que tal manera d'actuar pogués merèixer en altres àmbits jurisdiccionals» (FJ 4t).

D'aquesta manera, el Tribunal estima que es van vulnerar drets fonamentals de la treballadora, més enllà fins i tot dels referits a l'assetjament laboral, i considera la relació causa-efecte entre la coacció soferta i la incapacitat temporal que aquests fets li han produït (FJ 5è), ja que es tracta d'un conjunt de violències al voltant d'aquesta pel fet de ser dona. No s'exigeix ni reiteració ni intensitat, ni es banalitzen aquests actes violents, qualificant-los com a simples «males relacions de treball», ja que s'estableix entre ells una concatenació que prova l'existència d'una actitud hostil enfront de la dona.

⁵²⁴ Sobre aquest tema, vegeu GIL RUIZ, Juana María, «Análisis teórico, legislativo y jurisprudencial de la violencia de género en el ámbito penal», a *Análisis jurídico de la violencia contra las mujeres, Guía de Argumentación para Operadores Jurídicos*, Instituto Andaluz de la Mujer, Estudios 18, Sevilla, 2003 (1a edició) i 2004 (2a edició).

És cert que la sentència no es refereix expressament a supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, objecte del nostre estudi, encara que intuïm que potser hi hagi un supòsit d'assetjament per raó de sexe en tota regla. No obstant això, hem volgut destacar aquest interessant pronunciament per tal com som conscients de la influència de la doctrina judicial i de com aquesta penetra (i ha penetrat) en la definició jurídica de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, amb la qual cosa es podria configurar judicialment amb més rigor, i en un futur proper, el concepte recollit a l'article 7 de la LOIEDH.

7. La valoració de la prova en els supòsits de violència discriminatòria per raó de gènere: problemàtica i identitat de seqüència

Juntament amb la tènue i prima línia divisòria entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, amb la invenció jurisprudencial que exigeix intencionalitat i/o «reiteració o habitualitat» en el setge sexista, ens trobem amb el taló d'Aquil·les en els procediments d'assetjament discriminatori per raó de gènere, element dissuasori per traslladar denúncies als tribunals. Ens referim a la problemàtica valoració de la prova que porta l'òrgan judicial al convenciment o no que la conducta denunciada és constitutiva d'un delictes d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. En relació amb aquest tema, i tot i que la LOIEDH no va introduir canvis en la legislació laboral processal, sinó que hem hagut d'esperar l'aprovació de la LRJS de 10 d'octubre de 2011 per resoldre aquesta llacuna procedimental entorn de la inversió de la càrrega de la prova, entenem convenient –i fins i tot obligatori– observar la delimitació dels criteris de valoració de la prova⁵²⁵ en l'àmbit social.

En aquest sentit, les dues constants que es repeteixen a les diferents sentències analitzades, i que curiosament es detecten també en

⁵²⁵ Entorn de la càrrega de la prova, vegeu l'ATC 107/2003, referida a un supòsit d'assetjament sexual d'una recepcionista de Mapfre que va requerir tractament psiquiàtric posterior, i la STC 136/2001. En relació amb els mitjans de prova, vegeu les recents sentències: STSJ Castella i Lleó de 27 de setembre de 2011 (rotlle 1389/2011), STSJ Catalunya d'1 d'abril de 2011 (rotlle 6727/2010), i la STS de 9 de maig de 2011 (rcud. 2408/2008)

analitzar els diferents pronunciaments entorn de la violència de gènere en el context de parella,⁵²⁶ són la desacreditació del testimoniatge de la víctima⁵²⁷ i la presència d'apreciacions sexistes en la valoració judicial sobre les característiques i conseqüències de l'assetjament discriminatori per raó de gènere. N'hi ha prou com a exemple la STSJ de la Comunitat Valenciana 1043/2011, de 5 d'abril (AS/2011/1138), on «*el jutjat d'instància no nega la veracitat del dany moral al·legat i acreditat a través de l'informe pericial, tal com raona a l'últim paràgraf del fonament segon de la seva resolució, però no considera acreditat, ateses les circumstàncies concretes del cas, que aquest perjudici tingui l'origen en una conducta de fustigació objectivable i contínua de l'empresari, deixant al marge les sensacions personals de la treballadora que és la que lliga la seva afecció psicològica als esdeveniments laborals ja relatats per aquest*». No s'entén l'expressió «sensació personal» pròpia de la «paranoia» (femenina) quan, a més de l'informe mèdic, el trasllat –objectivable– de material i pertinences de l'actora es realitza quan aquesta estava de vacances (per tant, sense possibilitat d'impe-dir-lo), «situant-les provisionalment en un lloc al qual no accedeixen habitualment persones que no treballen a l'Ajuntament».

7.1 Els coneixements especials de la víctima i el seu qüestionament

Com no pot ser d'una altra manera, la prova principal de bona part de les sentències analitzades en supòsits d'assetjament sexista descansa en el testimoniatge únic de la víctima, com a coneixement especial, testimoniatge en la valoració del qual destaca que és qüestionat de manera permanent en tots els ordres jurídics analitzats. La jurisdicció laboral no és una excepció a aquesta constant que denunciem de descreïment de la dona víctima, especialment en l'àmbit penal,⁵²⁸ i que es pot observar en episodis de violència de gènere en

⁵²⁶ Vegeu GIL RUIZ, J.M., *Los diferentes rostros de la Violencia de Género*, Dykinson, Madrid, 2007, pàg. 173-230.

⁵²⁷ *Ibidem*, pàg. 201-204.

⁵²⁸ Sentències com la de l'Audiència Provincial de Girona, de 31 de gener de 2003, o la de l'Audiència Provincial de la Corunya, de 25 de març de 2003, són bons exemples de rebuig de credibilitat de les declaracions de la víctima i de la manca de la corroboració necessària.

el context de parella. I aquesta es reitera, tot i que, juntament amb el testimoniatge de la víctima, conviuen altres proves que l'avalen – peritatges o fins i tot testimoniatges d'altres companys/es–, però a les quals el Tribunal no atribueix prou valor probatori. Un exemple d'aquesta situació el trobem a la STSJ d'Andalusia 8317/2009. En aquest cas, la demandant comunica a col·legues de feina l'existència d'una agressió sexual contínua materialitzada en petons i tocaments indesitjats. No obstant aquests testimoniatges, el Tribunal no els considera de prou entitat per acreditar provats els fets d'assetjament sexual que es denunciaven, potestat jutjadora que, ens recorda, només li correspon a ell:

*«Cap de les revisions sol·licitades no pot ser acollida, doncs, amb independència de la irrellevància de totes elles (a l'efecte d'aquest litigi). Excepte la de l'apartat b), cap d'elles no es fonamenta o es basa en prova documental o pericial; l'única que seria decisiva, repetim, seria la relativa a tocaments i altres atacs sexuals d'aquest nou fet provat sisè, però, lluny de fundar-se en aquells mitjans hàbils, s'al·lega que així es desprèn de la mateixa demanda on l'actora “**descriu detalladament el que ha passat, sense cap contradicció**”, en “**haver-ho comunicat quan va passar a diverses persones**”, i de l'informe emès per l'única perit que va actuar en el procés; amb independència que la lliure valoració dels informes pericials és facultat del jutge d'instància (arts. 97.2 LPL i 348 LEC), en no ser vinculants per a aquest les opinions o conclusions dels perits, el fet provat vintè segon es remet i dona per reproduït l'informe de la psicòloga, la qual cosa és completat amb el que es declara a l'apartat 9 del fonament jurídic cinquè de la sentència en el sentit que la referida psicòloga no dubta que els trastorns d'ansietat de l'actora responguin a “un sentiment personal de la treballadora de sentir-se assetjada, tot i que l'existència real de l'assetjament no hagi quedat acreditat”; fins i tot el personal convenciment d'aquesta professional d'haver estat l'actora objecte d'assetjament no deixaria de ser una mera opinió que de cap manera no obligaria a ser acceptada pel jutge d'instància, i menys encara per ser mitjà hàbil per modificar un fet provat. La mateixa falta absoluta de consistència té al·legar, per fundar la revisió del fet provat sisè, que després del pretès assetjament sexual, l'actora va causar baixa per simptomatologia ansiosa; a més de no constar la causa-efecte entre l'un i l'altra, esdevingut el pretès assetjament al maig del 2005, els mesos subsegüents entre la presumpta assetjada i l'assetjador van ser cordials i amistosos (fet provat vuitè)».*

Arguments com aquests proven la necessitat de formació en discriminació i violència de gènere, però també la minusvaloració que es fa de la violència que s'exerceix contra les dones i de la seva paraula, siguin víctimes o personal tècnic.

La semblança amb les argumentacions jurisprudencials en supòsits de violència de gènere en el context de parella és sorprenent. A tall d'exemple –diríem de llibre–, n'hi ha prou amb fer una ullada a l'enrevessada argumentació de l'Audiència Provincial de Madrid que va arribar, fins i tot, a anar en contra del que havia dit l'imputat a la seva primera declaració i va inapreciar l'agreujant de traïdoria en un supòsit d'assassinat per violència de gènere en el context de parella, ja que només l'òrgan judicial és qui te la capacitat de valorar i jutjar.⁵²⁹

⁵²⁹ «(...) no hi concorre aquesta circumstància (l'agreujant de traïdoria) perquè, si bé l'absència de signes de defensa en el cos de la víctima, i de desordre a l'habitació, **units al que assenyalava el mateix processament a la seva declaració davant el jutjat, on diu, "Ella estava veient la televisió i no el va veure quan ell entrava a la sala, no es va poder defensar..."**, podrien fer pensar que l'atac es va produir de manera sobtada per l'esquena, un estudi detallat de les diferents dades que hi ha porten si més no al dubte sobre que l'agressió es produís en la forma anteriorment descrita, **perquè l'absència de signes de defensa no són suficients per ells sols per justificar aquesta circumstància i la manifestació de l'imputat constitueix una apreciació subjectiva i personal, que de cap manera no pot ser acceptada, en correspondre exclusivament als òrgans judicials aquesta valoració en atenció a les circumstàncies de cada cas, i especialment en aquest, per la situació que ocupava la víctima en ser agredida, que era la d'assegada a la vora de l'angle que formava el sofà, format per diverses peces i col·locat en forma de L, segons que es desprèn sense cap gènere de dubte del lloc on van quedar taques de sang, i no a l'extrem més proper a la porta per la qual accedeix el seu marit, amb les cames esteses sobre la secció més curta del sofà, posició en la qual es trobava quan els seus fills se'n van anar del domicili, i veient la televisió, que estava emplaçada en el centre del moble situat davant de la secció més llarga del sofà, és a dir, que mirava cap endavant amb una lleugeríssima inclinació al costat esquerre, com es dedueix de les fotografies de l'habitació (folis 31 i següents), amb la qual cosa el seu angle de visió cap a la dreta, costat en el qual es trobava la porta era força ampli, i quedava en el millor dels casos una petitíssima zona morta, des de la qual difícilment podria ser colpejada per l'acusat, que gairebé hauria d'haver-se llançat sobre el sofà per enxampar-la o si més no, repenjar-s'hi inclinant-se, la qual cosa hagués provocat el desplaçament del mòdul, que es trobava perfectament col·locat quan A. va trobar la seva mare, per la qual cosa és més lògic pensar que bé l'atac es va produir de cara, com indica el processament en el judici, o almenys des de la dreta, i no per darrere, la qual cosa permetia la possibilitat de defensa de la víctima, la qual no es trobava minvada per la**

La mateixa argumentació, ja en un context d'assetjament sexual, es detecta a la STSJ MAD 3852/2009, on, malgrat entendre que «l'actuació de l'encarregat és inadequada (...) per tal com és vexació pública, i que el metge de la Seguretat Social indica que la lesió que pateix l'ofesa deriva de l'assetjament sexual i laboral en el treball», matisa que «això constitueix un element més de prova» i que «és al jutge d'instància a qui correspon la valoració del conjunt dels fets per deduir si s'ha produït el presumpte assetjament sexual».

En aquest mateix sentit es pronuncia la STSJ MAD 12155/2009:

«I encara que hi hagi **sospites** que l'actor va dur a terme una conducta greument inadequada en relació amb la denunciante, **aquesta sospita no s'ha traduït en una plena convicció jurídica**, i per això no s'ha tingut per prou acreditats els fets imputats, i davant l'absència, en el relat fàctic, de fets provats dels quals es desprengui directament l'acreditació de les imputacions realitzades, es considera que la solució a la qual arriba el jutge d'instància és ajustada a dret, la qual cosa porta a desestimar aquest submotiu.» És difícil arribar a la plena convicció quan, com acabem de dir, es treu importància a la violència contra les dones i al seu testimoniatge.

I més encara quan, segons la STSJ AND, de 29 de gener de 2005 (AS 2005 462), d'elaborada doctrina, es recullen les exigències següents per dotar de valor probatori la declaració de la víctima:

«(1) absència d'incredibilitat subjectiva derivada de les relacions acusat-víctima...; (2) versemblança de les imputacions abocades; (3) corroboracions perifèriques de caràcter objectiu, i (4) persistència en la incriminació, que, si és prolongada en el temps, no haurà de tenir ambigüitats i contradiccions».

En aquesta línia, la STSJ GAL 2467/2011, de 6 de maig (AS/2011/1155), no sols no confia en els coneixements especials de la víctima, ni en els informes mèdics aportats per aquesta –precisament per haver estat emesos a petició de la interessada (antecedent de fet 6è) –, sinó que, a més, entén irrellevant la dada, no menor, que la situació d'assetjament per raó de sexe (encara que la sentència par-

ingesta prèvia de begudes alcohòliques, com es desprèn de la troballa d'1,5 grams d'alcohol per cada 1.000 cm³ de sang, anàlisi efectuada per l'Institut Nacional de Toxicologia (foli 97), segons que indiquen els perits mèdics en l'acte del judici, sobretot si es té en compte la immediatesa de l'agressió amb la forta discussió verbal precedent, i que en casos anteriors havia degenerat en agressions físiques». Sentència de l'Audiència Provincial de Madrid de 21 d'octubre de 1992.

li solament d'assetjament moral o *mobbing* contra la treballadora), resultat d'incorporar-se al lloc de treball després d'un període d'IT, i de vacances –amb modificació horària– que la incapacita per poder seguir treballant en un altre lloc (pluriocupació), només l'afecti a ella enfront de «36 sanitaris (metges, infermers i fisioterapeutes) contractats per l'entitat demandada que mantenen una situació de pluriocupació per ocupar un altre lloc de treball per al Sistema Públic de Salut» (antecedents de fet 7è).

Fa poc aquest argument es torna a repetir a la sentència del TS 2740/2011, de 8 de març de 2012 (Sala social, Secció 1a)⁵³⁰ que inadmet el recurs de cassació per a la unificació de doctrina, en un clar assumpte d'assetjament per raó de sexe, malgrat tractar-se com a *mobbing*, i on consta: «Aquesta sentència va arribar a la conclusió raonant que la demandant no havia aportat “el més mínim indici” de l'assetjament atribuït a l'empresa, ja que a la seva demanda es va limitar a assenyalar que patia aquesta situació fa sis mesos, i que l'agressió consistia en una violència psicològica perllongada que ha conduït a una situació d'estranyament social en el treball, però sense especificar quines són aquestes actituds de violència que pateix; consta únicament un informe mèdic de data de 28/3/2009, en el qual es diu que l'actora va ser atesa en urgències per síndrome ansiosa, i que aquesta va referir al facultatiu que la va atendre que rebia maltractament psicològic a la feina, assenyalant que el cap li deia “*puta*” barruda i que no tenia educació, entre altres expressions, sense que res d'això hagi estat acreditat de cap manera. Amb posterioritat, l'actora ha tornat a presentar una altra demanda origen de les presents actuacions i que és pràcticament reproducció de l'anterior, amb la mateixa pretensió de resolució de contracte per *mobbing*, intentant ara remeiar el dèficit probatori del procés anterior amb *l'aportació d'enregistraments* efectuats en dates de 28/3 i 4/4/2009, que la sentència ara entén que van poder i van haver d'incorporar-se a l'altre procés, i al qual afegeix la *baixa temporal* de 16/9/2009 a 16/11/2009 per causa de fustigació que diu l'actora que pateix». Per desgràcia, no va prosperar el recurs de cassació per unificació de doctrina, amb la qual cosa la pretensió de la part actora va quedar sense resposta.

⁵³⁰ Sentència del TS 2740/2011, de 8 de març de 2012 (Sala social, Secció 1a), Recurs 2740/2011, ROJ ATS 4077/2012.

Enfront d'aquest tipus de pronunciaments judicials, cal destacar altres sentències que donen entitat al testimoniatge de testimonis directes de l'assetjament, o que argumenten clarament a favor del testimoniatge de la víctima, donant mostres de conèixer la gravetat de la violència de gènere i les seves manifestacions.

Aquest és el cas de la STSJ AND 2163/08, de 20 de novembre de 2008: *«En concret, la Sra. ..., DNI..., manifesta haver treballat a l'hotel durant la temporada 2003-2004 i haver sofert assetjament per part del màitre, la qual cosa fa extensiva a algunes de les seves companyes; en termes similars es manifesta la Sra. ..., DNI..., que declara haver treballat tres temporades a l'hotel.*

Igualment, el Sr...., DNI..., que manifesta haver treballat a l'hotel en la temporada 2003-2004, i el Sr. ..., DNI..., caixer del menjador, declaren haver presenciat tocaments diversos al personal femení per part del màitre citat, o situacions de favoritisme respecte de determinades cambreres».

En aquesta línia, la STSJ València de 10 d'octubre de 2007, AS 2007/1033, insisteix que *«a ningú no se li escapa que les conductes que deriven en una situació d'assetjament sexual se solen mantenir ocultes per part de l'assetjador, que tracta d'abordar la víctima en moments en què aquesta està sola i en situació de desemparament»* i que *«per això, tot sovint no hi ha testimonis directes dels fets denunciats; per aquest motiu, en aquest tipus de processos són molt importants les actituds dels qui declaren davant el jutge que presideix la pràctica de les proves: les paraules utilitzades, la convicció amb què són relatats els fets, les possibles contradiccions que es puguin produir».*

El reconeixement de la gravetat dels supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe, injustificables en tot cas, també es reflecteix a la STSJ del País Basc 1196/2008:

«D'altra banda, no s'aprecia cap circumstància que atenuï la gravetat i la culpabilitat del seu incompliment, i no es pot valorar com a tal el fet que l'afectada no requerís assistència mèdica o no hagués presentat denúncia penal o laboral, o que haguessin estat companys sentimentals, ja que això no desvirtua la relació entre la conducta il·lícita i l'entorn laboral ni tampoc justifica el comportament del demandant ni en redueix la gravetat.»

Igual que a la pionera –per anterior a la LOIEDH– STSJ de Galícia, de 15 de setembre de 2005 (AS 2006/272), encara que de manera excepcional en el gruix de sentències analitzades, per la seva duresa en la reprensió de la inacció de l'empresari en les seves obligacions de

prevenció i protecció de la seva plantilla –quan, a més, aquest coneixia l'existència d'assetjament–, ordenant la indemnització a la víctima perquè *«el titular de l'empresa, tenint constància de la situació hostil, intimidadora i degradant no li va posar fi ni va pretendre posar-hi remei o pal·liar-la de cap manera (...) tret que per tal entengui la decisió que va adoptar d'acomiar la mateixa treballadora aquí demandant»*.

Sens dubte aquests últims pronunciaments jurisprudencials respondrien, igualment, a la dinàmica detectada, afortunadament, en sentències sobre violència de gènere –encara que en el context de parella– que han suposat passos endavant en el correcte abordatge judicial d'aquesta xacra social.⁵³¹

⁵³¹ Aquest és el cas de la sentència de l'Audiència Provincial de Jaén, secció segona, de 18 de gener de 2002, que condemna l'inculpat com a responsable d'un delictes de maltractaments psíquics habituals, un altre d'amenaces i tres faltes d'injúries lleus *«fonamentalment per la mateixa testifical de la víctima»*, exdona de l'acusat, *«que reuneix els pressupòsits exigits jurisprudencialment per atorgar-li credibilitat i validesa amb vista a constituir prou prova de càrrec per desvirtuar el principi de presumpció d'innocència»*. Les frases pronunciades per l'acusat cap a la seva dona en diverses ocasions tals com *«puta», «meuca», «t'haig de ruixar amb gasolina», «t'haig de treure la vida»*, així com els diferents episodis sistemàtics de violència física i psíquica durant el matrimoni i després de la separació –episodis, alguns, denunciats i condemnats– van crear *«una atmosfera irrespirable i un clima sistemàtic de maltractament»*. Així mateix, i segons informes pericials, la víctima *«pateix la síndrome de la dona maltractada, consistent en sensació d'angoixa, por, trastorns del son, entre d'altres, apuntant com a únic origen d'aquests els maltractaments físics i psíquics provocats pel marit»*. Sentència de 18 de gener de 2002, de l'Excma. Audiència Provincial de Jaén, Secció 2a, sent-ne Ponent l'Il·lm. Sr. José Requena Paredes.

7.2. Els mites sexistes en l'argumentació científicojurídica i valoració judicial de la violència discriminatòria de gènere

Juntament amb la permanent desconfiança envers els coneixements especials de la víctima d'assetjament sexual i per raó de sexe, una altra de les qüestions que preocupen en l'anàlisi jurisprudencial és la constatació d'arguments i apreciacions clarament sexistes sobre la violència i les seves característiques i/o conseqüències; s'hi detecten els mites sexistes que tant han perseguit (i persegueixen) encara els episodis de violència de gènere en el context de parella. No debades l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no deixen de ser formes de violència de gènere fins i tot en l'àmbit laboral. D'aquesta manera, a la STSJ CAT 8390/2008 no s'aprecia l'assetjament de la víctima i es justifica la conducta de l'agressor a causa que estava «begut» i al fet que l'agressió es dona en aquest context.

A la STSJ AS 1088/2008, de 25 d'abril,⁵³² es denuncia un assetjament sexual amb agressió, i el Tribunal entra a analitzar la versemblança del testimoniatge de la víctima a través d'idees estereotipades sobre les conseqüències de les agressions sexuals i el temps que en opinió del Tribunal és el raonable:

«no és versemblant que l'episodi d'assetjament sexual denunciat tingués una durada de 35 minuts; que havent oposat resistència no presentés després la més mínima esgarrapada; que no és coherent amb el seu relat dels fets, del qual es dedueix que no es tracta d'una simple insinuació o gest de contingut sexual, sinó d'abusos sexuals tals com tocaments libidinosos en pits i natges i intent de desvestir-la, que hagués acudit a la feina els dos dies següents».

Així mateix, la sospita sobre l'agredida, que no sobre l'agressor, i el control entorn de la seva activitat destaquen en gran manera:

«En el centre de treball, la major ocupació del qual es produeix els caps de setmana, especialment en època estiuenca, no es planxa més que cada 10-15 dies; l'operació de planxat dels llençols, vànoves, etc., requereix l'ajuda d'una altra persona per doblegar les peces i introduir-les doblegades a la "calandra" situada al soterrani; el dia 8-6-07 estava espatllada en concret la seva placa electrònica i no s'hi podia

⁵³² Sentència dictada en el recurs de suplicació núm. 3687/2007, contra la sentència del Jutjat social núm. 3 d'Oviedo de 7 de setembre de 2007 (actuacions 543/2007).

planxar aquell dia per haver estat retirada dies abans per ser reparada pel tècnic».

Sense oblidar-nos de la desconfiança afegida a la víctima i al plus de violència de l'empresari després d'haver-la agredit sexualment (AH 2n. 9):

«L'empresari havia consultat amb l'assessoria laboral que li porta aquests temes la possibilitat d'acomiar la treballadora demanant ja al maig, perquè des que se li negaven dies de vacances que havia sol·licitat per gaudir a l'estiu havia baixat el seu rendiment i l'interès que posava a la seva feina; la Sra. Juliana li va aconsellar esperar al venciment del contracte eventual de sis mesos de durada, consell que va variar aquesta una vegada que la demandant va passar a la situació protegida d'incapacitat temporal (després de l'agressió sexual),⁵³³ no atenent les trucades de l'empresari sobre el motiu i durada prevista de la baixa en resultar-li llavors més avantatjós i econòmic a aquest acomiar-la, perquè la indemnització a què tenia dret no pujava a gaire import atesa la seva escassa antiguitat que, davant l'eventualitat d'una baixa prolongada, haver de contractar una altra persona per substituir-la quan s'acostava l'època de més feina de l'any i no podent ell i la seva esposa fer-se càrrec sols de totes les feines de l'hotel».

Afortunadament, en aquesta ocasió, i tot i que el TSJ d'Astúries en l'ordre social no reconeix l'assetjament sexual i absol l'acusat, tanmateix, el posterior pronunciament en l'ordre penal condemnant l'agressor –sentència del Jutjat penal núm. 2 d'Oviedo, de 23 d'octubre de 2009– obliga a la revisió de la sentència, dictant-ne una de nova que integri els fets provats amb el contingut de la sen-

⁵³³ Observeu la cronologia des de l'agressió sexual fins al consegüent acomiadament. L'11 de juny l'actora va iniciar la baixa per incapacitat temporal amb el diagnòstic d'agressió sexual, situació en la qual continuava a l'agost del 2007. El dia 21 de juny de 2007 va ser acomiadada mitjançant comunicació escrita per «disminució continuada del treball», i es reconeix en el mateix moment i en un altre escrit per l'empresa la impropedència de l'acomiadament. Es posa a la disposició de la treballadora la indemnització legal, que no va ser acceptada, per la qual cosa, amb data de 18 de juliol, es va consignar judicialment, juntament amb l'import de la liquidació. Posteriorment, l'actora sol·licita amb caràcter principal la declaració de nul·litat d'acomiadament per vulneració de drets fonamentals, així com l'abonament per indemnització de danys i perjudicis. La sentència d'instància, finalment, va declarar la impropedència de l'acomiadament, absolut el condemnat Sr. Lucas.

tència penal de referència. Així es va pronunciar recentment el TS en sentència 4297/2011, de 9 de maig de 2011 (Recurs 2408/2008).

Però, reprenent el fil conductor d'aquest epígraf, és paradoxal que fins i tot quan les conseqüències s'adaptin a l'estereotip sexista esperat, tampoc no hi ha garantia que s'aprecii l'assetjament sexual. Aquest és el cas de la sentència TSJ d'Andalusia 596/2009. Els fets recollits a la sentència són els següents:

«La Dra. Otilia va estendre informe de baixa a l'actora el 22.04.05, diagnosticant-se-li estrès posttraumàtic, i va romandre en situació d'incapacitat temporal fins al 21.10.06, dictant-se Resolució per l'INSS el 26.04.07 (foli 14), per la qual se li reconeixia una prestació d'incapacitat permanent absoluta, derivada de malaltia comuna, amb un 100 per 100 de la base reguladora de 537,37 €. L'equip de valoració d'incapacitats, prèviament a l'anterior, havia dictaminat el 18.12.06 que l'actora patia estrès posttraumàtic, derivat de malaltia comuna, que li causava limitacions psíquiques.

L'actora va patir durant l'any 2005, i posteriorment, ansietat i estrès posttraumàtic.»

Malgrat l'acreditació mèdica de les severes conseqüències de l'agressió sexual soferta, la sentència afirma no poder donar per acreditada l'agressió sexual per apreciar l'assetjament sexual. En la mateixa línia, la sentència TSJ MAD 12114/2008 fins i tot recull en el relat dels fets un informe d'assistència en un centre d'assistència a dones víctimes d'agressions sexuals; malgrat això, el Tribunal considera els fets no provats i resol negativament, a més, amb una argumentació indigent. En la comparativa amb les constants presentades en episodis de violència de gènere en el context de parella, la sentència de Jutjat d'Instrucció núm. 3 de Roquetas de Mar, de 26 de setembre de 2000, absol l'inculpat d'una falta d'amenaces perquè *«No ha quedat acreditada la comissió de la falta d'amenaces que s'imputa al denunciat, ja que les versions ofertes pels implicats són oposades, unit al fet que la testifical practicada a instàncies de la part denunciante no aclareix la possible responsabilitat de l'imputat, sinó que la buida, atès que manifesta que va anar a parlar amb la lletrada de l'Institut de la Dona i se li va aconsellar que era necessària una denúncia dels fets a fi de poder prestar assistència i ajuda, fet aquest que, unit a l'estreta relació entre la testimoni i la denunciante, revela que la denúncia va ser un instrument per aconseguir la citada assistència».*

Si es pensa que en la majoria de les sentències sobre assetjament sexual el que es denuncia són agressions sexuals greus, llavors sentències com aquestes deixen en la impunitat conductes discriminatòries que, com ja s'ha dit, no sols generen violència i desconfiança en el sistema a escala individual, sinó també a escala social.

En la nostra línia de mostrar la idèntica seqüència argumentativa, amb un clar tarannà sexista normalitzat, amb altres sentències que aborden altres episodis de violència de gènere, encara que en el context de parella, recuperem els arguments «cientificojurídics» esgrimits per apreciar el «tractament significativament degradant» de l'agressor enfront de la dona, per a l'aplicació de tipus agreujats, o d'assassinats enfront del delictes de lesions, que requereixen comportaments heroics de les víctimes i un excés d'imaginació per part de l'interpret. Insistim en la connexió amb les constants denunciades en els supòsits de violència de gènere en el context de parella.

Pot servir d'exemple il·lustratiu la sentència del TS de 21 de febrer de 1998 que diu així: «I respecte a l'agreujant del núm. 5 del mateix article (article 180 CP), sí que és cert que va posar un ganivet que va agafar de la cuina en el pit de la dona i que el va fer servir per tallar la roba que aquesta duia, però no consta, en canvi, que fos un mitjà perillós susceptible de causar la mort o les greus lesions que es descriuen en els articles 149 i 150 del mateix codi, ni tampoc que l'utilitzés contra la dona, sinó que el va deixar, després d'esquinçar-li el vestit, sobre la tauleta propera sense fer-lo servir, per la qual cosa falta el requisit del seu efectiu ús per a l'agreujament. (...) I en el cas present, encara que el grau de violència emprat per l'agent hagi estat qualificat pel Tribunal d'Instància com a sobredimensionat i innecessari, no apareix que l'excés presentés aspectes que fossin especialment vexatoris per a la dignitat personal de l'agreujada ni que fos sotmesa, amb la utilització de cordes per immobilitzar-la que en els fets es descriu, en un tractament significativament degradant».

Els aspectes valoratius del treball judicial es fan palesos de manera diàfana en els episodis de violència de gènere, ja sigui en l'esfera privada com en la publicolaboral, on els conceptes jurídics indeterminats són desenvolupats i completats a partir de la configuració ideològica de l'interpret, no aliè a un univers simbòlic on el gènere estableix els rols de l'home i de la dona, més enllà de la seva capacitat i potencialitat. Igual que en supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, on l'interpret valora i entén no versemblant

que després de sofrir un episodi d'assetjament sexual no presentés la més mínima esgarrapada i que fins i tot acudís a la feina els dos dies següents –STSJ AS 1088/2008–, la mateixa consigna es repeteix en no admetre l'abús sexual d'una menor d'edat, per no donar crèdit al seu testimoniatge.

A tall d'exemple d'aquests esforços imaginatius que l'intendent ha de fer, esmentem la sentència de 28 de març de 1994, del Jutjat penal núm. 31 de Barcelona, que es pronuncia de manera diàfana: «Costa de creure que dos dies feiners (la menor anava a l'escola) del mes de gener de 1992, entre les vuit i dos quarts de nou del matí, en un conegut vagó de metro que es dirigeix des de l'estació de la Sagrada Família cap a l'estació de l'Hospital Clínic (passant per les tan concorregudes estacions de Verdaguer i de Diagonal), un home es pugui asseure al costat d'una menor, passar-li la mà per l'esquena i tocar-li el cul i els genitals sense que ningú, absolutament ningú en el vagó, excepte la menor, reaccioni. Costa també de creure que l'única reacció de la menor fos baixar a l'estació següent per canviar de vagó i buscar una senyora que, en certa mesura, la protegís. Però costa encara més de creure que l'agressor, a sobre, la perseguís fins a l'altre vagó, baixés a la mateixa estació i la seguís fins a l'exterior sense que ningú fes res».⁵³⁴

Idèntiques dificultats es detecten per reconèixer la discriminació en supòsits d'assetjament sexual. D'aquesta manera, la STSJ AR 143/2009 resumeix la situació produïda de la manera següent:

«Que el passat dia 2 de setembre, i amb motiu de desplaçar-se l'en-carregada del seu centre de treball a una reunió convocada per la direcció de l'empresa, al cap de poc temps d'abandonar aquesta el seu lloc de treball vostè va fer comentaris despectius cap a ella en presència dels seus companys: "Aquesta ara la hi deu estar mamant sota la taula al cap i després se'l tirarà..."».

⁵³⁴ Aquesta situació d'«incredulitat» esdevé especialment dramàtica quan es tracta d'abusos sexuals a menors dins de la llar, sobretot tenint en compte algunes dades sociològiques oficials: el 85% dels casos d'abús sexual a menors es produeixen a la mateixa família segons Assumptes Socials. Segons els serveis especialitzats de la Junta d'Andalusia sobre aquest tema, s'estima que tres de cada deu nens amb edats compreses entre els nou i els disset anys són víctimes d'abús sexual i, entre ells, el 62% correspon a nenes. De la mateixa manera, les agressions són reiterades en el 70% dels casos. El silenci que es manté pel que fa a aquests delictes impedeix que es reveli la veritable magnitud del problema.

Malgrat aquestes paraules, el Tribunal no estima procedent l'acomiadament empresarial del treballador, que, davant de testimonis, va dir aquesta frase i per això afirma que:

«No tot incompliment del contracte per part del treballador és constitutiu d'acomiadament, sinó tan sols quan es produeixi de manera "greu i culpable", sent exigible que la conducta sancionada es reveli "maliciosa", és a dir, a través d'"actes voluntaris" que denotin una "intencionalitat o omissió culpable... (imputable) a una voluntat retorçada" del seu autor (STS de 16-6-1965 i 5-5-1980), ja que la gravetat de la sanció de què es tracta, l'acomiadament, obliga a una interpretació restrictiva, amb la imposició consegüent d'una altra sanció de menor transcendència si de l'examen de les circumstàncies concurrents resulta que els fets imputats, si bé poden ser mereixedors de sanció, no ho són de la més greu... Així cal ressaltar per a la valoració de la falta comesa la seva entitat, així com les circumstàncies personals i de tipus professional del seu autor, pel clar matís subjectiu que la caracteritza».

De nou la ignorància de la Llei d'igualtat és clara, però també ho és la de l'Estatut dels Treballadors que qualifica clarament, en el seu article 54.2, l'assetjament per raó de sexe de discriminatori i de falta greu. Desconeixement i insensibilitat entorn de les manifestacions de la violència de gènere, a l'àmbit individual o sociolaboral, són constants detectades en bona part de les sentències analitzades.

Però si trobem especials dificultats fins i tot en sentències que tracten episodis d'assetjament sexual, el problema s'agreuja quan tractem, a més, de supòsits d'assetjament per raó de sexe, tenint en compte l'enorme insensibilitat entorn d'aquest assumpte, i la violència normalitzada que s'exerceix sobre la dona treballadora i sobre l'entorn laboral. En aquest sentit, a la STSJ de Galícia 5815/2011, de 21 de desembre (AS/2012/75), o s'entén que la dona ha magnificat les normals discrepàncies de treball, amb la qual cosa *«ho ha viscut com un autèntic assetjament a la seva persona. Però no és això el que, racionalment, pot derivar dels fets declarats provats, en els quals no consten provats insults, vexacions, crítiques o demèrits professionals o de la vida personal, conductes més típiques d'assetjament moral – que sí que es van al·legar a la demanda rectora d'actuacions, però que el jutge d'instància no va considerar acreditades (...)*»; o es banalitza cadascun dels actes hostils cap a la seva persona, retraient-li (qüestionant-la, malgrat ser la víctima) la seva actitud. En aquest sentit, *«l'empresària demandada, el Sr. Alonso, Sr. Celestino o la demandada*

Carmela no actuen de manera individualitzada contra la demandant, sinó que actuen d'acord amb les seves funcions i els problemes amb la demandant existeixen perquè els departaments estan relacionats; però, on és la fustigació de què parla?, si no volia el nomenament l'havia d'haver rebutjat, si l'acusen de saltar-se el cap és perquè alguna vegada ho ha fet en dirigir-se al director o al president; no hi ha prova del que diu que va dir el Sr. Celestino a la Sra. Carmela que volia el seu càrrec, la revocació del salari va ser per motius de desquadraments pressupostaris; que no formés part en la contractació de dos interins no suposa ni descrèdit ni minusvaloració de la seva capacitat. I el fet que la Sra. Carmela no li remeti el BOE amb una informació determinada tampoc no és assetjament, malgrat les seves queixes al director que no van ser contestades, sense donar-los importància, i iniciant un procés d'IT als tres dies» (antecedent de fet 3r). Tot això malgrat que aquesta situació hostil sorgeix a partir d'«un exemple de llibre», tal com assenyala la mateixa sala, com és una ruptura de la relació sentimental prèvia haguda amb el superior, i de la negativa de l'actora a seguir-hi mantenint relacions sexuals. No és estrany que el Tribunal no admeti ni l'assetjament per raó de sexe i menys encara l'assetjament sexual, ja que «la demandant no acredita la suposada agressió soferta el 2005, ni la pretensió de recuperació dels favors sexuals, ja que el dibuix no es pot imputar al demandat i els missatges són tot menys assetjadors, la relació d'amistat o d'alguna cosa més, si existeix, és admesa i no hi ha en cap moment rebuig, ni explícit ni implícit, perquè els missatges són contestació als que ella envia i dels quals desconeixem el contingut, la qual cosa sí que podria revelar el rebuig» (antecedent de fet 4t).

D'aquesta manera, com hem observat, en algunes sentències s'ataca la veracitat del testimoniatge de les dones argumentant que, amb posterioritat a l'agressió, es donen conductes que no corresponen «al que s'espera que faci una víctima», partint sens dubte de consignes i premisses sexistes, que atribueixen el rol que ha de ser exercit per la dona assetjada, i els marges dels quals no ha de sortir. A la STSJ CL 6423/2008 de Valladolid, s'utilitzen com a arguments de descrèdit elements «com fer-se una foto junts» en un sopar de feina per destruir la veracitat del testimoniatge de la víctima. A la STSJ CLM 3778/2010 (Albacete) s'insisteix que la demandant en un supòsit d'assetjament sexual va ballar amb el suposat assetjador durant el sopar de Nadal. A la STSJ AND 8276/2009 s'esgrimeix l'enviament de dos SMS de pesar a l'agressor, en assabentar-se que l'havien acomiadat.

I és que parlem d'una violència afegida, i normalitzada, envers les dones treballadores, que, al seu torn, han de suportar estoicament els abusos propis «cap al seu sexe», sense possibilitat de defensa. En aquest sentit, i confirmant el caràcter masclista i subordinador de les relacions laborals, destaca la STSJ de les Illes Canàries 700/2011, de 16 de maig (AS/2011/2641), on, malgrat la gravetat dels fets que s'hi relaten, que confirmen l'assetjament sexual d'un treballador cap a una companya, recull així mateix en els antecedents de fet el comportament dels col·legues de l'empresa animant-lo i solidaritzant-se amb l'agressor, una vegada acomiadat.

Textualment: «*SETÈ: Els fets denunciats per Salomé a l'empresa no han estat esporàdics, en canvi s'han estat succeint en el temps. Per a alguns treballadors era conegut el tracte que Luis Francisco dispensava a Salomé, si bé per a alguns es considerava que hi havia un cert grau de confiança entre ells i per a d'altres que era una forma habitual entre els treballadors de l'empresa fer aquest tipus de "bromes" a les companyes de feina. VUITÈ: Com a conseqüència de tals fets i per evitar possibles represàlies per part dels treballadors d'OPCSA, l'actora va ser traslladada de lloc de treball per l'entitat ocupadora CLECE, la qual cosa ha estat oportunament notificada per aquesta a OPCSA. NOVÈ: Al cap de dues o tres hores que es va notificar a l'actor la carta d'acomiadament, es va produir una aturada a tota l'empresa en solidaritat amb Luis Francisco*».

Afortunadament, a la sentència, la sala estima que hi havia elements probatoris més que suficients per evidenciar l'existència d'una violació dels drets fonamentals de l'actora, i «*les apreciacions personals de la jutge obtingudes a la vista de les proves practicades en la seva presència –especialment confessió i testifical– són pràcticament insubstituïbles a l'efecte de prendre una decisió*».

De tota manera, la constant en la lectura de bona part de les sentències que tracten denúncies per assetjament sexual col·loca la dona assetjada en un paper força incòmode, tractant de rastrejar la versemblança del testimoniatge de la víctima, i tot això malgrat que hi ha, com dèiem més amunt, altres proves pericials o l'exteriorització clara i objectiva de l'assetjament practicat.

D'aquesta manera, a la STSJ CLM 3778/2010, es recull textualment el contingut dels missatges de contingut sexual enviats a l'as-

setjada, així com dels missatges multimèdia de la mateixa naturalesa, que incrementen la severitat sexual a mesura que evoluciona la relació professional. Entre aquests missatges, consten:

«M'has deixat amb les ganes de fer-te un petó; com màgradaria que a tu et passés el mateix; aquesta nit somio amb tu»; «No vols res amb mi, ni em contestes; d'acord»; «Quines ganes tinc d'estar amb tu, digues-me alguna cosa»; «Com m'hauria agradat fer l'amor amb tu, jo crec que jo a tu no t'agradó com a home i tu a mi em faries molt feliç»; «Només de veure't se'm posa dura; faria l'amor amb tu ara mateix; em poso a cent solament de pensar-hi; contesta'm»; o «Se't nota en els ulls que et falta una titola que et faci sentir i aquesta solament la tinc jo, però el teu orgull no et deixa», entre d'altres.

Malgrat el contingut, obvi i diàfan, de caràcter sexual, i malgrat el rebuig permanent de la víctima, exterioritzat contínuament de manera gairebé heroica per l'assetjada, tal com s'observa en els mateixos missatges enviats per l'assetjador: *«No vols res amb mi, ni em contestes; d'acord»; «Sóc a la botiga i només de pensar en tu estic com un toro. Quina llàstima que tu no tinguis ganes de mi»; «Podríem gaudir els dos com bojos però tu no estàs preparada»; «Em tens abandonat»; «Molt bé, però no et preocupis que no passa res. Jo m'he passat de la ratlla, no havia d'haver-te dit res. No tinc cap dret a espatllar un matrimoni. Perdona'm, d'acord, no et tornaré a molestar més», i malgrat l'informe mèdic del servei de Neurologia de l'Hospital Universitari de Guadalajara que acredita l'increment de la seva discapacitat en un 75% per la situació d'assetjament, així com el de la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social de Guadalajara que confirma la situació greu d'assetjament sexual patida, sorprenden les paraules de la psicòloga forense, incrèdula i sospitosa del testimoniatge de la víctima, però al seu torn –i això és el més greu– normalitzant la violència contra ella. D'aquesta manera, tal com es recull a l'AH 8, *«Fa un relat detallat i ple d'expressions de fàstic i rebuig de l'incident esdevingut a l'habitació dels soterranis del treball equiparable al d'una persona sense experiència sexual prèvia als fets o posseïdora a nivell cognitiu d'un codi molt rígid respecte a la moral sexual». D'aquesta manera, i segons l'informe forense, té «Fixació a nivell cognitiu en l'agressió a la seva integritat moral, i a la sensació de fàstic i rebuig físic que s'associa a intranquil·litat».**

Aquesta valoració forense sembla partir de la tesi de la recomanable acceptació de relacions sexuals, encara que no es desitgin, ja que altrament o s'és inexperta sexualment parlant, la qual cosa ha de ser patològica, o s'és «estreta» i/o «frígida».

Finalment la demanda per assetjament sexual no prospera, tot i que es conclouï a l'informe de la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social de Guadalajara, de 27-07-2009, «que s'ha produït una situació d'assetjament sexual en el treball per part del cap de caixes (...) cap a la treballadora (...), en què concorren tots i cadascun dels elements o requisits que permeten descriure aquesta situació: subjecte actiu assetjador: responsable de caixes i superior jeràrquic de la treballadora. Subjecte passiu víctima: caixera de supermercat. Àmbit: laboral, entorn de treball i durant la jornada. Conducta: de naturalesa sexual. L'empresari ha infringit els articles 4-2-e LET, i els article 7 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22-3, per a la igualtat efectiva de dones i homes (folis 123-125 i bloc III de demandant)».

Tota aquesta realitat reclama l'atenció cap al paper de dues institucions fonamentals en l'eradicació d'episodis de violència contra les dones en l'àmbit laboral. Ens referim a la Inspecció de Treball i a la responsabilitat empresarial, ja sigui administrativa (sanció) civil (indemnitzadora i reparadora), més enllà que sigui o no el subjecte actiu assetjador.

Així mateix, la urgència d'incorporar la metodologia de gènere en la formació dels diferents responsables que intervinguin en el procediment obert, judicial o extrajudicial, arbitrat i escollit per la víctima d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe –operadors jurídics, perits forenses, mediadors, agents sindicals...– és, sens dubte, una assignatura encara pendent en la lluita per la igualtat efectiva de la ciutadania.

8. La responsabilitat de l'incompliment del treballador i de l'empresari

Pel que fa a la doble responsabilitat tant del treballador⁵³⁵ que assetja com de l'empresari, tant directament com indirectament, mentre que ha de procurar que les condicions laborals en les quals es trobi la seva plantilla siguin les més adequades i beneficioses, hem de recuperar el contingut normatiu de l'article 54.2 ET, modificat per la LOIEDH, així com els articles 8.13 i 8.13 bis de la LISOS.

Pel que fa al primer, recordem que: «Es consideraran incompliments contractuals:

g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.»

En aquest sentit, les sentències analitzades sorprenen per activar com a causa d'acomiadament no pas l'assetjament sexual o per raó de sexe (article 54.2.g) malgrat que quedi acreditat, sinó altres vies, com les ofenses verbals o físiques, recollides a l'apartat c). Alguns d'aquests pronunciaments judicials mereixen ser esmentats. D'aquesta manera, les STSJ AND 13393/08, la STSJ CAT 3922/08 i la STSJ CAT 14093/08, en teòrics supòsits d'assetjament sexual, s'inclinen per l'acomiadament per ofenses verbals o físiques. El mateix argument es detecta a les STSJ d'Aragó 143/09 i la STSJ EXT 881/09, en supòsits clars d'assetjament per raó de sexe.

Pel que fa a la responsabilitat empresarial⁵³⁶ i a la qualificació com a faltes molt greus les comeses per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, destaca l'escassa referència als articles del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social reformats per la Llei orgànica 3/2007. No debades, a l'estudi abans citat del CGPJ⁵³⁷, només

⁵³⁵ Encara que la valoració de la doctrina judicial analitzada en aquesta part del nostre estudi se circumscriu a l'entorn laboral, hem d'al·ludir també a altres pronunciaments judicials dictats en altres entorns, com és el cas de la prestació de serveis. En aquest sentit, vegeu la STSJ de Catalunya de 4 de juliol de 2009 (rec. 477/2009).

⁵³⁶ Vegeu STS de 20 de setembre de 2007 (rcud. 3326/2006) i STS de 15 de desembre de 2008 (rcud. 178/2008) fundada en la STC 74/2007.

⁵³⁷ DA, *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, op. cit., 2011.

es van trobar cinc sentències que fessin al·lusió al reformat article 8.13 i 8.13 bis, que tipifica com a infraccions «molt greus» les conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Recordem la redacció de l'article 8.13 i 8.13 bis de la LISOS, amb la matisació sobre la necessitat que el conegui l'empresariat (sense que adopti les mesures necessàries per impedir-ho) en els casos d'assetjament per raó de sexe, i no en assumptes referits a assetjament sexual.

Recordem que l'article 8 LISOS qualifica com a infraccions molt greus, entre d'altres:

13. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit a què arriben les facultats de direcció empresarial, sigui quin en sigui el subjecte actiu.

13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit a què arribin les facultats de direcció empresarial, sigui quin en sigui el subjecte actiu, sempre que, havent-ho sabut l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-lo.

Les STSJ CAT 8390/08, STSJ ICAN 2888/09, STSJ CANT 415/08 i STSJ ICAN 1452/08 ho esmenten, en un marc d'assetjament sexual, i la STSJ CLM 2638/09, ho fa abordant un supòsit d'assetjament per raó de sexe.

Sobre aquest tema, l'abans citada STSJ AND 13393/2008 afirma que «la conducta dels demandats Sr. Luis Ángel i Sr. Jesús Miguel és clarament constitutiva d'assetjament moral en el seu vessant d'assetjament sexual, per la seva actitud activa, realitzant actes de fustigació a la treballadora, i la conducta del seu pare, titular de l'empresa Comercial Prieto Decoración, S.L., és una conducta d'assetjament laboral, ja que amb la seva conducta omissiva i permissiva amb les accions dels seus fills va obligar la treballadora a suportar unes condicions de treball incòmodes, humiliants i injustes, sense que la relació paternofilial que el vinculava als assetjadors justifiqui l'incompliment de les obligacions que, com a empresari, té envers la treballadora, que no es limiten a pagar-li el salari, sinó a facilitar l'exercici», i no obstant això no al·ludeix a la LISOS, ni en fa esment.

Més recentment, la STSJ de les Illes Canàries 700/2011, de 16 de maig (AS/2011/2641), sí que al·ludeix a la responsabilitat del treballador, qualificant-la de falta molt greu, causa d'acomiadament disciplinari per part de l'empresa, i reconeixent-ne la procedència i

proporcionalitat. «Establert l'anterior, és evident que l'actuació del treballador acomiadat constitueix una infracció molt greu dels seus deures laborals qualificable com a agressió verbal de naturalesa sexual (assetjament sexual) a una companya de treball, que, en atenció al principi de proporcionalitat que ha de regir la individualització de la sanció, porta aparellada (com a falta molt greu) l'acomiadament en aplicació del que disposa l'article 54 paràgraf 2n lletra g) de l'Estatut dels Treballadors».

No obstant això, sorprèn que, fins i tot en aquelles escasses sentències on es qualifiquen com a faltes molt greus els supòsits tractats, la «infracció s'aprecia en el seu grau mínim en haver dut a terme l'empresa, encara que de manera insuficient (...), una investigació una vegada posada en el seu coneixement la situació denunciada». Aquest és el cas de la STSJ AND 2163/08, de 20 de novembre de 2008, que va seguir el Recurs de suplicació 1833/2008. Segons els fets provats, recollits a la sentència del Jutjat social de Màlaga de 26 de setembre de 2006 i novament a la STSJ AND 2163/08 de 20 de novembre de 2008: *«De les actuacions es desprèn que l'empresa no sols ha dut a terme una investigació insuficient sense la presència o l'assessorament dels representants dels treballadors en el transcurs d'aquesta, sinó que ha fet cas omís del requeriment formulat a la reunió mantinguda amb la que subscriu i la cap d'Inspecció de Treball sobre la necessitat, ateses les característiques del tema plantejat, i tot el que antecedeix, d'haver perseverat en la investigació iniciada (cal tenir en compte que es poden produir rebuigs en les respostes obtingudes entorn de situacions com la plantejada, en relació amb presumptes pors de perdre un lloc de treball atesa la situació actual del mercat laboral)»*. S'adjuntava un informe de la Inspecció de Treball que confirmava la situació d'assetjament sexual sofert per diverses treballadores (dues denunciants), i el resultat va ser la condemna a l'empresa a abonar-los una indemnització a ambdues víctimes de 12.000 euros. Però les assetjades, davant de tanta tolerància a la violència per inacció de l'empresa, es van veure obligades a abandonar el lloc de treball amb un quadre confirmat de depressió i ansietat.

No obstant això, la constant detectada a la majoria de les sentències és el reconeixement d'actuació diligent per part de l'empresa amb tan sols l'activació del protocol d'actuació en situacions d'assetjament i violència que habitualment es recomanen a les guies d'actuació preventiva i que es recullen a l'acord europeu sobre assetjament i violèn-

cia en el treball, tot i que, com és el cas tractat a la STSJ PV 946/2011, de 5 d'abril (AS/2011/2157), l'empresa posteriorment hagi acomiadat la treballadora, això sí, al·legant raons d'ineficiència professional; o fins i tot, en el cas més greu de la STSJ CAT 7641/2011, de 24 de novembre (AS/2012/40), havent entès la Inspecció de Treball (A.H. 2n 19) que l'empresa va incomplir el que preveuen els articles 14. 15.1g) i 16.2 b) de la Llei 31/1995, de 8 de novembre (RCL 1995/3053), de prevenció de riscos laborals, per la qual cosa va aixecar una acta d'infracció (per lesió soferta durant el temps i lloc de treball) i va realitzar la proposta de recàrrec de prestacions.

Finalment, el TSJ Catalunya dictamina i matisa *«la confirmació de la declaració d'extinció de la relació laboral i fixació de la indemnització corresponent a favor de l'actora, si bé es deixa sense efecte la condemna per vulneració de drets fonamentals imposada a l'empresa demandada i a la persona física que hem d'absoldre de la pretensió deduïda contra ella, sense necessitat d'entrar a conèixer el recurs de l'actora destinat en un sol motiu de censura jurídica a interessar més indemnització per vulneració de drets fonamentals, indemnització que ara es deixa sense efecte, ja que, com que la indemnització de danys i perjudicis va indissolublement unida a l'apreciació de la vulneració d'un dret fonamental i no a l'exclusiva extinció de la relació laboral per incompliments empresarials greus, segons que té establerta la doctrina jurisprudencial (STS d'11.3.04, RJ 2004, 3401), una vegada descartada l'existència de l'assetjament o mobbing, tampoc no hi concorre el títol jurídic que, si escau, podria servir de fonament a la citada indemnització»* (FJ 3r).

En resum, «l'empresa disposa d'un protocol de prevenció contra l'assetjament» (A.H. 2n 16.), i a més malgrat que «estimem, segons la redacció de fets de la sentència, *que efectivament hi ha uns atacs a la dignitat de la treballadora que s'integren en els pressupòsits de l'article 50, apartat c) de l'IT (RCL 1995, 997) en haver sofert per part de la persona física demandada crits i vexacions com els que es relaten a l'inalterat fet vuitè de la sentència. Aquesta conducta autoritària i abusiva constitueix un atac a la dignitat personal i professional de la treballadora demandant»* (FJ 3r). No obstant això, no prospera l'assetjament laboral.

No sentén la decisió, quan, a més, s'afirma en els fets provats *«que s'han arribat a produir crits, situacions de tensió gratuïta, vexacions i clares maniobres d'assetjament laboral, quan la signatària i la seva fei-*

na a l'empresa, de més de 22 anys d'antiguitat en la prestació de serveis, mai no havien tingut cap problema ni queixa per part de cap dels seus directius» (HP 2n 14). Argumentació, motivació, conclusió i decisió judicial no sempre, com veiem, es donen la mà.

En aquesta mateixa línia, vegeu també la STSJ MAD (secció 5a), de 21 de juliol de 2009, on no sols l'empresa no va adoptar mesures disciplinàries envers l'assetjador, ni va acceptar la petició de trasllat de l'agredida, sinó que va optar per acomiadar-la disciplinàriament, acomiadament, insistim, clarament nul segons la LOIEDH.

Gènere i violència són dos conceptes vinculats que es retroalimenten mútuament. No es comprèn la violència contra les dones en cap de les seves manifestacions, si no és tenint en compte el concepte de gènere, és a dir, els estereotips socioculturals associats al seu sexe i perpetuats a través d'un complex procés socialitzador.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són, sens dubte, un bon exemple de la violència que pateixen les dones en l'àmbit laboral (també fora d'ell, encara que no ho reculli la llei), i de la seva normalització per part dels qui l'exerceixen, i fins i tot dels qui la suporten. Però, a més, en un marc de crisi econòmica severa, la situació de vulnerabilitat especial de les dones en les relacions de treball apunta la urgència d'activar tot un complex mecanisme de prevenció, detecció i sanció d'aquest tipus de violències, amb l'ànim de dissuadir que es duguin a terme, però també d'apostar pel respecte de la igualtat efectiva de les treballadores i els treballadors, en un marc saludable de competències laborals.

I és que l'assetjament sexual i sexista a l'entorn laboral comporta conseqüències negatives no sols per a qui el pateix en primera persona, sinó també per a l'empresa i la resta de personal que conforma la plantilla que comprova, sense poder-hi fer res, la inacció de l'empresariat responsable de la salut dels seus actius humans. Sabem que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe tenen efectes devastadors en el clima laboral. No podem oblidar que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball perjudiquen greument tant la salut de les persones treballadores com el funcionament mateix de l'organització empresarial. D'una banda, la víctima d'assetjament nota ressentida la seva salut física i emocional, perd confiança i autoestima, i això condueix a l'estancament de la seva carrera professional. Segurament la persona afectada dimitirà o s'acollirà a una baixa per malaltia. D'altra banda, l'empresa es ressent de la seva baixa

productivitat i rendibilitat, mentre que un recurs humà preparat i potencialment eficaç queda neutralitzat per les contínues agressions sexuals i sexistes en les relacions laborals horitzontals (assetjament ambiental) i/o verticals (*bossing*). La productivitat es redueix en haver de treballar en un clima que no respecta la integritat, dignitat i igualtat de les persones i tot plegat repercuteix en la motivació laboral. I és que, si les empreses volen ser rendibles i competitives, han de desenvolupar i potenciar un clima i un entorn laboral que respecti els drets humans i la dignitat de les persones que hi treballen. Aquesta actitud de tolerància zero envers l'assetjament sexual i sexista resulta un factor essencial per al seu creixement i sostenibilitat.

Aquesta responsabilitat empresarial entorn de supòsits de violència sexual i sexista es planteja, doncs, no sols si fos l'empresariat qui executés l'assetjament en si, sinó de manera indirecta, per tal com: en primer lloc, es tracta d'un comportament indegut del treballador del qual ha de respondre; en segon lloc, perquè constitueix un risc per a la salut i la seguretat dels seus treballadors, d'aquí l'obligació de vetllar perquè el marc laboral de la seva plantilla sigui el més saludable possible, i en tercer lloc, perquè, a més, constitueix un abús de poder, i és responsable de l'ús indegut de l'autoritat que hagi delegat.

No obstant això, quan parlem de responsabilitat i compromís seriós per la igualtat efectiva de la ciutadania en l'àmbit laboral, no sols pensem en el sector empresarial, que, sens dubte, ostenta un lloc fonamental. El paper dels actors socials, de la Inspecció de Treball, de l'administració, sense oblidar-nos del poder judicial, resulta fonamental en l'aposta per eradicar la violència de gènere en les relacions de treball, ja que, altrament, l'anormal (normalitzat) funcionament del sistema provocaria en les seves víctimes una nova agressió, aquesta vegada des de les institucions i des del procediment formulat en teoria per eradicar-la. Parlem de la victimització secundària i eludir-la requereix una sensibilitat especial, una conscienciació i un compromís seriós amb la igualtat efectiva, i una formació no menor en gènere, dels operadors socials i jurídics responsables de la seva aplicació per evitar que les mesures legislatives i polítiques adoptades per eradicar l'assetjament no quedin impedides, obstaculitzades o minorades per una deficient interpretació del seu contingut i la seva potencialitat.

Això obliga a tothom (interlocutors socials, empresariat, Inspecció de Treball, administració, perits forenses, poder judicial...) a en-

tendre per què existeix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; com se senten les dones que el pateixen; quines són les seqüeles de la violència sexual i sexista en el treball; sense oblidar-nos que es parteix d'un marc d'incomprensió social que n'ha normalitzat, en part, el seu ús.

Sens dubte, el primer pas consisteix a buidar qualsevol dubte sobre en què consisteix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, com a formes d'assetjament discriminatori. Això, al seu torn, obligaria a diferenciar l'assetjament discriminatori del que no ho és (assetjament moral), així com a diferenciar l'assetjament discriminatori per raó de sexe de l'assetjament discriminatori per altres causes, és a dir, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual. I totes aquestes complexes equacions, amb incògnites sense aclarir s'emmarquen en una trama de relacions de desequilibri de poder que dificulten, si no impossibiliten, el reconeixement de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en no tractar-se de conductes concretes sobre les quals hi hagi consens.

Per tant, l'esforç de comprensió del procés i de delimitació de figures no és una cosa que es resolgui amb la simple lectura de la Llei d'Igualtat, ni amb el trasllat automàtic de les pautes interpretatives seguides per la jurisprudència constitucional (STC 224/1999) o les directives comunitàries. Exigeix entendre que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe són mostres de la desigualtat estructural de les dones envers els homes en l'àmbit laboral i que, per tant, no es poden extrapolar les consignes del genèric assetjament moral individual a l'assetjament sexista o de gènere estructural, ja que s'atempta contra el nucli essencial i el fonament dels drets humans més bàsics: la igualtat i la dignitat.

Entesa aquesta premissa, és just valorar el gran esforç de conceptualització i de garantia dels drets, al voltant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha dut a terme la LOIEDH el 2007, i la Llei de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, del 2004, així com els que s'han fet a escala autonòmica, i que reconeixen expressament que «*es considerarà en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe*». D'aquesta manera, no sols es recull i es qualifica com a discriminatòria la violència física i sexual, exercida per homes cap a les dones en el seu entorn familiar, sinó també en l'entorn social i/o *laboral*, incloent-hi la violència psi-

cològica que produeix desvaloració o sofriment en les dones, i que és present en tots els actes de violència de gènere que es perpetren contra aquestes, pel simple fet de ser dones.

Juntament amb això, hem de recordar que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són delictes pluriofensius. No només són formes de discriminació (cosa que ens permetria activar els instruments facultats pel modern dret antidiscriminatori), sinó que, a més, ataquen la integritat física o moral, dret reconegut a l'article 15 de la Constitució, ataquen la intimitat personal, en el seu vessant d'intimitat sexual, dret reconegut en el seu article 18; sense oblidar l'atemptat a l'article 35 de la Llei de lleis, per tal com ataquen el dret al treball i a la salut laboral.

D'aquesta manera, enteníem convenient en la nostra investigació aclarir qualsevol rastre de dubte pel que fa al concepte d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, reculant fins i tot als seus orígens i a la seva evolució a la Unió Europea; explicar les dimensions teòriques i jurídiques dels termes, superant la simple descripció normativa de la llei (article 7 de la LOIEDH); abordar les sortides «preventives» que es dissenyen en el lloc de treball, l'administració i des de l'empresa; conèixer la realitat victimològica de qui pateix assetjament sexual i sexista i, per descomptat, connectar-ho amb la pràctica judicial a través de l'anàlisi dels diferents pronunciaments jurisprudencials.

Pel que fa a l'anàlisi dels **protocols** contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tant en l'àmbit de **les administracions públiques com en el de les empreses**, alguns aspectes mereixen ser destacats a tall de conclusió, al voltant de quatre punts fonamentals: 1. Marc normatiu i béns jurídics protegits; 2. Definicions; 3. Objectius i procediments.

1. Marc normatiu i béns jurídics protegits

L'elaboració de protocols en l'àmbit de les empreses privades ha avançat moltíssim com a conseqüència de la regulació de la llei d'igualtat. La situació a les administracions públiques està força menys avançada.

En tot cas, aquest impuls no ha estat tan sòlid com el que caldria esperar en un tema de tanta importància com el que es tracta. L'anà-

lisi dels protocols mostra diversos elements que indiquen que ens trobem encara amb un treball preventiu i d'intervenció insuficient tant en l'àmbit de les empreses com en l'àmbit públic.

L'enfocament i enquadrament teòric no tenen en compte que l'assetjament sexual i per raó de sexe concerneixen, en la majoria dels casos, vulneracions dels drets de les dones treballadores, que tenen l'origen en la violència masclista i l'existència de desigualtats estructurals de gènere.

Les pautes establertes per la legislació internacional sobre la qüestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i el tractament del tema donat per la LOIEDH, ens haurien de fer pensar que els protocols sobre aquest tema situen clarament l'assetjament sexual i per raó de sexe en un marc d'acord amb aquestes indicacions. No obstant això, aquests protocols continuen mostrant poca claredat teòrica. En els protocols hi ha notables diferències tant sobre els marcs normatius de referència com sobre els béns jurídics que s'intenten protegir.

En la major part dels casos, l'enfocament conceptual es remet a diversos drets, especialment al dret a la igualtat de tracte i a la dignitat, oblidant la igualtat efectiva i el dret a una vida lliure de violència masclista.

El concepte de dignitat, malgrat la seva gran força retòrica en el discurs polític, té amplis marges d'ambigüïtat en la seva traducció jurídica. Si es compara amb la igualtat, l'ancoratge de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en la dignitat presenta algunes limitacions: la dignitat no és un dret subjectiu (i menys encara un dret cobert per l'empara constitucional), i fins i tot entesa en les seves formes d'intimitat, honor i pròpia imatge o d'integritat física i moral, no cobreix les formes menys greus i més generalitzades d'assetjament.

Per exemple, el 46,4% dels protocols d'empresa estudiats es vinculen a les mesures antidiscriminatòries dels convenis. Però, aquest tant per cent és insuficient si tenim en compte que de manera molt clara les legislacions comunitària i espanyola vinculen la protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe amb el dret a la no-discriminació sexual. En aquest mateix sentit, és significatiu que, malgrat que els protocols actuals estan clarament regulats a la LOIEDH, les citacions a aquesta llei només es troben en un 35,7% dels casos.

La referències a la salut laboral són escasses i en molt pocs hi apareix la vinculació entre l'assetjament sexual i la violència contra les dones. Entre els protocols de les empreses privades, només en un

28,6% se situen juntament amb les mesures de salut laboral i en un 35,7% dels casos les mesures del protocol apareixen doblement relacionades amb qüestions de riscos laborals i igualtat.

Una proporció insignificant dels protocols (només un 3,6% dels protocols d'empresa) situa les mesures sobre l'assetjament sexual a la part relativa a mesures contra la violència de gènere. Aquesta dada mostra l'oblit dels aspectes vinculats amb la violència de gènere, que li són propis, i que són clarament indicats per la legislació internacional.

El llenguatge masculinitzat i sexista de la immensa majoria dels protocols indica l'oblit de la perspectiva de gènere en el tractament d'aquesta qüestió.

Les referències, tant a escala normativa com en els continguts, a les idees de seguretat i salut laboral i de funcionament correcte de les organitzacions també estan poc desenvolupades i es resolen en el «mal clima de treball». Es podria posar més èmfasi en la naturalesa sistèmica de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, subratllant que aquests fenòmens expressen i reproduïxen en l'ambient de treball la violència de gènere, que també existeix fora de l'entorn laboral, i declarant aquests fenòmens de subordinació inacceptables, més enllà de les víctimes més o menys individualitzables, per a la mateixa organització, el seu correcte funcionament i els valors que ha de protegir, especialment en el cas de l'administració pública (arts. 9.2 i 10.1 de la Constitució).

Encara que alguns protocols es refereixen a aquesta naturalesa política i estructural de l'assetjament sexual i de l'assetjament sexista quan expliquen l'origen d'aquests comportaments, no la tenen en compte en desenvolupar el protocol –les definicions, les polítiques de prevenció o les característiques del procediment–, que correspon preferentment a un model de resolució de conflictes interpersonals.

2. Definicions

Un altre exemple de les deficiències teòriques és que més de la meitat dels protocols inclouen definicions incompletes, ja que no distingeixen entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Però, a més, gairebé la meitat dels protocols de l'empresa privada no inclouen el concepte d'assetjament per raó de sexe. També es poden trobar definicions que modifiquen algunes de les formulacions de

la LOIEDH, incloent-hi requisits que no es troben a la llei i que, per tant, són innecessaris; per exemple, diversos protocols inclouen en la definició la idea que la conducta no sigui «volguda per la persona agredida» o sigui «indesitjada».

Seria desitjable que els protocols no afegissin requisits d'origen doctrinal o jurisprudencial als exigits per aquestes normes per configurar la conducta sancionada, en particular, la repetició de la conducta, la creació d'un ambient odiós o ingrát, l'obligació de la víctima d'expressar de manera inequívoca que el comportament és indesitjat, i li produeix danys, etc.

Els protocols no distingeixen generalment entre assetjament sexual i assetjament sexista.

Encara que no tenen caire exhaustiu, les llistes d'exemples de conductes constitutives d'assetjament sexual i d'assetjament sexista tenen en compte només l'assetjament sexual. Seria aconsellable que, ja que està molt més normalitzat, es posés més èmfasi en les conductes constitutives d'assetjament sexista.

No obstant això, en algun cas en el qual es fa la distinció entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, és per donar una entitat específica a l'assetjament sexual i enllaçar l'assetjament per raó de sexe amb l'assetjament moral. Aquesta distinció no és correcta. En l'assetjament sexual trobem conductes en les quals es produeixen atacs a la llibertat sexual de la persona assetjada (i no sols a la seva integritat o indemnitat, com repeteixen els protocols) i generalment es consideren de més gravetat que l'assetjament per raó de sexe. Tanmateix, això no treu que entre l'assetjament sexista i l'assetjament sexual hi hagi una continuïtat del tipus que trobem entre la discriminació i la violència de gènere. En efecte, tots dos comportaments són conductes constitutives de discriminació sexual segons les directives (i els documents de l'entorn ONU).

3. Objectius

Els problemes conceptuals també es reflecteixen quan estudiem els objectius que declaren els protocols, ja que no tots ells inclouen els tres objectius essencials que hauria d'incloure tot instrument d'aquest tipus: el compromís amb l'eradicació de la violència, la prevenció de l'assetjament i la garantia dels drets. Cal destacar que només el 58,9%

dels protocols d'empreses, per exemple, incorporen com a objectiu l'eradicació de l'assetjament i que només el 23,2% persegueixen garantir els drets de les persones afectades.

Les parts introductòries dels protocols, sobre finalitat i objectius, fan palesa amb força la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i fins i tot s'estableix la necessitat de plantejar la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe «en el context d'una *acció general i proactiva de prevenció*», a fi d'identificar els factors que puguin contribuir a crear un entorn laboral exempt d'assetjament.

No obstant això, la principal mesura de prevenció prevista pels protocols és la difusió del protocol mateix, i en menor mesura la formació i les campanyes de sensibilització.

Hi manquen, en general, mesures preventives relacionades amb els factors «estructurals» reconeguts per alguns protocols com «les relacions de poder a la feina», «l'atribució de rols a homes i dones», etc. Aquest enfocament sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe situaria l'eliminació de l'assetjament en el context de la lluita per unes condicions laborals no discriminatòries per raó de gènere i lliures de violències sexistes.

En aquest sentit, la regulació dels protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a la LOIEDH indica clarament que aquestes mesures de prevenció han de tenir com a context l'assoliment de la igualtat efectiva.

Hauria estat desitjable que la LOIEDH indiqués de manera més clara els mecanismes de prevenció dels quals s'han de dotar les empreses i les administracions, i que recordés que la legislació internacional obliga a entendre el problema com una forma de violència masclista. Davant l'absència d'indicacions més concretes, hem vist en el nostre estudi que molts protocols han inclòs com a mesures de prevenció aquelles que indica el codi de conducta del 1991, i represes per l'acord marc europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball, textos que no inclouen una perspectiva de gènere respecte del tema de l'assetjament sexual.

Els protocols estudiats es refereixen explícitament a la prevenció de l'assetjament sexual com un dels seus objectius (encara que hi ha un significatiu 28,8% dels protocols d'empreses que no ho fan). La majoria inclouen poques mesures de prevenció, i no connecten la prevenció amb la naturalesa d'una discriminació sexual estructural. La deficiència de les mesures de prevenció incloses es pot il-

lustrar a partir d'alguns dels nostres resultats relatius als protocols d'empreses privades:

- En els protocols analitzats només s'indica la responsabilitat de les persones responsables de l'empresa en un 12,5% dels casos. La centralitat de la responsabilitat de l'empresa és molt clara, atès que la disposició addicional 11a.1 de la LOIEDH dona una nova redacció a l'article 4.2.i) de l'Estatut dels Treballadors. A aquest deure de protecció s'uneix la responsabilitat empresarial que s'origina si tenim en compte que l'assetjament sexual i per raó de sexe constitueixen un risc laboral.

- També la LOIEDH, a l'article 48.2, indica la necessitat que la representació dels/de les treballadors/es contribueixi a la prevenció; tanmateix, només es recull en el 8,9% dels casos.

- L'obligació de formar sobre l'existència i els continguts del protocol apareix només en un 12,5% dels protocols.

- La referència a què es farà algun tipus de campanya informativa es troba en el 28,6% dels protocols i només en el 10,7% s'assenyala la possibilitat de desenvolupar un codi de bones pràctiques.

És a dir, malgrat la referència genèrica que molts dels protocols fan a la prevenció, la majoria d'ells no inclouen mesures específiques per dur-la a terme i no la situen en un marc teòric que permeti realment entendre la violència i discriminació sexual que implica l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les deficiències al voltant de la garantia dels drets de les persones afectades és un dels problemes principals dels protocols estudiats, que es manifesten quan veiem les insuficiències que tenen els protocols en qüestions relatives a la prevenció, procediment de denúncia i reparació del dany. És significatiu que, en el sector privat, només s'indiqui la necessitat de facilitar suport o assessorament en un 10,7% dels casos.

Els drets de les persones afectades hauria d'estar en el centre de les preocupacions dels protocols, ja que no es pot avançar cap a la prevenció i l'eradicació d'aquestes conductes sense garantir els drets de les persones vulnerades.

Un aspecte particularment greu és la utilització dels anomenats procediments informals per donar curs a les denúncies d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquests procediments apareixen en el 44,6% dels protocols del sector privat i en gairebé la totalitat dels protocols de les administracions públiques. La LOIEDH indica que cal dispo-

sar de «procediments específics per donar curs a les denúncies o reclamacions», però sense indicar que aquests procediments hagin de ser informals. La seva consideració per la legislació laboral com a falta molt greu hauria d'excloure aquests procediments.

No es poden garantir els drets de les persones agredides/vulnerades a través de procediments informals que no ofereixen totes les garanties i que, a més, en molts casos parteixen d'una premissa que no es dona en els casos d'assetjament sexual: la igual situació de les parts afectades. Els procediments informals s'acostumen a basar en la idea que les parts poden «negociar» un acord en casos de conflicte o problemes menys greus. No obstant això, en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, ens trobem amb tota una cultura patriarcal que dona suport a les pràctiques d'assetjament i de discriminació i que dificulta la denúncia de la víctima, cosa que en facilita la culpabilització i victimització.

L'examen d'aquests procediments informals mostra que les mesures proposades no respecten els drets de les persones afectades, concretament ja que:

- a) No es té en consideració la naturalesa de la conducta i la seva gravetat.
- b) Cal tenir en compte que qualsevol falta greu o molt greu en l'àmbit laboral no passa prèviament per un procediment informal. S'ofereixen, per tant, menys garanties que en casos de faltes que afecten béns jurídics de menys importància.
- c) En el sector privat, a més, en un gran nombre de casos és la mateixa dona assetjada la que ha de parlar amb l'agressor en un primer moment, concretament en un 25% dels casos.
- d) La figura de la persona de confiança o assessora es confon amb la mediació. Així es preveu que hi intervingui una tercera persona que pot ser «l'/la instructor/a», que s'entrevistaria amb l'agressor i si cal amb tots dos. El problema és que en molts casos la intervenció d'una tercera persona inclou també entrevistes en què es fa coincidir la víctima i l'agressor, i en les quals no sempre es fa constar que si la víctima no ho desitja no hi ha d'assistir.
- e) Els procediments informals examinats, en alguns casos anomenats explícitament com a procediments de mediació, no se subjecten a les regles mínimes d'un procés de mediació que protegeixi els interessos de les parts, ni es realitzen per persones expertes en mediació.

En definitiva, els anomenats procediments informals, que no es practiquen enfront d'altres infraccions laborals greus, constitueixen

una pràctica que no respecta els drets de les persones afectades i que no tenen en compte que la majoria dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe són pràctiques sofertes per les dones que responen a una violència/discriminació estructural i a una desigualtat social de poder en les relacions entre dones i homes, motiu pel qual la mediació seria una pràctica inadequada.

4. Procediments

Els protocols identifiquen els principis sobre els quals es basa el mateix procediment d'actuació i que tenen diferent naturalesa i finalitat. Els més essencials són els següents:

- 1) El caràcter obligatori del procediment mateix. Molts protocols destaquen l'obligació general de posar en coneixement dels superiors els casos de possible assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es coneguin, així com l'obligació general de totes les estructures de prestar col·laboració als òrgans encarregats de dur a terme la investigació i valoració dels casos.
- 2) El caràcter urgent; es fixen, fins i tot, en alguns casos, terminis màxims d'actuació de 10, 15, 20 o 30 dies.
- 3) El principi de confidencialitat que ha d'acompanyar tot el desenvolupament del procediment i que es pretén garantir a través de diversos mitjans (no-inclusió en els expedients de dades personals, utilització de codis alfanumèrics, custòdia en un determinat lloc de tota la documentació, informació expressa a tots els implicats que han de guardar secret sobre el tema, etc.), inclosa la sanció disciplinària en el cas que es vulneri aquest principi.
- 4) La garantia de la dignitat i del dret a la intimitat, tot i que hi ha una certa diversitat en el tractament d'aquest principi, ja que, mentre que alguns protocols es refereixen a la protecció de la intimitat de totes les persones implicades, d'altres limiten aquesta protecció exclusivament a les persones objecte de presumpte assetjament.
- 5) Celeritat del procediment respectant els principis d'imparcialitat, contradicció, actuació de bona fe i igualtat: alguns protocols incideixen en la necessitat de garantir el principi de seguretat jurídica, la imparcialitat i el dret de defensa dels implicats en la denúncia. O bé s'assenyala que es garantiran i respectaran els drets de les persones implicades en el procediment o els drets de les persones

denunciades. I també es destaca la necessitat de garantir el principi de contradicció i igualtat. Les persones implicades podran ser assistides per representants legals, representants unitaris i sindicals o altres acompanyants de la seva elecció.

- 6) En el cas dels protocols de les administracions públiques, es destaca també la protecció de la persona assetjada respecte a la seva salut i seguretat (possibilitat d'adoptar mesures cautelars des del principi del procediment). En els protocols de les empreses privades, aquest principi és minoritari (un 5,35%), cosa que demostra l'escassa rellevància que en aquests protocols analitzats es dona a la perspectiva de prevenció de riscos laborals quan es tracta aquesta qüestió, oblidant que ens trobem davant d'un risc laboral de caràcter psicosocial.
- 7) Subsistència de la possibilitat d'utilització, paral·lela o posterior, de les accions legals oportunes.

Els protocols determinen l'estructura que serà responsable de la recepció i tramitació dels escrits i denúncies i, de vegades, les estructures encarregades d'altres tasques i compromisos adquirits en virtut del protocol (campanyes d'informació, sensibilització, plans de formació, etc.).

Els protocols de l'administració pública reconeixen, en general, un paper a la representació unitària i sindical en la política de prevenció, denúncia de situacions d'assetjament, vigilància del compliment de la normativa en matèria laboral i de condicions de treball, tasques de sensibilització i informació, suport i representació de les empleades i els empleats públics que expressament ho sol·licitin. Per a això, s'estableix una sèrie, més o menys regular, de poders i prerrogatives. A l'empresa privada, però, la rellevància de la representació dels treballadors és molt menor.

Alguns protocols estableixen l'obligació que hi hagi experts en igualtat entre els membres de les comissions que han d'investigar i/o avaluar els fets, o la possibilitat que aquests òrgans d'investigació i avaluació recorrin a experts externs en l'àmbit de la igualtat o de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest és un element que hauria de ser reforçat, tant en l'obligatorietat de la seva presència com en les tasques relatives a la seva formació.

Els procediments d'actuació comencen per la denúncia. És per això que la qüestió de la titularitat de la potestat de denúncia té una

importància particular. La posició majoritària adoptada pels protocols analitzats és que la denúncia només la pot plantejar la mateixa víctima o la poden presentar d'altres només amb el consentiment de la víctima, i que respon a la lògica, present a la mateixa LOIMH, de donar preferència a la víctima a l'hora d'iniciar qualsevol tipus d'actuació en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe. Cal apuntar, no obstant això, que aquesta perspectiva, encara que fonamentada sens dubte, oblida que l'assetjament és un risc laboral de caire psico-social i, en conseqüència, d'acord amb el que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals, si es detecta una situació d'aquest tipus, no sols l'empresa, sinó qualsevol altra persona, inclosos òbviament els representants dels treballadors, estan obligats a actuar i a promoure les mesures necessàries per impedir-ho. No poden mantenir, per tant, una actitud passiva.

Si un ambient de treball lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe és –per a l'organització– una necessitat relativa a la seguretat i salut laborals, i un imperatiu ètic, la persecució de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com l'eradicació d'aquests fenòmens de violència i discriminació, no pot passar a través de mecanismes de resolució individual de conflictes, que col·loquen el pes del procediment sobre les espatlles de les víctimes considerades singularment.

Respecte a quin és l'òrgan competent per tramitar i resoldre una denúncia d'assetjament, en els protocols analitzats hi ha una gran diversitat de solucions, amb una escassa participació per part dels representants dels treballadors. En la mateixa línia, cal destacar l'escassa participació dels membres del servei de prevenció de riscos laborals en el desenvolupament del procediment formal (només un 21,42% dels protocols de l'empresa privada la preveuen).

Els protocols estableixen normalment procediments d'actuació en dues fases, i en tots ells es dona un espai a la resolució informal de conflictes o a la mediació. Aquesta estratègia és força problemàtica. La simple possibilitat que una situació de violència i discriminació pugui ser «negociada» entre parts que la mateixa situació assenyalava com a desiguals matisa l'enfocament de «tolerància zero» envers el fenomen, i esborra les implicacions generals que aquests comportaments tenen per al conjunt de l'organització –deixant-los a les possibilitats negociadores de les parts. A més, té repercussions sobre la configuració de les situacions com a comportaments sancionables, ja

que donen a entendre que en l'assetjament sexual o en l'assetjament per raó de sexe amb un sol acte no n'hi ha prou per constituir la conducta sancionada i que aquesta es refereix a un procés de reiteració, de manera anàloga amb l'assetjament laboral. I, no obstant això, una de les característiques que distingeixen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe –assenyalada també per diversos protocols– és la falta de necessitat de la repetició per constituir la conducta sancionada, ja que en els casos d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, a diferència de l'assetjament moral o laboral, cada acte s'inscriu en un sistema de poder o de subordinació grupal, que els dota immediatament de significat discriminatori i és precisament aquest significat discriminatori el que constitueix la conducta sancionada.

En el cas de les empreses privades, la majoria dels protocols analitzats (un 67,85%), clarament influïts per la circumstància que si es provés la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe s'hauria d'imposar la corresponent mesura disciplinària a la persona assetjadora, opten per tramitar la denúncia corresponent mitjançant la fórmula de l'obertura d'un «*expedient*». Es parteix, doncs, en aquests supòsits, de l'existència d'una presumpta conducta sancionable disciplinàriament que requereix la tramitació d'un expedient informatiu amb prou garanties, que pot portar a la imposició de la corresponent mesura correctora –normalment l'acomiadament disciplinari– a la persona assetjadora

Un altre element crític del procediment d'actuació és la inversió de la càrrega de la prova. Malgrat que aquest és un dels elements més destacats (i discutits) de la configuració del dret antidiscriminatori europeu, en el qual tant la Llei orgànica 3/2007 com molts dels protocols diuen que s'inspiren, cal ressaltar la seva gairebé absoluta falta de consideració per part dels protocols. Un tractament adequat d'aquest element del procediment hauria resultat més que necessari.

Els protocols poden recórrer a diferents tipus de mesures en els procediments d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: mesures cautelars, mesures correctores, mesures disciplinàries i mesures complementàries. En general, són tot elles mesures individuals, que es refereixen a la víctima o a la persona sancionada per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. Seria desitjable que es fessin ressò també de mesures correctores o complementàries de caràcter general o estructural per posar fi a aquelles condicions de l'organització del treball, les relacions laborals, els am-

bients, etc., que els casos individuals demostrin favorables a aquests fenòmens de violència i discriminació de gènere.

Els protocols presenten certes especialitats respecte de la manera de posar en pràctica aquesta mesura (facultativa/obligatòria per a l'empresa, qui la sol·licita, qui la decideix...) i en relació amb les persones afectades (només la víctima o ambdues parts implicades).

Respecte a les conseqüències derivades d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, la gran majoria dels protocols estableixen que aquestes conseqüències es concretaran, en el cas de la persona assetjadora, en l'adopció de la mesura disciplinària corresponent. En l'àmbit privat, es qualifica expressament l'assetjament com una falta laboral molt greu (un 58,92%), o bé com una falta greu o molt greu (un 8,92%). Cal tenir present, però, que la sanció a aplicar no és necessàriament l'acomiadament disciplinari, sinó que, juntament amb l'acomiadament, els protocols també preveuen altres possibles mesures disciplinàries com la suspensió d'ocupació i sou, la mobilitat funcional, el trasllat a centre de treball de localitat diferent durant un període de fins a un any, o, finalment, la inhabilitació per a l'ascens per un període d'un any i un dia a cinc anys i el trasllat forçós sense dret a indemnització. No obstant això, en força casos els protocols es limiten a remetre's simplement a les sancions legals corresponents, sense especificar-les.

L'última fase del procediment formal d'intervenció hauria de consistir en el seguiment dels casos d'assetjament plantejats i resolts, així com en la valoració de les mesures de resolució adoptades. No obstant això, aquesta fase és present en molt pocs protocols i s'atribueix a la comissió o comitè d'igualtat (només un 16,07% dels protocols de l'empresa privada, i una proporció encara menor en l'àmbit de l'administració pública). Segons el nostre parer, seria convenient que els protocols recollissin un sistema de seguiment dels casos d'assetjament, ja que això dotaria de més eficàcia el mateix procediment d'intervenció i atorgaria més confiança als seus possibles usuaris, en poder constatar aquests que la seva iniciativa tindrà un resultat final amb una aplicació efectiva.

Finalment, cal esmentar algunes conclusions després de l'anàlisi **jurisprudencial** referida als anys que van del 2008 al 2012, després de l'aprovació, el 2007, de la LOIEDH. Així mateix, davant la necessitat de constatar si la dinàmica jurisprudencial havia canviat després de la introducció dels tipus d'assetjament sexual i assetjament per raó

de sexe per la LOIEDH, hem al·ludit també a sentències anteriors en el temps que ens permetessin valorar si la Llei d'igualtat ha aconseguit consagrar-se com a codi d'igualtat, o si encara li queda molt camí per recórrer.

La conclusió, després de l'anàlisi feta a escala jurisprudencial, és que hi ha un gran decalatge entre el contingut normatiu impulsat pel modern dret antidiscriminatori i la seva recepció pels operadors jurídics. Ni amb prou feines s'esmenta de manera expressa la Llei d'igualtat, amb la qual cosa es dilueix la seva vocació de codi d'igualtat, ni es coneix l'especificitat d'aquestes manifestacions discriminatòries d'assetjament com a formes de violència de gènere, ni es trasllada convenientment a les sentències el contingut normatiu i els requisits d'aquests tipus d'assetjament en les relacions de treball, recentment incorporats de manera transversal per la LOIEDH al nostre ordenament jurídic. A tall de sumari: l'impacte de la Llei d'igualtat en l'àmbit contenciós administratiu i social és pot qualificar de nul, per tal com s'han esvaït les denúncies. En el primer dels casos, han desaparegut les sentències sobre assetjament sexual i sexista, però no aquestes conductes, i en l'àmbit social, continua la dinàmica de traslladar requisits jurisprudencials desfasats, reinventant el contingut normatiu de l'assetjament discriminatori per raó de gènere.

De tota manera, algunes idees han de quedar clares com a colofó de les conclusions:

1. Que el fet que la persona objecte de l'assetjament el rebutgi o s'hi sotmeti no condiona que el fet constitueixi, en si mateix, assetjament sexual.
2. Que un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual i assetjament sexista.
3. Que l'arrel de la persistència i normalització de l'assetjament sexual, i de l'assetjament per raó de sexe, invisibilitzant-lo, resideix en la subordinació estructural grupal de les dones, com a ciutadanes, enfront dels homes.
4. Que la inexistència de denúncies no significa necessàriament que no hi ha situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
5. Que el tractament dels episodis d'assetjament des de la salut laboral serà sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que en derivin.
6. Que mantenir un entorn laboral que respecti la dignitat de les persones és responsabilitat de l'organització empresarial i laboral

- i de totes les persones que la integren, i han d'incorporar-se mesures de prevenció, detecció i sanció en la dinàmica empresarial. D'aquesta manera, cal preveure protocols d'actuació i incorporar mesures amb aquesta finalitat en els plans d'igualtat de l'empresa.
7. Que, de la mateixa manera, la sensibilització, conscienciació i formació en gènere i dret antidiscriminatori s'ha d'incorporar als plans i programes formatius de les organitzacions, incloent-hi els equips directius.
 8. Que urgeix igualment formació en gènere i dret antidiscriminatori per als operadors jurídics en general i el poder judicial en particular, per a la qualificació correcta de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, en cap cas homologables a l'assetjament moral o *mobbing*. Aquesta confusió greu entre assetjament moral i assetjament discriminatori per raó de sexe està suposant per part de la magistratura la persecució i constatació de requisits i contingut normatiu en cap cas exigits per la llei.

VII. Bibliografía general

ALTÉS TÁRREGA, J.A., *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo Blanch, València, 2002

AMORÓS, C., «Conceptualizar es politizar», a Lorenzo, P., Maqueda, M. L. i RUBIO, A. (coords) *Género, violencia y derecho*, Tirant lo Blanch, València, 2008.

ANDERSON, E., «Recent Thinking about Sexual Harassment: A Review Essay», *Philosophy & Public Affairs*, 34 (3), 2006.

BAER, S., «Dignity or Equality? Responses to Workplace Harassment in European, German, and U. S. Law», a MacKinnon, C. A. i Siegel, R. B. (Eds) *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven and London, 2004.

BARRÈRE UNZUETA, M.A., «Iusfeminismo y Derecho antidiscriminatorio: Hacia la igualdad por la discriminación», a Mestre i Mestre, R. (coord.) *Mujeres, derechos y ciudadanías*, Tirant lo Blanch, València, 2008.

BARRÈRE, M.A i MORONDO, D., «Subordinación y discriminación interseccional: Elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio», *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 45, Granada, 2011.

BODELÓN, E., «Acoso sexual y por razón de sexo», a DA, *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Generalitat de Catalunya, CGPJ, Barcelona, 2011.

CABEZA PEREIRO, J. i LOUSADA AROCHENA, J.F., «El acoso sexual como riesgo laboral (a propósito de la Sentencia 24.1.2000 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia)», dins de les XI Jornades Catalanes de Dret Social, Barcelona, 2000.

CEINOS, Á., «El papel de la negociación colectiva ante el acoso sexual: nuevas medidas para viejos problemas», *LA LEY*, 2011.

CROSTHWAITE, J. i PRIEST, G., «The Definition os Sexual Harassment», a LEMONCHECK, L. i STERBA, J. (Eds), *Sexual Harassment: Issues and Answers*, Oxford University Press, Nova York, 2001.

DA, *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Generalitat de Catalunya, CGPJ, Barcelona, 2011.

DA, *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2006.

DA, *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo*, Emakunde, Vitòria, 2011.

DARNACULLETA, M.M, *Autorregulación y derecho público. La autorregulación regulada*, Marcial Pons, 2005.

DEL REY GUANTER, S., «Acoso sexual y relación laboral», a *Relaciones Laborales*, tom I, 1993

DROMM, K., *Sexual Harassment. An Introduction to the Conceptual and Ethical Issues*, Broadview Press, Ontario, 2012.

EHRENREICH, R., «Dignity and Discrimination: Toward a Pluralistic Understanding of Workplace Harassment», *The Georgetown Law Journal*, 88 (1), 1999.

EMER/Estudios de mercado, *El acoso sexual de la mujer en el trabajo*, Institut de la Dona de la Comunitat Valenciana, 1994.

ESTEVE PARDO, J., *Autorregulación: génesis y efectos*, Aranzadi, 2002.

FABREGAT MONFORT, G., «El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales», *Lan Harremanak*, /23, 2010.

FABREGAT MONFORT, G., *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011.

FACIO MONTEJO, A., *Cuando el género suena, cambios trae. (Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*, San José, CR, ILANUD, 1992, accessible a http://www.amdh.org.mx/mujeres3/biblioteca/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/2_genero/3.pdf

FARLEY, L., *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of women on the Job*, McGraw-Hill, Nova York, 1978.

FRANKE, K. M., «What's Wrong with Sexual Harassment», *Stanford Law Review*, 49 (4), 1997.

GARCÍA-PERROTE, I., «Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres», *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2008.

GASCÓN ABELLÁN, M., «Prueba científica: mitos y paradigmas», a *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 44, 2010.

GASCÓN ABELLÁN, M., i LUCENA MOLINA, J.J., «Pruebas científicas: la necesidad de un cambio de paradigma», *Jueces para la Democracia*, 69, novembre 2010.

GIL RUIZ, J.M., *Los diferentes rostros de la Violencia de Género*, Dykinson, Madrid, 2007.

GIL RUIZ, J.M., *Las nuevas Técnicas legislativas en España*, Tirant lo Blanch, València, 2012.

GIL RUIZ, J.M., «La regulación del acoso sexual y por razón de sexo en el orden social y su jurisprudencia», a RUBIO, A. i GIL RUIZ, J.M., *Dignidad e Igualdad en derechos: el acoso sexual y por razón de sexo*, Dykinson, Madrid, 2012.

GIL RUIZ, J.M., «Análisis teórico, legislativo y jurisprudencia de la violencia de género en el ámbito penal», a *Análisis jurídico de la violencia contra las mujeres. Guía de Argumentación para Operadores Jurídicos*, Instituto Andaluz de la Mujer, Estudios 18, Sevilla, 2003 (1a edició) i 2004 (2a edició).

GIMENO NAVARRO, M.A., MEJÍAS GARCÍA, A. i CARBONEL VAYÁ, E., *Protocolos sobre acoso laboral. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*, Tirant lo Blanch, València, 2011.

HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral en el trabajo*, Paidós, 3a impressió, Barcelona, 2010.

HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral*, Paidós, Barcelona, 2002.

HOLTMAAT, R., «Sexual Harassment and Harassment on the Ground of Sex in EU Law: a Conceptual Clarification», *European Gender Equality Law Review*, núm. 2/2011, p. 4-13.

INMARK Estudios y Estrategias S.A.-IM, *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, 2006. Resum de resultats accessible a http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/salud/contenidos/EstudiosYEstadisticas/acosoSexual/1173352051939_mtas-_inst_mujer-_informe_2006-_acoso_sexual.pdf.

IZQUIERDO, M.J., *El malestar en la desigualdad*, Ed. Cátedra, Madrid, 1998.

LA CALLE FUENTES, M., GONZÁLEZ ROMERO, C. i NÚÑEZ TRIGUERO, J.A., *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, Fundación Largo Caballero, Madrid, 1988.

LAFONT NICUESA, L., *El delito de acoso moral en el trabajo*, Tirant lo Blanch, València, 2008.

LEVITSKY, S., «Closing the “Bisexual Defense” Loophole in Title VII Sexual Harassment Cases», a LEMONCHECK, L. i STERBA, J. (Eds), *Sexual Harassment: Issues and Answers*, Oxford University Press, Nova York, 2001.

LOUSADA AROCHENA, J.F., «Acoso sexual y acoso sexista en la Ley de Igualdad», a *Anuario de Conferencias del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2n semestre del 2007, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2008.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (coord), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (coord), «Principio de igualdad y derecho a no ser discriminado en las relaciones de trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 7, 2008.

MACKINNON, C.A., *Sexual Harassment of Working Women. A case of Sex Discrimination*, Yale University Press, New Haven and London, 1979.

MACKINNON, C.A., *Hacia una teoría feminista del Estado*, Cátedra, 1990.

MAQUIEIRA, V., «Género, diferencia y desigualdad», a Beltrán, E. i Maquieira, V. (eds.) *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Alianza, Madrid, 2001.

MARTÍNEZ GAYOSO, M.N., «Prevención de riesgos laborales, igualdad entre mujeres y hombres y negociación colectiva», *Lan Harremanak/23 (2010-II)*, 2010.

MAY, S., «Nuevos riesgos, seguridad y prevención: sobre la transformación del Estado moderno y de sus formas de actuación jurídica», a E. Perez, E. Arana, P. Mercado i J. L. Serrano (eds.), *Derecho, globalización, riesgo y medioambiente*, a Tirant lo Blanch, València, 2012.

MEJÍAS GARCÍA, A.M., *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*, UGT-Mujer PV, UGT-PV, 2001.

MERCADO PACHECO, E., «Desarrollo sostenible o gobernanza. Retóricas del derecho global y de la justicia ambiental», a E. Pérez, E. Arana, P. Mercado i J. L. Serrano (eds.), *Derecho, globalización, riesgo y medioambiente*, Tirant lo Blanch, València, 2012.

MERCADO PACHECO, E., «Experimentalismo democrático, nuevas formas de regulación y legitimación del Derecho», *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 46, (2012), b.

OSBORNE, R., *Apuntes sobre violencia de género*, Edicions Bellaterra, Barcelona, 2009.

PÉREZ DEL RÍO, T., «El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social», *Relaciones Laborales*, núm. 17, 1990.

PÉREZ DEL RÍO, T., «La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género», *Temas laborales: revista andaluza de trabajo bienestar social*, núm. 91, 2007.

PÉREZ DEL RÍO, T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009.

PITCH, T., *Un Derecho para dos. La construcción jurídica de género, sexo y sexualidad*, Trotta, Madrid, 2003.

PRATS I CATALÀ, J., *De la burocracia al management, del management a la gobernanza. Las transformaciones de las administraciones públicas de nuestro tiempo*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid, 2005.

ROBERTS, D., «The Collective Injury of Sexual Harassment», a MacKinnon, C. A. i Siegel, R. B. (eds.) *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven and London, 2004, p. 365-381.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Acoso sexual, acoso moral, acoso discriminatorio», *Mobbing. Nu*, 2002 <http://www.mobbing.nu/estudios-ERPineiro-acoso.htm> (recuperat el 16/02/2012).

RUBENSTEIN, M., *La dignidad de la mujer en el trabajo: Informe sobre el problema del acoso en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas*, octubre, 1987. (COM889) 568 final 29-11-1989.

RUBIO, A. i GIL RUIZ, J.M., *Dignidad e Igualdad en derechos: el acoso sexual y por razón de sexo*, Dykinson, Madrid, 2012.

RUBIO, A. i GIL RUIZ, J.M. (Ed.), *Las medidas disuasorias frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*, Dykinson, Madrid, 2012.

RUBIO A., «Los efectos jurídicos del *soft law* en materia de igualdad efectiva. La experiencia española», *Anuario de Filosofía del Derecho*, núm. XXIX, 2013.

RUBIO DE MEDINA, M.D., «Los conceptos de acoso laboral (*mobbing*), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades», a VELASCO PORTERO, M. T. (Ed.) *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Tecnos, Madrid, 2011.

SECUNDA, P.M. i HIRSCH, M., *Mastering Employment Discrimination Law*, Carolina Academic Press, Durham (N. C.), 2010.

SERRANO ARGUESO, M., «El acoso sexual en el trabajo y la prevención de riesgos laborales». Actes del Symposium Mujeres y Derecho: luces y sombras en el ordenamiento jurídico. Servicio de Publicaciones de la Diputación de Málaga, 2008.

SIEGEL, R.B., *A Short History of Sexual Harassment*, a MACKINNON, C. A. i SIEGEL, R. B. (Eds) *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven and London, 2004.

STRATIGAKI, M., «The Cooptation of Gender Concepts in Eu Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family», *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 11 (1), 2004.

SUPERSON, A., «A Feminist Definition os Sexual Harassment», *Journal of Social Philosophy*, 24, 1993.

TORNS, T., BORRAS, V., ROMERO, A., RECIO, A. y PELLEJÁ, L., *L'assetjament sexual en el món del treball a Catalunya*, Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Sociologia, 1996.

TORRES, G., «The Ecology of Justice: The Relationship Between Feminism and Critical Race Theory», a MACKINNON, C. A. i SIEGEL, R. B. (eds.) *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven and London, 2004.

TUBERT, S. (Ed.) *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*, Ed. Cátedra, Madrid, 2003.

UGT-Mujer PV, *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*, UGT-PV, 2001.

VELASCO PORTERO, M. T. (ed.) *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Tecnos, Madrid, 2011.

VICENTE PACHÉS, F. de, «El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la pespectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67, 2007.

WALL, E., «Sexual Harassment and Wrongful Communication», *Philosophy of the Social Sciences*, 31 (4).

WALL, E., «The Definition of Sexual Harassment», a WALL, E. (Ed.) *Sexual Harassment: Confrontations and Decisions*, Prometheus Books, Buffalo, 1992, p. 69-85.

WITTGENSTEIN, L., *Investigaciones filosóficas*, Instituto de Investigaciones Filosóficas UNAM, Mèxic DF, ([1953] 1988).

YOUNG, I.M., *La justicia y la política de la diferencia*, Ed. Cátedra, Madrid, ([1990] 2000).

YOUNG, I.M., *Responsabilidad por la justicia*, Morata, Madrid, 2011.

ZACCARIA, G., «De nuevo sobre la interpretación y los principios jurídicos», *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 44, 2010.

ZIPPEL, K.S., *The Politics of Sexual Harassment. A comparative Study of the United States, the European Union, and Germany*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006.

VIII. Annexos

349

I. Relació de protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a les administracions públiques objecte d'estudi

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que s'hi vinculen (BOE, 8 d'agost de 2011).

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València (28 de febrer de 2012, disponible a la pàgina web de la Universitat).

Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana (disponible a la pàgina web de la Generalitat).

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Ajuntament de València (de 22 de febrer de 2011, disponible a la pàgina web de l'Ajuntament).

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Diputació de Màlaga (22 de juliol de 2008, disponible a la pàgina web de la Diputació).

Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe de Ports de l'Estat i Autoritats portuàries (Ministeri de Foment, 6 de juliol de 2011, disponible a la pàgina web del ministeri).

Procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía (BOJA, 14 d'octubre de 2010).

Protocol d'actuació en casos d'assetjament, conveni col·lectiu personal laboral de la Diputació Provincial d'Osca (BOPHU, 24 de gener de 2011).

Mesures de prevenció i procediment d'actuació en casos d'assetjament moral i/o sexista en el treball, en l'àmbit del Departament d'Educació, Universitats i Recerca, Govern Basc (BOPV, 26 de juliol de 2011).

Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i moral, acord col·lectiu de l'entitat Ajuntament de Zizur Mayor (BON, 19 d'abril de 2012).

Protocol de prevenció i intervenció enfront de l'assetjament laboral, Ajuntament de Bilbao (24 de març de 2010, disponible a la pàgina web).

Protocol d'actuació en matèria de prevenció i inhibició de l'assetjament en l'àmbit laboral, Universitat de Valladolid (BOCYL, 15 de març de 2012).

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament en l'entorn laboral de l'Ajuntament de Madrid i els seus organismes autònoms (BOAM, 21 de desembre de 2011).

II. Relació de protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses objecte d'estudi

II Conveni col·lectiu de tripulants de cabina de passatgers d'Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de març de 2009).

Pla marc d'igualtat de la Unió General de Treballadors i el protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball que s'incorporen al text del conveni col·lectiu (BOE de 20 de març de 2009).

351

Conveni col·lectiu de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 d'agost de 2009).

Conveni col·lectiu d'Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípode, S.A. i COIDEC, S.A. (BOE de 31 d'agost de 2009).

Pla d'igualtat de Danone, S.A., que forma part del seu conveni col·lectiu (BOE de 9 de setembre de 2009).

Conveni col·lectiu de grans magatzems, per al període 2009-2012 (BOE de 5 d'octubre de 2009).

III Conveni col·lectiu de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 d'octubre de 2009).

III Conveni col·lectiu de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8 d'octubre de 2009).

VIII Conveni col·lectiu de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 d'octubre de 2009).

Conveni col·lectiu estatal del sector de desinfecció, desinsectació i desratització (BOE de 28 d'octubre de 2009)

X Conveni col·lectiu de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 d'octubre de 2009).

Conveni col·lectiu d'àmbit estatal del sector de la mediació d'assegurances privades (2009-2010) (BOE de 5 de novembre de 2009).

I Conveni col·lectiu de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de novembre de 2009).

Conveni col·lectiu estatal d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE de 15 de febrer de 2010).

Acta de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu de l'entitat pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de març de 2010).

I Conveni col·lectiu d'Importaco, S.A. (BOE de 25 de març de 2010).

Conveni col·lectiu d'Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE de 8 d'abril de 2010).

Acord complementari al Conveni col·lectiu general de la indústria química de Repsol YPF Lubrificantes y Especialidades, S.A. (BOE de 21 d'abril de 2010).

V Conveni col·lectiu de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 d'abril de 2010).

V Conveni col·lectiu de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de juny de 2010).

I Conveni col·lectiu d'Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de juny de 2010).

Conveni col·lectiu de Praxair España, SL, Praxair Producción España, S.L.U., Praxair Soldadura, S.L.U., i Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de juliol de 2010).

Conveni col·lectiu nacional del cicle del comerç del paper i arts gràfiques (BOE de 5 de juliol de 2010).

Conveni col·lectiu interprovincial de la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics (BOE de 5 de juliol de 2010).

I Conveni col·lectiu d'Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE de 13 de juliol de 2010).

IV Conveni col·lectiu de botigues de conveniència (BOE de 23 de juliol de 2010).

Conveni col·lectiu d'Ibermática, S.A. (BOE de 23 de juliol de 2010).

Conveni col·lectiu de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 d'agost de 2010).

Pla d'igualtat de Santa Bárbara Sistemas, S.A., que dona compliment al que estableix la disposició addicional primera del Conveni i que passa a integrar-s'hi (BOE de 30 d'agost de 2010).

XXIII Conveni col·lectiu marc per a oficines de farmàcia (BOE de 24 de gener de 2011).

V Conveni col·lectiu de Decathlon España, S.A. (BOE de 14 de febrer de 2011).

I Conveni col·lectiu marc estatal d'oci educatiu i animació sociocultural (BOE de 8 de març de 2011).

I Conveni col·lectiu marc del grup d'empreses E.ON España (BOE d'11 de març de 2011).

Conveni col·lectiu de Hertz España, S.L. (BOE de 14 de març de 2011).

VIII Conveni col·lectiu Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 31 de març de 2011).

Acta dels acords de modificació de l'article 27 del Conveni col·lectiu de l'Agencia Efe, S.A., i la incorporació de nous acords (BOE de 27 d'abril de 2011).

Conveni col·lectiu de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.U. (BOE de 26 de maig de 2011).

Conveni col·lectiu de Kiabi España KSCE, S.A. (BOE de 20 de juny de 2011).

VIII Conveni col·lectiu de Renault España Comercial, S.A. (BOE de 27 de juny de 2011).

III Conveni col·lectiu de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (BOE de 28 de juny de 2011).

Conveni col·lectiu de Telefónica de España, S.A.U., per als anys 2011-2013 (BOE de 4 d'agost de 2011).

Conveni col·lectiu de Saint Gobain Vicasa, S.A. (fàbriques) (BOE de 4 d'octubre de 2011).

IV Conveni col·lectiu estatal per a despatxos de tècnics tributaris i assessors fiscals (BOE de 14 d'octubre de 2011).

II Conveni col·lectiu del grup d'empreses Vips (BOE de 29 de novembre de 2011).

IV Conveni col·lectiu de treball estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (BOE de 10 de desembre de 2011).

XXV Conveni col·lectiu de Philips Ibérica, S.A.U., 2011-2012 (BOE de 9 de gener de 2012).

Conveni col·lectiu d'Ediciones El País, S.L. (BOE de 3 de febrer de 2012)

Conveni col·lectiu de Saint Gobain Vicasa, S.A. (BOE de 3 de febrer de 2012).

Conveni col·lectiu de Limber Multiservicios, S.L. (BOE de 23 de febrer de 2012).

Conveni col·lectiu de Siemens, S.A. (BOE de 24 de febrer de 2012).

IV Conveni col·lectiu de supermercats del Grup Eroski (BOE de 7 de març de 2012).

Acta en la qual es conté l'acord sobre protocol de prevenció enfront de l'assetjament, assetjament sexual i per raó de sexe, de conformi-

tat amb el que estableix la disposició addicional segona del conveni col·lectiu per a les empreses de comerç a l'engròs i importadors de productes químics industrials, i de drogueria, perfumeria i annexos (BOE de 8 de març de 2012).

Conveni col·lectiu de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (BOE de 9 de març de 2012).

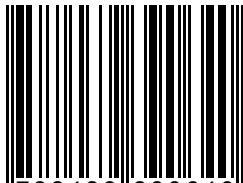
355

I Conveni col·lectiu del grup d'empreses Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de març de 2012).

IV Conveni col·lectiu de Repsol YPF, S.A. (BOE de 4 d'abril de 2012).

III Conveni col·lectiu de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25 d'abril de 2012).

ISBN: 978-84-393-9064-0



9 788439 390640