



Plans d'igualtat i Protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe

Nocions bàsiques per entendre'ls

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	2
2. PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES	2
2.1. Obligació legal de realitzar un pla d'igualtat	2
2.2. En què consisteix el pla d'igualtat	3
2.2.1. Inici del pla de comunicació i creació de la comissió negociadora	3
2.2.2. Diagnòstic	3
2.2.3. Definició d'objectius i establiment de mesures	5
2.2.4. Seguiment i avaluació.....	5
3. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	6
3.1. Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.....	7
3.2. Compromís de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.....	7
3.3. Qui ha d'intervenir.....	8
3.4. Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: fases i vies de resolució	8
3.5. Formació i informació.....	10
4. BIBLIOGRAFIA.....	11

1. INTRODUCCIÓ

“La subordinació legal d'un sexe a un altre és incorrecta en si mateixa, i actualment és un dels principals obstacles per al desenvolupament humà; i això ha de ser reemplaçat pel principi de perfecta igualtat, sense admetre poder o privilegi d'una banda ni desavantatge de l'altra”.

(L'esclavitud de les dones, John Stuart Mill¹, 1878).

Un segle i mig després d'aquesta afirmació, encara segueixen existint adversitats a la nostra societat que dificulten la consecució de la igualtat de tracte entre dones i homes. Per aconseguir-ho, s'estan duent a terme polítiques públiques d'igualtat a nivell estatal, europeu i mundial, que han deixat enrere el debat teòric sobre aquesta qüestió, promovent les mateixes oportunitats entre dones i homes de manera real.

Per aconseguir anar un pas més enllà de la simple conscienciació social, cal establir un marc normatiu que tingui per objectiu promoure i garantir aquesta igualtat. En aquest sentit, a nivell estatal trobem el seu màxim exponent, en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (d'ara endavant LOIEMH) la qual té com a finalitat “fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, a les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural”.

Pel que fa a l'àmbit laboral, aquesta mateixa llei en el capítol IV, impulsa l'adopció de mesures per part de les empreses per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, a través de l'elaboració dels seus propis plans d'igualtat.

Des d'Egarsat hem elaborat aquest manual per oferir de manera clara i concisa, unes nocions bàsiques per entendre els plans d'igualtat, així com els protocols d'assetjament sexual o per raó de sexe que han d'abordar i incloure-hi. Està dirigit a professionals amb responsabilitats en aquesta matèria per ajudar-los en el procés d'implantació d'aquests plans, juntament amb la pròpia LOIEMH i reials decrets que la desenvolupen, així com la “Guia per a l'elaboració de plans d'igualtat a les empreses” publicada per el Ministeri d'Igualtat.

2. PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES

2.1. Obligació legal de realitzar un pla d'igualtat

La primera qüestió que aborden les empreses és saber si estan o no obligades a realitzar i implantar un pla d'igualtat (d'ara endavant Pdl) als seus centres de treball. **La LOIEMH estableix l'obligatorietat² per a totes aquelles empreses que tinguin cinquanta treballadors o més³.**

A més d'aquesta obligació vinculada al còmput de les persones treballadores, l'empresa es pot veure obligada a la seva realització, quan així ho estableixi el conveni col·lectiu o davant d'un requeriment per part de l'autoritat laboral (on la seva elaboració i implantació substitueixi una sanció).

¹ Filòsof anglès del segle XIX, el qual va publicar el 1869 l'assaig “L'esclavitud de les dones”.

² Atinent el nombre de treballadors que conformin l'empresa, la seva aplicació serà gradual en la forma establerta per la disposició transitòria desena segona de l'esmentada llei.

³ Per quantificar el nombre de persones treballadores, consultar a l'article 3 del RD 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, on s'exposa com dur a terme la quantificació del nombre de persones treballadores a l'empresa.

En tot cas, des d'Egarsat recomanem la seva realització encara que no sigui obligatori per normativa, garantint així, el deure de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, a més de ser el marc idoni on integrar les mesures davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2.2. En què consisteix el pla d'igualtat

Un cop presa la decisió de dur a terme el Pdl, cal conèixer què és i en què consisteix. La LOIEMH a l'article 46 el defineix com un *"conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe"* a l'entorn laboral.

El desenvolupament reglamentari de l'esmentada llei⁴ assenyala el procediment a seguir per a l'elaboració dels Pdl, mitjançant 4 etapes:

- Inici de la comunicació entre la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
- Realització d'un diagnòstic inicial de la situació real de l'empresa, on es manifestin les condicions de la plantilla en relació amb la igualtat entre dones i homes.
- Elaboració i implantació d'aquest pla, englobant alhora una sèrie de fases successives, en què en cadascuna s'estableixin unes accions concretes a desenvolupar de forma ordenada. Després de la consecució d'una fase, es podrà confeccionar la següent.
- Seguiment i avaluació del pla.

2.2.1. Inici del pla de comunicació i creació de la comissió negociadora

El procés s'inicia amb la **comunicació per escrit** de l'empresa o de la representació legal de les persones treballadores a l'altra part, amb l'objectiu d'iniciar el procés de negociació necessari per elaborar el Pdl. És a dir, ha d'haver-hi una determinació de les parts. Aquest és el punt de partida, a partir del qual es constitueix la **comissió negociadora**, on estaran representades de manera paritària les dues parts de la negociació i amb una composició equilibrada de dones i homes.

La seva constitució és una acció preceptiva, per la qual cosa s'ha de fer per complir amb la normativa aplicable. El fet que les persones treballadores no hagin exercit el seu dret de representació no eximeix d'aquesta obligatorietat. Davant d'aquesta situació, l'empresa no pot crear un comitè *ad hoc*, ni delegar en altres comitès, sinó que ha de contactar per escrit amb els sindicats més representatius del sector per formar la comissió negociadora.

2.2.2. Diagnòstic

Un cop constituïda la comissió negociadora, es pot elaborar el **diagnòstic** de la situació de l'empresa en termes d'igualtat entre dones i homes en diverses matèries. Aquesta acció només podrà ser realitzada per la comissió, i no es podrà subcontractar a tercers.

El seu objectiu és *"identificar i estimar, amb indicadors qualitatius i quantitatius, les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles existents o que poguessin existir a l'empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes"* segons es desprèn de l'article 7 del RD 902/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

⁴ Article 3 del RD 901/2020, de 13 de juliol, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, s'exposa com dur a terme la quantificació del nombre de persones treballadores a l'empresa i el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

El diagnòstic ha de ser complet, exhaustiu i rigorós. Per això, cal recopilar tota la informació necessària per dur a terme una anàlisi que permeti conèixer la situació d'igualtat entre dones i homes, identificant tant els punts forts com les possibles desigualtats per poder proposar recomanacions de millora.

L'elaboració del diagnòstic haurà d'atendre els criteris establerts a l'annex de l'esmentat RD 902/2020, i el seu contingut no és arbitrari, ja que el legislador ha establert un mínim d'aspectes que han de sotmetre's a anàlisi, podent-se ampliar si així s'acorda a la comissió. En concret, a banda de contenir informació bàsica de l'empresa i informació quantitativa de la plantilla, també s'han d'analitzar les matèries següents:

Matèria a analitzar	
Procés de selecció i contractació	
Classificació professional	Anàlisi de les polítiques de gestió de personal que ajudaran a identificar si existeixen desequilibris o desigualtats.
Formació	
Promoció professional	
Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes)	Anàlisi de les condicions de treball (temps de treball, mobilitat, estabilitat, etc.) i auditoria retributiva ⁵ .
Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Anàlisi d'aspectes relacionats amb la conciliació.
Infrarepresentació femenina	Anàlisi de la representació de cada sexe als llocs de responsabilitat.
Retribucions	Anàlisi de la política retributiva de l'empresa. A més, ha d'incloure una auditoria retributiva realitzada de conformitat amb allò establert al RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes.
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Comprovació sobre l'existència de mecanismes de detecció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. <i>(Matèria que es tracta amb deteniment a la tercera part del present document).</i>

La “Guia per a l'elaboració de plans d'igualtat a les empreses”, publicada pel Ministeri d'Igualtat, ofereix una sèrie d'eines per a l'anàlisi de cadascuna aquestes matèries, a més d'explicar detalladament quin tipus d'informació s'ha de recollir a cadascuna d'elles”.

Altres matèries d'anàlisi	
Seguretat, salut laboral i equipaments	Anàlisi sobre l'existència de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. Sobre això, Egarsat disposa d'un codi de bones pràctiques “Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere”, un manual molt útil per tractar aquests aspectes.
Violència de gènere	Anàlisi de les actuacions o mesures que s'han adoptat sobre això.
Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista	Anàlisi del llenguatge i les imatges que s'utilitzen, així com dels canals de comunicació de l'empresa.

⁵ Els plans d'igualtat han d'incloure l'auditoria retributiva, amb l'objectiu de “comprovar si el sistema retributiu de l'empresa compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, en matèria de retribució”. Article 7.1 RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

A més de l'anàlisi d'aquests aspectes, les empreses amb més de 250 treballadors que estan subjectes a realitzar els plans d'igualtat, han de sotmetre el seu registre retributiu a una auditoria, per obtenir informació sobre si aquest compleix el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

En aquest sentit, el nostre ordenament jurídic en pro de la transparència estableix *“el principi de la mateixa retribució per treball d'igual valor”* (Art. 4 RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes). Referent això, *“un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents”* (ET Art. 28.1).

Si bé l'auditoria és obligatòria només per a aquelles empreses que han de realitzar el Pdl, el registre retributiu l'han de dur a terme, anualment⁶ totes les empreses, sobre tots els treballadors i, en aquest, han de constar dades quantitatives com la mitjana aritmètica i la mitjana en funció del sexe, de la classificació professional i de qualsevol altre sistema de classificació aplicable i dades qualitatives on s'exposin les dades esmentades en funció del treball del mateix valor.

2.2.3. Definició d'objectius i establiment de mesures

Aquesta anàlisi és el punt de partida mitjançant el qual la comissió negociadora pot detectar les dificultats en matèria d'igualtat que hi ha a l'empresa, podent definir les prioritats pel que fa a àmbits d'actuació, i establir uns **objectius generals i específics**, així com el tipus de mesures concretes a realitzar.

Al respecte, no hi ha cap tipus de declaració d'intencions, els objectius i les mesures han de ser concretes, mesurables i avaluables. Per això cal especificar el motiu que els sustenta, la discriminació subjacent detectada, què es pretén erradicar i com s'aconseguirà. Per exemple, si s'ha detectat una bretxa salarial entre dones i homes, un possible objectiu seria establir que aquest es redueixi en un 5% en el termini de 2 anys.

Amb els objectius establerts, la comissió negociadora podrà definir, mitjançant acord, quines **mesures** es duren a terme a l'empresa per eliminar la discriminació i/o desigualtats detectades. Per això, cal assignar els recursos, humans i materials, així com determinar els terminis de la seva implantació i un responsable encarregat perquè es duguin a terme.

2.2.4. Seguiment i avaluació

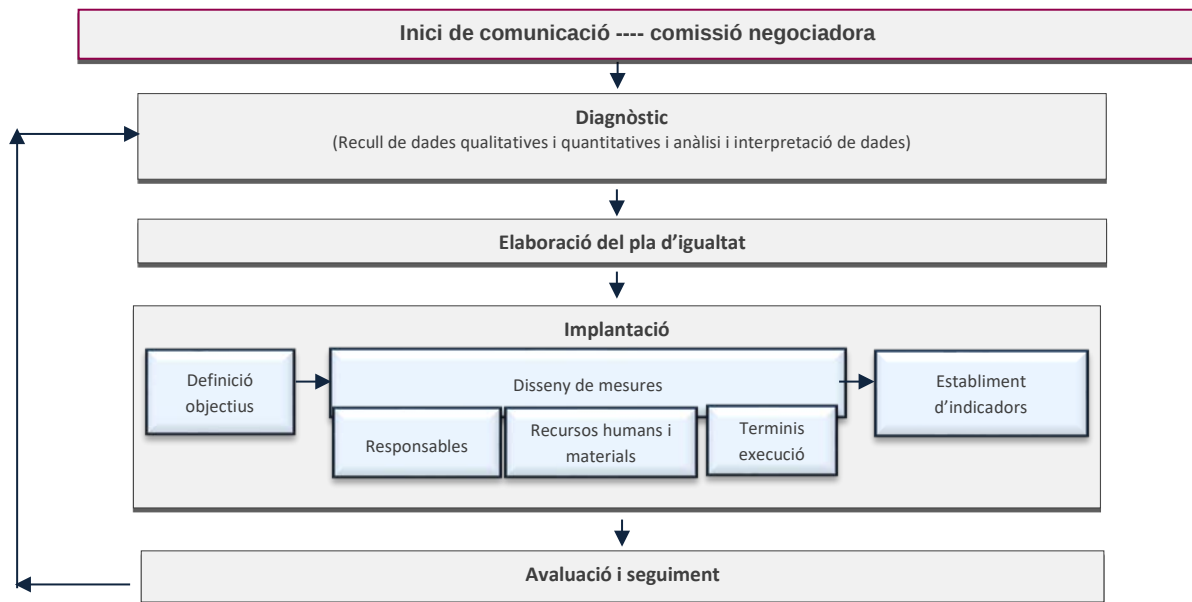
Encara que el Pdl es plasmí en un document, aquest ha d'estar viu i en contínua revisió, per la qual cosa és necessari **establir indicadors** que, mitjançant un sistema de seguiment, permetin avaluar el desenvolupament de les accions dutes a terme d'acord amb allò establert i acordat per la comissió. A aquest efecte, es designarà un **òrgan concret de vigilància**⁷, encarregat de valorar el grau d'assoliment dels objectius marcats i el compliment i l'impacte de les mesures implantades.

Atenent al RD 902/2020, article 6, es durà a terme, com a mínim *“una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment”*.

⁶ Serà de caràcter anual, sens perjudici de les modificacions que siguin necessàries en cas d'alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre. Art. 5.4 RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

⁷ Entès aquest com un grup de persones en què hagin de participar de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i en la mesura del possible amb una composició equilibrada entre dones i homes (article 5 RD 901/2020).

Figura 1-. Fases del pla d'igualtat



Finalment, assenyalar la necessitat de definir una política empresarial sobre igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes que englobi tot el disseny i implantació del Pdl i sigui difosa a tot el personal intern, i fins i tot publicitat a nivell extern (proveïdors/clients), per exemple, mitjançant la web de l'empresa.

3. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Com s'ha assenyalat anteriorment, totes les empreses amb 50 treballadors o més estan obligades legalment a dissenyar i implantar un Pdl, previ diagnòstic de diferents matèries com és la comprovació sobre l'existència de mecanismes de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. En aquest aspecte la LOIEMH es pronuncia explícitament a l'article 48, en el qual assenyalava l'obligació que **tota empresa**, independentment del nombre de treballadors, ha d'establir mesures específiques per prevenir aquest tipus d'assetjament.

Aquesta llei ha fet un gran pas en aquesta direcció prohibint aquests assetjaments, en línia amb el nostre marc normatiu, com la Constitució Espanyola o el Codi Penal⁸, en què l'assetjament sexual constitueix un delicte.

En matèria de prevenció de riscos laborals, la Inspecció de Treball s'ha pronunciat al respecte al seu Criteri Tècnic 69/2009⁹, considerant com a falta greu l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives davant la violència de gènere en l'àmbit laboral. Aquestes particularitats justifiquen una menció a banda d'aquest apartat.

⁸ El codi penal tipifica com a delicte l'assetjament sexual.

⁹ Criteri Tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina.

3.1. Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Aconseguir ser una empresa respectuosa amb totes les persones treballadores, oferint igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, passa necessàriament per prevenir l'assetjament sexual i erradicar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la LOIEMH defineix **l'assetjament sexual** com: *“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 intimidatori, degradant o ofensiu”* (article 7.1.).

I, **l'assetjament per raó de sexe** com *“qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”* (article 7.2.).

3.2. Compromís de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores

Amb l'objectiu de promoure unes condicions de treball que evitin l'assetjament sexual o per raó de sexe, les empreses han d'arbitrar procediments específics i oferir els passos a seguir davant de possibles denúncies.

En primer lloc, la direcció de l'empresa ha de manifestar de manera explícita, clara i concisa, el seu **compromís d'erradicar l'assetjament**, declarant que no tolerarà cap mena de conducta que vulneri la llibertat i el respecte entre la plantilla que pugui donar lloc a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquest ha de basar-se en principis fonamentals com:

- Reconeixement de la igualtat efectiva de dones i homes com a compromís transversal de l'empresa.
- Adopció de mesures positives que garanteixin aquesta igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Compromís de prevenir qualsevol conducta i/o manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Tolerància zero cap a comportaments de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals o amb el sexe de la persona que atempti contra la dignitat de la persona.

És recomanable que aquest compromís es trobi en documents com la carta de la direcció, la memòria institucional o el manual d'acollida, per exemple.

Tot el personal ha de ser coneixedor, i per tant estar informat sobre:

- Tipus d'accions positives que es duren a terme per promocionar condicions de treball que garanteixin un entorn de treball sense cap mena de discriminació. Actuacions liderades per la gerència i aplicables a totes les persones que formen la plantilla. Aquestes accions, alhora, s'han de contemplar i integrar en el sistema de gestió de prevenció de riscos laborals, com a mesures preventives que garanteixin la salut de les persones treballadores.
- L'existència d'un **protocol intern per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe**, on s'exposin els passos que cal seguir davant de la presentació d'una denúncia, perquè es pugui resoldre dins de l'empresa.
- Així mateix, és important que la plantilla estigui sensibilitzada en la matèria, assumint part de la responsabilitat. En aquest sentit, aquesta ha de prendre consciència del seu comportament, adoptant les actituds adequades en relació al rol de dones i homes.

Cal informar sobre el fet que la víctima té dret, a més, a fer una denúncia a través de mitjans externs, sol·licitant l'actuació de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, o davant de la jurisdicció civil, laboral o penal si així ho considera necessari.

3.3. Qui ha d'intervenir

És indispensable nomenar una **persona de referència** a qui se li presenti la denúncia. En el protocol ha de constar-hi el nom i la forma de contacte (telèfon, e-mail, etc.), així com una persona suplent.

A més dels coneixements teòrics i procedimentals, cal que la persona de referència estigui entrenada i habituada a fer una escolta activa. Així mateix, és primordial que disposi d'una formació específica en aquesta matèria ja que és l'encarregada de:

- Rebre la comunicació o la denúncia.
- Informar sobre els drets de la persona afectada i acompanyar-la a totes les fases del protocol.

D'altra banda, s'haurà de constituir una **comissió instructora** i de seguiment, la funció de la qual és investigar les denúncies que es presentin, i posteriorment emetre un **informe vinculant** sobre l'existència o no d'assetjament i, si cal, oferir unes recomanacions. Aquesta comissió ha de:

- Estar constituïda com a mínim per dues persones, una representant a l'empresa i l'altra a les persones treballadores.
- Incloure alguna de les persones de referència.
- Valorar si a més d'estar formada per personal intern de l'empresa, també és possible que hi intervingui personal extern, essent així una comissió mixta.

3.4. Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: fases i vies de resolució

Tot protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe s'ha de regir per uns principis que, si es garanteixen, oferiran confiança a la plantilla sobre el protocol i sobre la manera de procedir per part de l'empresa. Els principis fonamentals són:

- Confidencialitat. S'ha de respectar la privadesa de la informació rebuda i recopilada durant tot el procés.
- Respecte per la intimitat. En tot moment, l'empresa ha d'actuar amb respecte i discreció envers totes les persones afectades.
- Tracte just. Cal garantir una imparcialitat envers totes les persones implicades, inclosa la persona presumptament assetjadora, a qui se li aplicarà el principi de presumpció d'innocència fins que els fets denunciats es demostrin.
- Protecció davant de possibles represàlies. Cal garantir que cap persona implicada en el procediment pateixi represàlies.
- Celeritat. Sense cap demora, s'han d'iniciar les actuacions pertinents per resoldre la situació com més aviat millor.

Amb aquests principis com a pilars, el protocol respon a tres fases: comunicació de la situació d'assetjament, investigació dels fets i resolució de la situació, que expliquem tot seguit:

► Fase de comunicació

Fase en la qual la persona afectada o bé qualsevol altra que adverteixi una situació d'assetjament, pot fer la **comunicació dels fets** a la persona de referència, qui alhora:

- Informarà d'això a la comissió instructora i de seguiment.
- Assessorarà a la persona afectada sobre el protocol i els passos que ha d'emprendre en el cas que vulgui denunciar els fets transcorreguts, a més d'explicar-li els drets i les obligacions de l'empresa en aquesta matèria.

- Així mateix, pot proposar a la direcció de l'empresa mesures cautelars, que es duren a terme fins a la resolució de la situació, amb l'objectiu de separar la presumpta persona assetjadora de la víctima. En cap cas no es pot obligar a la persona denunciada a canviar de lloc de treball, horari, etc.

Aquesta fase es resol de tres formes diferents:

- Formalitzant la denúncia per part de la persona afectada.
- No es presenta denúncia per part de la persona afectada, encara que la persona de referència consideri que hi ha alguna evidència d'assetjament i decideixi informar-ne a gerència perquè s'intensifiquin les mesures preventives en aquest sentit, o s'adoptin les actuacions que consideri necessàries.
- Tancant-se el procés en no formalitzar-se denúncia per part de la persona assetjada, ni considerar-se per part de la persona de referència que hi hagi indici d'assetjament.

En cap cas la denúncia pot ser anònima. Per això és essencial i necessari que les persones confiïn en el protocol i en la garantia de confidencialitat (inclòs com un dels fonaments bàsics de la declaració de principis esmentada a l'apartat anterior).

► Fase d'investigació

Arran de la denúncia, en la qual ha de constar un relat tan complet i descriptiu com sigui possible dels fets, la comissió d'instrucció i seguiment, investigarà exhaustivament aquests per finalment poder emetre un **informe vinculant** sobre l'existència o no d'assetjament. Per poder emetre aquest informe:

- S'haurà de reunir primer amb la persona que denuncia i posteriorment fer-ho amb la persona denunciada. En aquest cas, la càrrega de la prova s'inverteix. És a dir, correspon a la persona denunciada demostrar que la conducta és adequada.
- Entrevistarà els possibles testimonis dels fets.
- Podrà sol·licitar assessorament extern a una persona experta en assetjament sexual o per raó de sexe.

Arran de les proves, la comissió, de forma consensuada, haurà d'establir si aprecia indicis o no d'assetjament i fer-ho constar així a l'informe.

La investigació, així com la seva resolució, s'han de fer amb celeritat, sense demores injustificades per poder emetre com més aviat millor una resolució al respecte.

Totes les persones que intervenen en el procés (persona de referència, comissió d'intervenció, personal extern, testimonis, acompanyants del denunciador i denunciat, etc.) tenen l'obligació de preservar la confidencialitat i guardar sigil, actuant amb la discreció necessària per protegir la intimitat i dignitat de totes les persones afectades.

► Fase de resolució

Un cop la comissió hagi elaborat l'informe, la direcció de l'empresa ha d'emetre una resolució que contingui el resultat de l'informe pel que fa a l'existència o no d'assetjament.

- Si de les proves se'n dedueix l'existència, la direcció de l'empresa, en funció dels suggeriments donats per part de la comissió instructora, haurà de prendre les actuacions correctores pertinents, i si s'escau, obrir un expedient sancionador podent arribar fins i tot a l'acomiadament disciplinari de l'agressor (atenent el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu de l'empresa).
- En cas que no s'apreciïn indicis d'assetjament es farà constar, també a l'informe i es procedirà a l'arxiu de la denúncia.

En tot cas, per ser una obligació legal, el denunciador i el denunciat han de disposar d'una còpia d'aquesta resolució.

► Fase de seguiment i control

La comissió investigadora haurà de verificar que s'han dut a terme els acords adoptats i fer el seguiment de les accions i mesures adoptades, així com del resultat.

En el supòsit en què s'hagi provat l'existència d'indis de assetjament, i a la persona agressora no se li hagi rescindit el contracte, caldrà fer un seguiment actiu per part de l'empresa.

3.5. Formació i informació

Elaborar un protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe, implica realitzar diferents accions informatives i formatives que s'hauran d'adequar a totes les persones de l'empresa a diferents nivells, en funció de si són destinatàries del protocol o bé formen part de la direcció i/o de les persones que intervenen en la seva elaboració i execució:

- Formació bàsica dirigida a tota la plantilla, a través de la qual cal assegurar-se, com a mínim que aquesta:
 - Coneix la política de l'empresa en relació amb l'assetjament.
 - Sap com accedir al protocol. Per això, la direcció ha d'assegurar-se de que el protocol estigui en un lloc accessible tant per al personal intern com per al personal extern (proveïdors, clients, etc.).
 - Comprèn què és i què no és assetjament, així com quines conductes són considerades com a tal, per aprendre a identificar possibles indis de assetjament.
 - Coneix el procés que cal seguir en la comunicació o la denúncia de la situació d'assetjament.
- Direcció, persones amb responsabilitat de comandament o que intervenen en el procediment d'actuació del protocol. A més del que hem esmentat anteriorment, hauran de disposar de formació més especialitzada en la qual adquireixin:
 - Coneixements més profunds de la legislació en aquesta matèria, i com elaborar i executar un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.
 - Habilitats resolutives per actuar amb celeritat davant d'una denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe.
 - Així mateix, les persones de referència, hauran de treballar i fomentar les seves habilitats socioafectives, ja que aquestes són necessàries en la interlocució amb el denunciant i el denunciat.

Aquesta guia ofereix una visió global sobre la matèria, assentat els coneixements bàsics i necessaris per als professionals que vulguin elaborar un Pdl i/o un protocol per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, sobre la base de la normativa aplicable, així com els manuals i eines publicades per diferents administracions públiques sobre aquests plans i protocols.

4. BIBLIOGRAFIA

Marc normatiu

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019). Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019). Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717 <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. «BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020, páginas 87476 a 87502 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020, páginas 87503 a 87513 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902>

Altres publicacions

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_507.pdf/ea11e310-ef40-4572-bf27-fd4fa908523b
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Guía Para la Elaboración de Planes de Igualdad en las empresas (2021). Ministerio de igualdad
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (2021). Ministerio de Igualdad.
- Miembros de la Comisión de Igualdad y Tiempo en el Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Miembros del Grupo Técnico de Acoso. Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa (2021). Generalitat de Catalunya.