

Negociar en igualtat

Guia de clàusules per a una
negociació col·lectiva amb
perspectiva de gènere



Unió General de Treballadors de Catalunya
www.ugt.cat

Continguts

Introducció.....	4
1. Mesures d'igualtat a l'empresa.....	5
2. Plans d'igualtat a l'empresa.....	6
3. Clàusula d'igualtat i no discriminació.....	10
4. Especial protecció legal davant l'acomiadament i altres actes discriminatoris.....	11
5. Formació i reciclatge.....	12
6. Selecció i promoció.....	13
7. Igualtat salarial.....	14
8. Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.....	16
9. Drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.....	19
10. Drets de conciliació laboral, personal i familiar.....	21
11. Càmput d'absentisme.....	25
12. Llenguatge no sexista i inclusiu.....	26
13. Drets del col·lectiu LGTBI a l'empresa.....	27
14. Annex. Vies de resolució de les situacions d'assetjament: els protocols.....	30
15. Annex 2. V Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020.....	59
16. Més informació i adreces d'interès.....	73

Introducció

Les situacions de desigualtat i discriminacions entre dones i homes es donen a molts àmbits empresarials on la negociació col·lectiva té un paper molt important. Aquestes poden derivar del tipus d'organització a l'empresa, de les formes i mecanismes d'accés a l'ocupació, del tipus de contractació, de la classificació professional, de les variables que es tenen en compte per valorar els llocs de treball, de la manera de promocionar i formar, de la manera en què es retribueix i s'atorguen determinats complements salarials i incentius, de les mesures de conciliació, de l'existència d'una política de salut laboral amb perspectiva de gènere, de la manera com l'empresa afronta l'assetjament sexual i per raó de sexe, o de la comunicació i de la sensibilització en clau de gènere que es faci a l'empresa.

Tot i que malauradament encara hi ha discriminacions directes a les empreses, la majoria de discriminacions es donen de manera indirecta i són més difícils de detectar. Per aquest motiu, és necessari calibrar els efectes i la incidència dels acords de la negociació, mantenint en tot moment la perspectiva de gènere i vetllant per la neutralitat dels seus efectes.

La guia va dirigida a les persones negociadores dels convenis col·lectius de qualsevol àmbit o territori que, des del seu àmbit d'actuació, vulguin avançar cap a una igualtat real de condicions entre dones i homes al lloc de treball.

Sabem que la situació de les dones al mercat de treball és producte de les relacions patriarcales en què se sustenta la nostra societat. I que les pitjors condicions laborals que pateixen les dones són reflex d'aquesta relació de dominació. Per tant, cal abordar la problemàtica des de múltiples àmbits com són l'educació en la igualtat, la sensibilització o el foment de la corresponsabilitat. Tot i així, des de la UGT de Catalunya creiem fermament que l'aplicació de les millores proposades poden ser un instrument de canvi, també social, dins els centres de treball.

1. Mesures d'igualtat a l'empresa

Totes les empreses estan obligades a adoptar mesures d'igualtat, negociades i, si escau, acordades amb la representació legal de les persones treballadores, segons la llei.

Proposta de clàusula:

Les parts signants de l'acord acorden pactar mesures d'igualtat en els àmbits següents: accés, promoció, formació, retribució, conciliació i condicions de treball. Aquestes mesures s'hauran d'avaluar i revisar dins el termini i en la forma que concretin les parts negociadores.

2. Plans d'igualtat a l'empresa

En el cas de les empreses de més de 250 treballadors/es, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral:

Proposta de clàusules:

Obligatorietat

Les empreses de més de 150 persones treballadores, tinguin un o més centres de treball, que tenen aquest conveni de referència, han de pactar mesures d'igualtat dirigides a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal dels treballadors, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors.

Concepte dels plans d'igualtat

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe, orientació, identitat o expressió de gènere.

Els plans d'igualtat defineixen els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com els sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Les parts signants de l'acord assumeixen com a pròpies les «Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat» del Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya, elaborat i signat per les organitzacions sindicals i empresarials més significatives juntament amb l'administració pública.

Constitució de la Comissió d'igualtat

S'ha de constituir una comissió d'igualtat que faci la coordinació, disseny, seguiment i avaluació de tot el procés del pla d'igualtat. Aquesta comissió estarà formada per persones designades per la direcció de l'empresa i altres designades per la representació de les persones treballadores, de manera paritària. És convenient que la comissió reculli el seu funcionament i les seves funcions en un reglament intern per facilitar-li l'activitat. D'altra banda, els acords presos en el si de la comissió s'hauran de formalitzar en actes firmades per totes les parts.

Comunicació i participació

És aconsellable la formació en igualtat de tots els membres de la comissió d'igualtat, i fer-la abans d'iniciar el procés i facilitar així la definició, la implementació, el seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat.

És recomanable definir els canals d'informació que s'utilitzaran durant tot el procés per tal que les persones treballadores els coneguin.

La informació sobre el compromís amb la igualtat de gènere, l'elaboració de la diagnosi així com el disseny i la implementació del pla ha d'arribar d'una forma fluida al conjunt de la plantilla.

Cal traspassar a la comissió de seguiment del conveni o a la comissió negociadora la negociació i la firma definitiva del pla.

S'ha d'incorporar el pla d'igualtat en el conveni col·lectiu mitjançant el registre dels plans d'igualtat o com a annex al conveni col·lectiu.

Diagnosi de situació

La diagnosi serveix per poder marcar els objectius del pla i el calendari de les mesures. És convenient fer una diagnosi en profunditat de tots els àmbits en els quals ha d'actuar el pla d'igualtat. Segons la Llei d'igualtat, aquests àmbits poden ser: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir en termes d'igualtat entre dones i homes la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per a la realització de la diagnosi és convenient recollir i analitzar dades quantitatives extretes de les bases de dades de les empreses i dades qualitatives per copsar l'opinió de les persones treballadores. En funció de la dimensió de l'empresa i dels centres de treball, les dades han de ser desagregades per departaments i per centres. Cal dissenyar prèviament els formularis per a la recollida de dades.

La responsabilitat de coordinar i centralitzar la recollida de dades és de la comissió d'igualtat, assegurant la participació de la representació sindical.

Una vegada recollides totes les dades cal analitzar-les i fer una valoració de la realitat dels homes i les dones a l'empresa.

Disseny i implantació del pla

Els objectius del pla i el disseny de les mesures que en formen part han de respondre als resultats obtinguts en la diagnosi i han de ser fruit d'una negociació entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

Es recomana preveure mecanismes de participació de les persones treballadores en la fase de disseny i elaboració del pla d'igualtat.

Per tal de garantir la implantació de les accions previstes en el pla d'igualtat, cal preveure els mecanismes de comunicació necessaris per donar-les a conèixer entre les persones beneficiàries i informar-ne sobre el funcionament.

La comissió d'igualtat ha de ser responsable de la implantació del pla d'igualtat i hauria de vetllar perquè les mesures previstes en el pla es comuniquin a tota la plantilla.

Seguiment i avaluació

La funció de seguiment i avaluació del pla d'igualtat ha de recaure en la comissió d'igualtat, que hauria de preveure mecanismes per informar sobre el desenvolupament a les persones treballadores i fer efectiu així el principi de transparència establert en l'article 47 de la Llei d'igualtat. Segons les dimensions de la comissió, es pot designar un grup tècnic més operatiu que faci el seguiment del pla i informi periòdicament la comissió d'igualtat de la seva evolució.

De la mateixa manera, aquests mecanismes han de preveure també canals de comunicació bidireccionals per poder recollir el grau de coneixement, d'ús i de satisfacció amb el pla d'igualtat per part de les persones treballadores, i tenir així un retorn de les mesures dutes a terme.

La comissió d'igualtat pot realitzar el seguiment i l'avaluació del pla o bé escollir entre les persones que la componen un grup encarregat del seguiment i l'avaluació, que també haurà de ser paritari, amb representació de l'empresa i sindical.

La comissió d'igualtat, o el grup tècnic que s'hagi creat, han d'elaborar un calendari de seguiment.

3. Clàusula d'igualtat i no discriminació

El conveni ha de recollir el dret de les persones treballadores a no ser discriminades ni directament ni indirectament.

Proposta de clàusula:

Igualtat i no discriminació

L'empresa es compromet a vetllar pel compliment dels principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, discapacitat, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua.

4. Especial protecció legal davant l'acomiadament i altres actes discriminatoris

El conveni inclourà expressament l'especial protecció legal davant l'acomiadament i altres actes discriminatoris durant els períodes de tractaments de fertilitat i reproducció, embaràs, postpart i lactància, així com la de treballadors i treballadores que facin ús de drets de conciliació:

Proposta de clàusula:

Protecció davant l'acomiadament i altres actes discriminatoris

Serà nul l'acomiadament, l'extinció del contracte o qualsevol acció o decisió empresarial que perjudiqui els treballadors i treballadores durant els períodes de tractaments de fertilitat i reproducció, embaràs, postpart i lactància. També serà nul l'acomiadament, l'extinció del contracte o qualsevol acció o decisió empresarial que perjudiqui els treballadors i treballadores quan aquestes accions tinguin el seu origen en el gaudi dels drets de conciliació de la vida laboral, familiar i personal reconeguts en el present conveni.

5. Formació i reciclatge

Degut a les majors dificultats de conciliació de les dones treballadores, és necessari que la formació i reciclatge es produeixi sempre dins l'horari laboral. Així mateix, les persones treballadores que fan ús de drets de conciliació que suposen absències laborals durant llargs períodes, tenen més necessitats de formació i reciclatge.

Proposta de clàusules:

Formació i jornada laboral

Les necessitats de formació i reciclatge dels treballadors i les treballadores es produiran dins de la jornada laboral.

Absències per conciliació i formació

Es preveurà formació i reciclatge per a les persones treballadores que s'incorporin a l'empresa després de llargs períodes d'absència com a causa de l'ús de drets de conciliació.

6. Selecció i promoció

Els processos de selecció i promoció interna a l'empresa han de complir els criteris de neutralitat i transparència i garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

D'una banda, una de les principals causes de la pitjor situació de les dones en el mercat laboral és la segregació laboral entre dones i homes. De mitjana, elles ocupen llocs de treball menys valorats, pitjor remunerats i en posicions inferiors en la classificació professional.

D'altra banda, l'article 43 de la LOIEMH estableix la possibilitat mitjançant la negociació col·lectiva d'establir mesures d'acció positiva. En aquest sentit es proposa:

Proposta de clàusules:

Neutralitat i transparència en els mecanismes i protocols de selecció i promoció a l'empresa

L'empresa ha de garantir la neutralitat i transparència en els mecanismes i protocols de selecció i promoció que existeixen a l'empresa. Els criteris de selecció i promoció han de ser neutres i no han de tenir efectes diferents per a homes i dones.

Es farà difusió entre la plantilla dels processos de selecció i promoció, indicant el nom del lloc de treball a cobrir i la descripció dels requeriments formatius i altres criteris de selecció.

Mesures d'acció positiva

En igualtat de condicions d'idoneïtat, en els processos de selecció i promoció tindran preferència les persones del gènere menys representat. Es podran incloure sistemes de quotes a les polítiques de formació, accés i promoció a l'empresa.

7. Igualtat salarial

L'article 28 de l'Estatut dels treballadors estableix que l'empresa està obligada a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

D'altra banda, els efectes d'una valoració i descripció dels llocs de treball són cabdals per eliminar les diferències salarials, per això s'han d'efectuar sota criteris neutres i objectius.

També és necessari que tots els conceptes salarials tinguin una definició clara i transparent, ja que les dades mostren que la bretxa salarial és molt superior entre el salari que es deriva dels complements i altres remuneracions que no són salari base.

Proposem també garantir un sòl salarial, ja que té efectes positius en termes d'igualtat, atès que són les dones les que acostumen a ocupar llocs de menys remuneració.

Proposta de clàusules:

Treball igual i treball d'igual valor, igual remuneració

L'empresa està obligada a remunerar per la prestació d'un treball igual o d'igual valor la mateixa remuneració, tant pel salari base com pels complements salarials o extrasalarials, sigui de manera dinerària o en espècie, sense discriminació directa o indirecta per motiu de sexe o gènere.

Es considera treball igual quan les persones realitzen el mateix treball i/o les mateixes funcions, en el mateix grup professional.

Es considera treball d'igual valor quan les persones realitzen treballs als quals corresponen un conjunt equivalent de requeriments relatius a capacitats, esforços (físics, mentals i emocionals), responsabilitats i condicions de treball.

Valoració i descripció dels llocs de treball

Les valoracions del lloc de treball s'efectuaran sota sistemes de valoració basats en criteris neutres i objectius, assegurant que estaran lliure de prejudicis de gènere i les descripcions dels llocs de treball seran el més exhaustives possible i lliures de connotacions de gènere.

L'estudi de valoració de llocs de treball es realitzarà amb la participació de la representació sindical.

Anàlisi dels conceptes salarials

Es farà una anàlisi detallada de tots els conceptes salarials a les empreses afectades pel conveni juntament amb la representació sindical. S'haurà de garantir que la descripció dels conceptes esmentats sigui exhaustiva, incloent-hi les condicions i supòsits en què es gaudiran.

Salari mínim garantit

S'establirà un salari mínim garantit que inclogui tots els conceptes salarials.

8. Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

L'article 48 de la LOIEMH estableix l'obligatorietat de totes les empreses de tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció. En aquest sentit proposem introduir en el conveni col·lectiu les definicions, la descripció del procés de prevenció i actuació a través del protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe elaborat i signat pels agents sindicals i empresarials més representatius a Catalunya al Consell de Relacions Laborals, així com reflectir la tipificació en el procediment sancionador:

Proposta de clàusules:

L'assetjament sexual: definició i exemples

Constitueix assetjament sexual «qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008».

Exemples d'assetjament verbal: difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona; fer comentaris o bromes sexuals obscenes; fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física; oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades; fer demandes de favors sexuals, entre altres.

Exemples d'assetjament no verbal: mirades lascives al cos; gestos obscens; ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit; cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu, entre altres.

Exemples d'assetjament físic: apropament físic excessiu; arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària; el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats); tocar intencionadament o «accidentalment» les parts sexuals del cos, entre altres.

L'assetjament per raó de sexe: definició i exemples

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament que, de manera repetida, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.

Es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre altres: actituds condescendents o paternalistes; insults basats en el sexe i/o l'orientació i/o identitat sexual de la persona treballadora; conductes discriminatòries per raó de sexe; formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe; utilitzar humor sexista; ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe; actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre altres.

Obligacions de l'empresa: protocols

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

Serà obligatori acordar, juntament amb la representació sindical, procediments o protocols per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual a l'empresa. (vegeu ANNEX)

Tipificació en el procediment sancionador

L'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual es tipifica com a falta molt greu en el procediment sancionador del conveni, tal com dicta la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social recordant que pot ser causa d'acomiadament procedent.

La LISOS, així mateix, estableix que l'empresa pot ser sancionada davant les responsabilitats empresarials específiques que té davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

9. Drets laborals de les dones víctimes de violència masclista

Les dones acreditades com a víctimes de violència masclista disposen d'una sèrie de drets laborals i de Seguretat Social la finalitat dels quals és que aquestes puguin conciliar les seves obligacions laborals amb les seves necessitats de protecció i de recuperació integral, a partir de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. En aquest sentit, els convenis col·lectius han de donar visibilitat a aquests drets moltes vegades desconeguts entre la plantilla i recollir-los en el seu redactat, així com ampliar-los si s'arribés a un acord.

Proposta de clàusules:

Les organitzacions signatàries d'aquest Conveni Col·lectiu es comprometen a difondre els drets i garanties per a les persones treballadores que siguin víctimes de violència masclista i a pactar mesures que les amplii.

Drets laborals i de Seguretat Social (art. 21, Llei 1/2004)

- 1. La treballadora víctima de violència de gènere té dret, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.*
- 2. En els termes que preveu la Llei general de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball previstes a l'apartat anterior donen lloc a una situació legal de desocupació.
El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social i de desocupació.*
- 3. Les empreses que formalitzin contractes d'interinitat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el seu contracte de treball o exercitat el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tenen dret a una bonificació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produeixi la reincorporació, aquesta es realitzarà en les mateixes condicions existents al moment de la suspensió del contracte de treball.*

4. *Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa al més aviat possible.*
5. *A les treballadores per compte propi víctimes de violència de gènere que deixin de treballar per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, se'ls suspènirà l'obligació de cotització durant un període de sis mesos, que els seran considerats com de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seva situació serà considerada com assimilada a l'alta.*

A l'efecte del previst en el paràgraf anterior, es prendrà una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.

Propostes de millora:

La treballadora víctima de violència masclista disposa d'un permís o llicència retribuïda per a un període no inferior a dos mesos —similar al que tenen reconegut les empleades públiques víctimes de violència de gènere que s'acullen a una excedència per aquesta causa.

Es desenvoluparan les mesures necessàries perquè les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista que tinguin acreditada la seva situació, no les perjudiquin ni laboralment ni econòmicament.

10. Drets de conciliació laboral, personal i familiar

La Llei 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes estableix una sèrie de drets de conciliació, que el conveni col·lectiu ha de recollir i, en cas que la negociació sigui possible, millorar.

Proposta de clàusula:

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores de forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

Permisos de conciliació remunerats

L'article 37.3 i 37.4 de l'ET recull els motius que donen dret de la persona treballadora, previ avís i justificació, a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, entre els quals hi ha:

37.3 b) Dos dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador o la treballadora ha de fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.

37.3 f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

37.4. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'ET, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o

acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o a l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi estableix.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només pot ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

4 bis. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se a l'apartat 6 d'aquest article.

Millora i concreció de l'articulat:

- *Quatre dies pel naixement de fill/a i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador o la treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de sis dies.*
- *Pel temps indispensable per a la realització o acompanyament a la parella d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.*
- *Pel temps indispensable per a l'acompanyament a visites mèdiques de parents de primer grau de la persona treballadora.*
- *Permís retribuït dirigit a facilitar la cura de fills i persones dependents en cas de malalties o accidents sobrevinguts que no requereixin ingrés hospitalari.*
- *La persona treballadora que s'aculli al dret de lactància tindrà dret a acumular el permís en 15 dies laborables continuats i ininterromputs.*

Permisos de conciliació no remunerats

L'article 37.6 de l'ET recull el motiu que dona dret de la persona treballadora, previ avís i justificació, a absentar-se del treball sense dret a remuneració pel temps d'absència, i que és el següent:

37.6. Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceix una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceix cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada de la jornada, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cuidar-lo de forma directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Millora i concreció de l'articulat:

- *L'exercici del dret a accedir a les reduccions de jornades que preveu aquest apartat no estaran limitades, en qualsevol cas.*
- *Les persones treballadores que s'acullin a aquests drets podran fer-ho escollint lliurement l'horari de la reducció i amb la possibilitat de compactar les reduccions de l'horari en jornades completes.*

L'article 34.8 de l'ET estableix el dret a adaptar la durada i distribució de la jornada laboral per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes de la negociació col·lectiva.

El capítol IV de l'AIC, a més, recomana potenciar la flexibilitat horària per tal d'afavorir la conciliació. En aquest sentit proposem:

Jornada laboral

Les persones treballadores tindran dret a adaptar la durada i distribució diària i setmanal de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral sempre que les tasques associades al lloc de treball ho permetin i respectant, en tot cas, el còmput anual d'hores de jornada laboral.

11. Càmput d'absentisme

Proposta de clàusula:

Absentisme

No són computables, a efectes d'absentisme, les absències degudament justificades derivades de l'ús de drets de conciliació, les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista o les absències derivades del procés de canvi de sexe.

12. Llenguatge no sexista i inclusiu

El llenguatge utilitzat per redactar el conveni col·lectiu o l'empresari a través dels diferents canals de comunicació de l'empresa, també és susceptible de generar discriminació d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.

Proposta de clàusula:

Llenguatge no sexista

En la redacció del conveni s'ha de fer servir un llenguatge no sexista, que no empli únicament el masculí, com a garant de la igualtat laboral entre dones i homes.

L'empresa ha d'utilitzar un llenguatge no sexista tant en els canals de comunicació externa com interna, especialment els referents a processos de selecció, formació i promoció, i en la descripció de llocs de treball i tasques de classificació professional.

S'ha d'evitar la referència a les paraules pares i pare, i substituir-les per persones progenitores i per l'altre progenitor o progenitora.

13. Drets del col·lectiu LGTBI a l'empresa

Malgrat la igualtat formal aconseguida en matèria legal, encara existeixen prejudicis que giren al voltant del col·lectiu de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals. Encara sobreviuen pràctiques discriminatòries i d'exclusió als centres de treball. En aquest sentit, és molt important que la negociació col·lectiva es faci ressò d'aquestes discriminacions i acordi la implantació de totes aquelles mesures i clàusules que ajudin a combatre-les.

Proposta de clàusules:

Obligació empresarial:

La Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya estableix l'obligatorietat de les empreses d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els i les representants legals dels treballadors i treballadores.

Equiparació dels drets de matrimoni i drets de parelles de fet

Les llicències, permisos, beneficis i ajudes socials i econòmiques previstes en aquest conveni per als matrimonis s'han d'estendre igualment a les parelles de fet legalment registrades.

En cas d'inscripció de parelles de fet, el matrimoni posterior amb la mateixa persona inscrita no genera nous drets associats.

Necessitats i drets de les persones transgènere

Faltes d'assistència derivades del procés de canvi de sexe. En quantificar i catalogar les causes d'absentisme, no s'han de computar les absències ocasionades per consultes, tràmits o IT relacionades amb el procés de canvi de sexe o procés de transició.

Tractament i nova identitat corporativa. Encara que legalment no s'hagi produït el canvi de nom, s'ha de tractar la persona interessada amb el nom escollit, creant-li una nova identitat corporativa al treballador o treballadora segons la seva identitat o expressió de gènere. En aquest sentit, s'han de

rectificar les bases de dades, targetes corporatives o altra documentació on aparegui el nom de la persona interessada, sempre que el tràmit o document no requereixi el nom legal.

Privacitat. L'empresa ha de custodiar la identitat legal de la persona interessada i només pot ser d'accés per a aquelles treballadores o treballadors que les requereixin per estricta necessitat pel tipus de feina que desenvolupin a l'empresa.

Desestigmatització de les persones LGTBI amb relació al VIH: Proves de detecció amb finalitat d'exclusió laboral

No s'exigeix la presentació de diagnòstics relatius al VIH a les persones sol·licitants d'un lloc de treball ni a les qui exerceixen una ocupació.

Incloure la LGTBIfòbia com a risc psicosocial

L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció ha de contemplar els riscos relacionats amb la LGTBIfòbia com a riscos psicosocials.

Reglament sancionador

Es considera falta molt greu l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament ofensiu verbal, no verbal o físic, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una persona per la seva condició sexual, la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es consideren infraccions molt greus els actes de l'empresa que siguin contraris al respecte a la intimitat i a la dignitat de les persones treballadores.

Protocols d'actuació davant el canvi de sexe i/o gènere

S'han d'establir protocols d'actuació davant el canvi de sexe i/o gènere de les persones dins l'àmbit laboral a l'empresa.

Seguiment i avaluació del protocol

Des de l'inici de la implementació del protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes a l'efecte de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

14. Annex. Vies de resolució de les situacions d'assetjament: els protocols

1. L'entorn i els vincles laborals

Es considera «entorn laboral» a efectes d'assetjament qualsevol lloc o moment en què les persones es troben per qüestions professionals i laborals, incloent-hi viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa, entre altres.

Així, l'assetjament es pot produir entre companys/es, supervisors/ores, subordinats/ades, però també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/ores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/àries, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, entre altres.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- La protecció a les persones de l'empresa davant de conductes d'assetjament per part de persones externes;
- La protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.

2. Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

- El col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

3. La direcció de l'empresa: obligacions legals i responsabilitats

3.1. Obligacions legals

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe;
 - b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - c) al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant de l'assetjament.

L'empresa també està obligada a adoptar mesures tendents a garantir els drets anteriors. Aquestes mesures han de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:
 - a) D'una banda, ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
 - b) D'altra banda, ha de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació laboral. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores.

Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 i 16 de la Llei, entre altres).

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures:

- a) Mesures preventives: la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures indicades en el capítol tres.

- b) Procediments d'investigació de les denúncies: l'empresa ha de tenir procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixin i aplicar-los quan tinguin coneixement d'aquests casos.

3.2. Responsabilitats

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

a) Responsabilitat administrativa

La responsabilitat administrativa s'exigeix després d'una investigació prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment empresarial.

D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (en endavant TRLISOS), l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals.

En matèria de relacions laborals

Els incompliments en matèria de relacions laborals poden ser:

- No comptar amb procediments i mesures específiques per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores: suposa l'incompliment de l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.
- Comptar amb els procediments indicats en el paràgraf anterior, però no aplicar-los davant d'una denúncia suposa l'incompliment de l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.
- Constatació de l'assetjament: suposa l'incompliment de l'article 4.2.e) del TRLET en relació amb l'article 7 de la LOIEDH i l'article 2 de la LIEDH.

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

És important destacar que el «coneixement» per part de l'empresariat no ha de ser entès com a coneixement formal dels fets de part de la persona assetjada, ja que en molts casos aquesta comunicació no es realitzarà per les dificultats que això comporta.

Per això, cal considerar que l'empresa, davant de la constatació d'un assetjament, únicament pot quedar exonerada de responsabilitat administrativa quan acrediti disposar d'una política antiassetjament raonablement eficaç, que compleixi els requeriments legals. Això vol dir que la responsabilitat exigida a l'empresa no és pel fet que s'hagi produït un assetjament en la seva organització, sinó que coneixent l'existència d'un possible cas d'assetjament no hagi fet res per investigar-lo i impedir-lo.

En matèria de prevenció de riscos laborals

Els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals poden ser:

- Detecció, en la investigació dels casos d'assetjament, de deficiències organitzatives en les condicions de treball de la persona presumptament assetjada o d'altres persones treballadores. Hi ha diverses possibilitats:
 - Que no hi hagi avaluació de riscos psicosocials. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.1.b) del TRLISOS.
 - Que hi hagi avaluació de riscos psicosocials que detecta la deficiència, però l'empresa no adopta mesures preventives o correctores. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.6 del TRLISOS.
- Així mateix, poden donar-se altres incompliments vinculats amb la falta d'investigació dels danys per a la salut de la persona treballadora (accidents de treball derivats de situacions d'assetjament), la falta de mesures de coordinació i cooperació (d'acord amb l'article 24 de la LPRL i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, en matèria de coordinació d'activitats empresarials) o la falta de protecció de les persones especialment sensibles (d'acord amb l'article 25 de la LPRL).

Altres responsabilitats administratives

Al costat d'aquestes opcions, és necessari recordar que l'assetjament pot donar lloc a un dany per a la salut. Si aquest dany per a la salut genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, sorgeixen les conseqüències següents:

- S'ha de determinar la baixa mèdica com a accident de treball. Si l'empresa no determina la baixa mèdica com a accident de treball, la Inspecció de Treball pot proposar que es determini com a accident de treball i enviar l'informe a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (en endavant, INSS). L'INSS decideix sobre aquesta determinació (en un procediment anomenat procediment de determinació de contingència), d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995, de 21 de juliol, pel qual es desenvolupa, en matèria d'incapacitats laborals del sistema de la Seguretat Social, la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Si a més del nexa causal entre baixa mèdica i assetjament, la Inspecció de Treball detecta en la investigació administrativa que l'empresa ha permès la conducta d'assetjament i no ha realitzat cap acció davant d'aquesta conducta, pot proposar un recàrrec d'entre el 30% i el 50% de les prestacions econòmiques derivades de l'accident de treball causat, en compliment de l'article 123 del Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

La Inspecció de Treball envia a l'Institut Nacional de la Seguretat Social un informe del recàrrec de prestacions proposat i l'INSS decideix, d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995.

La responsabilitat del pagament d'aquest recàrrec recau directament sobre l'empresari o empresària infractor/a.

b) Responsabilitat judicial penal

Pel que fa a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi penal tipifica l'assetjament sexual com a delicte contra la llibertat i indemnitat sexual. Aquest article estableix que:

«1. Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis,

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

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

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

De l'altra, al títol XV del Codi penal «Dels delictes contra els drets dels treballadors», trobem l'article 314, que estableix que les persones que produeixin una greu discriminació en el treball, públic o privat, contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixin la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que se n'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de dotze a catorze mesos.

c) Responsabilitat judicial laboral

D'acord amb l'article 50.1 a) i c) del TRLET, és causa justa perquè la persona treballadora de manera voluntària pugui sol·licitar la resolució del contracte quan:

- Les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-la professionalment o puguin menyscabar la seva dignitat.
- Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresariat, entre d'altres, d'aquelles conductes empresarials

que suposin una lesió dels drets fonamentals de les persones treballadores.

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

- Una indemnització de trenta-tres dies de salari per any treballat, amb el prorrateig per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.
- En el supòsit que s'opti per la readmissió, la persona treballadora té dret als salaris de tramitació. Aquests salaris equivalen a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que en declari la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si aquesta col·locació és anterior a aquesta sentència i es provés per la direcció de l'empresa el que ha percebut pel descompte dels salaris de tramitació.

D'altra banda, el capítol XI «De la tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques» de la Llei reguladora de la jurisdicció social, estipula que el tractament discriminatori i l'assetjament són supòsits susceptibles d'iniciar el procediment de tutela dels drets fonamentals.

D'acord amb aquest capítol, quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge ha de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, en el seu cas, correspongui a la persona treballadora per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Aquesta indemnització és compatible, si s'escau, amb la que pugui correspondre a la persona treballadora per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix el TRLET.

4. Representació legal de persones treballadores: drets i obligacions

Els protocols d'empresa han de ser negociats i, preferiblement, acordats amb la representació de les persones treballadores, i per aconseguir-ne la plena eficàcia és necessària la participació en el conjunt de les fases: acord, posada en marxa, realització de les actuacions necessàries i seguiment.

4.a) Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores

Segons l'article 48 de la LOIEDH, les empreses «(...) han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a la tramitació de les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte d'assetjament». Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que han de negociar-se amb la representació de les persones treballadores, com ara «l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació».

L'article 45 de la LOIEDH assenyala que les actuacions enfront de l'assetjament són una de les accions que han de tenir en compte els plans o les mesures d'igualtat a les empreses, de manera que es recomana que la participació de la representació de les persones treballadores en relació amb els protocols d'assetjament es realitzi en l'àmbit de l'empresa que treballa els plans o mesures d'igualtat (habitualment les comissions d'igualtat o el comitè d'empresa).

La Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del CRL, integrat per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives a Catalunya i per l'Administració de la Generalitat, va aprovar el 16 de setembre del 2008 unes Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en les quals s'inclouen concretament unes recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament (article 32.2.e de la LOIEDH).

En el cas de les microempreses, hi ha dues vies d'assumir aquesta tasca: la comissió paritària del conveni col·lectiu d'aplicació, si així es preveu, o bé, la designació d'una o diverses persones que representin les persones treballadores.

4.b) Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament

La LOIEDH els assigna l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament mitjançant la sensibilització de les persones treballadores: «Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i

l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar.» (art. 48.2)

Per la seva part, la LIEDH sosté que els/les representants de les persones treballadores: «Han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els treballadors i informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.» (art. 33.3)

Aquest mandat legal, i d'acord amb les orientacions de les mateixes organitzacions sindicals, podria concretar-se en una sèrie de funcions com ara:

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament; participar en l'elaboració del protocol (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).
- Participar en el conjunt de les fases del protocol i en el conjunt de les accions que es realitzin en la implementació i seguiment del protocol.
- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts (la correcció dels procediments d'investigació, per exemple).
- Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.

5. Persones treballadores: drets i obligacions

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 del TRLET, la LPRL, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Constitució espanyola, entre altres.

La Constitució espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe.

Drets. Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Obligacions. D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Recomanacions. Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

6. Vies de resolució de les situacions d'assetjament

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'empresa, hi ha dues vies de resolució: interna i externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

La via interna, en el marc de la mateixa empresa, es fonamenta en dos grans objectius:

- D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- D'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

Per aconseguir aquest objectiu, i com estableix l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, totes les empreses han de disposar d'un protocol per fer front a les situacions d'assetjament.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

6.1. La via interna: el procediment

A la via interna es recomana que s'identifiquin tres fases per a la intervenció:

Fase 1: Comunicació i assessorament. L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si s'escau.

Fase 2: Denúncia interna i investigació. L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

Fase 3: Resolució. L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.

El procediment intern de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament. La denúncia únicament la pot fer la persona afectada.

Principis i garanties: Tot el procediment ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

Respecte i protecció

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim

respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol. Es recomana que per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases. Aquest darrer aspecte es desenvolupa en la descripció de les fases.

Suport de persones formades

A la fi de garantir el procediment, l'empresa ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria (a la fase de comunicació les anomenem persones de referència i a la fase de denúncia, comissió d'investigació). En tots dos casos han de ser persones suficientment formades en l'exercici d'aquesta funció, segons el que es recomana en aquest procediment i atenent els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia. Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies. La durada de la fase 1 ha de ser com a màxim de tres dies laborables.

Tracte just

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament

Aplicables a qualsevol intervenció, tenen a veure amb aspectes com ara la prevenció, la coordinació, els procediments o els espais en els quals es du a terme aquesta atenció.

Segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009), existeixen uns estàndards o criteris

comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

Estàndards comuns

1. Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
- En primer terme, fer una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a altres serveis o recursos (vegeu l'apartat 8, Enllaços d'interès).
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

- Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.
- Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
- Evitar interrupcions.

Estàndards específics

- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.
- Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, per tal com es treballa amb informació seva privada i íntima.
- Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
- Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.
- Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
- No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.
- Ser flexible i pacient.
- No utilitzar frases fetes.
- Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.
- Considerar la necessitat d'assessorament.
- Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.

Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís

retribuït, però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Però també, l'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

Mesures preventives

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa mesures preventives que han d'ajudar a combatre el risc de patir situacions d'assetjament, com per exemple, la formació i la informació.

Cal proporcionar informació i formació respecte què es pot considerar una situació d'assetjament evitant que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció. S'ha de difondre i posar a l'abast de la plantilla la normativa relacionada amb la prevenció d'assetjament, utilitzant tots els canals habituals de comunicació, i s'ha de vetllar per mantenir un entorn de treball segur i saludable.

Com a mesura preventiva és fonamental tractar amb respecte totes les persones amb les quals s'interacciona i requerir el mateix tracte per part dels altres, informant sobre els comportaments o actituds que resulten ofensius i que atempten contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitant de forma directa el cessament d'aquestes conductes.

Fase 1: Comunicació i assessorament

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Qui pot fer la comunicació?

La comunicació, la pot fer:

- La persona afectada. Persona assetjada és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització i estructura d'una empresa, independentment del vincle que tingui amb aquesta empresa. L'element que determina la responsabilitat de l'empresa no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

Quan i com es formula la comunicació?

Cal formular la comunicació una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

A qui es presenta la comunicació?

La comunicació s'ha de presentar a la/es persona/es de referència. Persona/es de referència, són les persones formades en la matèria encarregades d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada durant la fase de comunicació i assessorament.

En la concreció de la persona de referència es recomana que:

- Siguin almenys dues persones, una d'elles representant de les estructures de l'empresa (recursos humans, servei de prevenció...) i una altra de la representació de les persones treballadores, per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir.
- Siguin anomenades amb l'acord de la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i que comptin amb el respecte i la confiança de l'organització, ja que han de poder realitzar les

seves funcions per a la totalitat de les persones membres de l'organització.

- Tinguin formació específica en la matèria i compleixin els estàndards d'atenció d'aquesta funció. Han de tenir motivació i interès per a aquesta tasca.
- En el procediment s'identifiqui/n el nom/s i com es poden contactar.
- Siguin discretes i garanteixin la confidencialitat.

Quines actuacions realitza la persona de referència?

La persona de referència s'encarrega d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada. És per això que les seves actuacions són:

1. Informar i assessorar la persona afectada. La persona de referència ha d'informar la persona afectada sobre els seus drets (p. ex., dret a la vigilància de la salut), sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar sobre les obligacions de l'empresa i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

A l'últim, també ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern –psicològic, legal...–, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés. La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives. La persona de referència pot proposar a la direcció de l'empresa, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Quins són els resultats possibles?

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- 1) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. En aquest cas la persona de referència li ha d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia.
- 2) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, s'ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts (exemples de mesures, campanya de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament, diagnosi i/o revisió de mesures d'igualtat, difusió del protocol, etc.).
- 3) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Com i qui custodia la documentació?

La persona/es de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del protocol per part de l'empresa, sense identificar les dades de les persones implicades.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-li la identitat.

Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

Qui fa la denúncia?

La denúncia l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència.

Com es formula la denúncia?

La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format de la denúncia sigui estandaritzat i que formi part del protocol (vegeu l'annex 1, Model de denúncia interna).

El contingut de la denúncia ha d'incloure, com a mínim:

- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia.
- Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.

- Noms i cognoms de possibles testimonis.
- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...).

A qui es presenta la denúncia?

Les possibilitats poden ser diverses, depenent sobretot de les dimensions de l'empresa i si existeix una comissió d'investigació interna de l'empresa. En tot cas, el procediment ha de deixar clar a qui es presenta, identificant nom i dades de localització. Es recomana que sempre sigui una persona interna: una persona de la comissió interna d'investigació, si aquesta existeix, o, per exemple, la persona responsable de recursos humans.

Comissió d'investigació: té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Els models de comissions d'investigació poden ser diversos:

- La creació d'una comissió interna, és a dir, formada per persones de l'empresa.
- La creació d'una comissió externa, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
- La creació d'una comissió mixta, és a dir, de composició interna i externa.
- Comissions creades ad hoc per a cadascuna de les denúncies.

En tot cas, es recomana que:

- El model i composició de la comissió d'investigació s'acordi entre la direcció i la representació legal de les persones treballadores.
- Si a l'empresa existeix la figura de la persona/es de referència, s'incorporin a la comissió d'investigació.
- Si es decideix que es crearan comissions ad hoc, acordar-les amb la representació legal de les persones treballadores.
- Seria convenient una composició mínima de tres persones, competents en la matèria.
- S'han de prendre les decisions de forma col·legiada.

Quines actuacions realitza la comissió d'investigació?

Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

Com ha de ser l'informe de la comissió d'investigació?

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe vinculant on s'inclouin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- a) Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- b) Identificar la persona o les persones suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- c) Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- d) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- e) Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.

Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

- f) Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Hi hagi dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.

- La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa.
- Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

g) Conclusions.

h) Mesures correctores.

Qui gestiona l'expedient i l'informe?

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'empresa ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre a la direcció de l'empresa o a la persona en qui delegui per a la resolució.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'empresa, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

- a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
 - adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

Arxiu de la denúncia

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons el TRLET i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència. L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu aplicable. És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes, tenint especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe, i és aconsellable que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb la representació de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s d'aplicació, (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

6.2. Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la

investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'usar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

6.2. a) La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar (Instrucció 3/2011) a personal degudament format en la matèria.

L'actuació inspectora pot ser planificada o sol·licitada (denúncia o peticions d'altres organismes).

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'han d'iniciar en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de discriminació per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organisme encarregat de vetllar perquè:

- l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament;
- en l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i
- s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

6.2. b) La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

Jurisdicció laboral

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir el demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omisió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.

També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 de TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha «(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari» que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual a la feina pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del codi penal.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com «(...) la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)». A aquesta conducta se li imputa «(...) una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos».

Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàctic de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.
- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

D'altra banda, hi ha tipificada com a delicte la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es qualifiqui de conducta de discriminació en el treball per raó de sexe entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.

És necessari insistir que es conegui la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ en el mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

7. Sensibilització, informació i formació del protocol

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

L'elaboració del protocol és condició necessària, però no suficient. La política de l'empresa només serà útil si tothom la coneix i l'entén. En aquest sentit, la difusió del protocol ha de ser una eina important de sensibilització.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser:

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

Exemples de sensibilització, informació i formació:

- Distribuir una còpia del protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna a totes les persones de l'empresa.
- Garantir que tothom hi tingui accés amb les llengües necessàries.
- Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol.
- Formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.
- Entregar una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.
- La direcció/comandaments haurien de tractar regularment la política de prevenció de l'assetjament i el procediment de denúncia interna en les reunions de personal, i amb la representació de les persones treballadores i a la comissió d'igualtat.
- Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció de l'assetjament.
- Incloure una relació de les persones referents (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar una situació d'assetjament.

8. Seguiment i avaluació del protocol

Des de l'inici de la implementació del protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes a l'efecte de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

15. Annex 2. V Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020

L'AIC pels anys 2018, 2019 i 2020 fa referència als temes d'igualtat de tracte i no discriminació. Aquestes recomanacions a la negociació col·lectiva tenen un caràcter obligacional per part de les organitzacions patronals i sindicals signants. Per primera vegada, i com a precepte diferencial, en la totalitat de l'acord s'aplica la perspectiva de gènere.

Aquest acord porta nous avenços assolits, per una banda, de l'experiència d'altres negociacions de convenis col·lectius, acord o pactes i, per l'altra de les pròpies conclusions que hem aportat des dels nostres informes.

Aspectes més rellevants:

- Creació de la Comissió específica de no discriminació al TLC.
- Obligació de totes les empreses a garantir la igualtat de tracte i la no discriminació, i per això establir clàusules en aquestes matèries: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció, formació, igualtat en la retribució per a treballs d'igual valor, assetjament sexual i per a raó de sexe, ordenació dels temps de treball per afavorir la corresponsabilitat familiar, salut laboral amb perspectiva de gènere, llenguatge no sexista i la informació i comunicació.
- Afavorir plans d'igualtat a les empreses més petites de 250 persones.
- Inscriure ens plans al Registre de la Generalitat.
- Compartir l'elaboració de la diagnosi del Pla amb la RLT
- Es recomana que des de la negociació col·lectiva es promogui l'anàlisi i la identificació de la bretxa salarial, així com la possible implantació d'un pla d'acció contra la bretxa i el seu seguiment.

També en l'àmbit de la no discriminació de les persones:

- Col·lectiu LGTBI
- Gestió de la diversitat d'origen
- Persones amb discapacitat
- Servei domèstic

A continuació trobareu el text íntegre dels capítols referents a matèries d'igualtat i no discriminació:

Capítol XI. Igualtat

Es recomana que la negociació col·lectiva prengui en consideració les diferents formes per a garantir els drets de tots els treballadors i treballadores, la integració i la no discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual, raça, nacionalitat, procedència ètnica, religió, creences, edat, discapacitat o qualsevol condició o circumstància personal o social en l'àmbit de les relacions laborals.

Igualtat de gènere

És convenient que la negociació col·lectiva reguli el compliment de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes i de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Concretament, els signants de l'AIC recomanem

1. Establir mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes que tinguin en compte el respecte a la igualtat i la no discriminació.

Quan parlem de mesures d'igualtat ens referim a totes les matèries que poden evitar, o si més no pal·liar, les desigualtats de dones i homes a les empreses. En aquest sentit, les matèries prioritàries són:

1.1. Accés a l'ocupació

S'ha de garantir que cap persona pugui ser discriminada per raó de sexe o de gènere en l'accés al treball. Les ofertes d'ocupació han d'adreçar-se tant a dones com a homes i no poden excloure, directament o indirectament, cap treballadora o treballador per raó de gènere. Les proves de selecció de personal que facin les empreses no podran establir cap diferència o avantatge relacionat amb el gènere de candidates o candidats. La contractació de persones treballadores no podrà determinar-se en funció de la condició i opció de gènere de la treballadora o el treballador, excepte en l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe infrarrepresentat en l'àmbit de l'empresa.

1.2. Classificació professional

Revisar que els criteris de classificació i promoció professional, així com totes les altres bases de càlcul de la remuneració, en particular el mode de valoració dels llocs de treball, estiguin fixats d'acord amb les regles que assegurin l'aplicació del principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor.

1.3. Promoció

La promoció professional i els ascensos s'ajustaran a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta vers les dones respecte als homes sent la mesura de l'acció positiva un instrument adient per a eliminar o compensar discriminacions per raó de sexe i de gènere.

1.4. Formació

Dins dels objectius de formació de l'empresa es recomana fer formació en matèria d'igualtat a totes les persones treballadores amb l'objectiu que arribi a tota la plantilla.

En matèria de formació professional, s'ha de fomentar la formació dirigida al desenvolupament professional de les persones treballadores, facilitant el seu accés i respectant el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

Es garantirà el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la incorporació a la formació de les persones treballadores amb més dificultats d'accés a aquesta. En aquest sentit, les accions formatives podran incloure accions positives respecte a l'accés a la formació de les persones treballadores amb especials dificultats.

1.5. Igualtat en la retribució per a treballs d'igual valor

Per a un mateix treball o per a un treball al qual se li atribueix un mateix valor no hi haurà discriminació, directa o indirecta per raó de sexe, en el conjunt dels elements i condicions de la retribució, en la fixació dels grups i nivells retributius, taules salarials i determinació de qualsevol concepte econòmic, i es vetllarà especialment per a l'aplicació d'aquest concepte

d'igualtat retributiva per raó de gènere, vigilat especialment l'exclusió de discriminacions indirectes.

1.6. Prevenció i atenció a l'assetjament sexual i per raó de sexe

A banda de l'obligatorietat d'implementar un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, és necessari que les empreses promoguin condicions de treball adequades i un clima laboral saludable que eviti l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Per això, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, es recomana a les empreses que portin a terme campanyes informatives, accions de formació i sensibilització.

1.7. Ordenació del temps de treball que afavoreixi la corresponsabilitat familiar

Establir polítiques de conciliació mitjançant una gestió del temps de treball flexible per a les persones treballadores en equilibri amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa. Les empreses i la representació legal de les persones treballadores podran constituir una comissió de treball que desenvolupi les noves formes i canvis en el sistema d'organització. (Vegeu el Capítol III de flexibilitat negociada)

1.8. Salut laboral amb perspectiva de gènere

Les condicions i el conjunt de mesures destinades a prevenir riscos físics, psicològics i de relació social en el lloc de treball, i que consisteixen principalment en un ambient i unes condicions de treball adequats a les persones treballadores, s'han d'adoptar i establir tenint en compte la perspectiva de gènere i les especificitats de cada sexe.

1.9. Llenguatge no sexista

Les parts utilitzaran en el contingut de tot el conveni col·lectiu un llenguatge inclusiu, que no assumeixi el gènere masculí com a genèric de tothom, i és farà ús de denominacions neutres i no sexistes.

1.10. Informació i comunicació

S'han de prendre les mesures necessàries destinades a garantir la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a través de tots els llenguatges, tant el verbal (oral i escrit) com el llenguatge visual (fotografies, dibuixos, icones), utilitzats en les accions de comunicació interna i externa de l'empresa per tal d'assegurar la representativitat de totes les persones, més enllà dels límits físics i tenint en compte tota la plantilla i totes les persones externes implicades en l'organització.

2. Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Les parts valorem els resultats positius de l'elaboració i la implementació de plans d'igualtat a les empreses i per això recomanem la seva anàlisi, i si s'escau, la implantació, a les empreses no obligades.

Les parts signants de l'AIC orientem a fer ús de les Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de Plans d'igualtat del Consell de Relacions Laborals.

El pla d'igualtat ha de tenir com a mínim un diagnòstic, uns objectius concrets per assolir, mesures o accions específiques per aconseguir els objectius, un sistema de seguiment i d'avaluació en forma de comissió i amb indicadors, un calendari i un pressupost d'execució i període de vigència. També ha d'incloure que afecta tota la plantilla, la representació sindical així com a la direcció.

És convenient que durant el procés d'elaboració de la diagnosi, hi hagi la implicació i la participació de la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores.

Les parts signants ens comprometem a promoure la inscripció de plans d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya, que atorga a les empreses i organitzacions un certificat oficial d'adequació del seu pla a la legalitat vigent. Així mateix, ens comprometem a fer accions per donar a conèixer l'existència d'aquest registre.

3. Les parts signants acordem la creació d'una Comissió Tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i no discriminació al Tribunal Laboral de Catalunya com a mecanisme de solució extrajudicial de conflictes i d'anàlisi o assessorament en l'elaboració dels plans i mesures d'igualtat.

4. Les parts considerem rellevant la racionalització dels horaris laborals mitjançant la negociació col·lectiva.

Es considera convenient la participació de la representació sindical i l'establiment de canals de comunicació adequats per potenciar la flexibilitat que sigui beneficiosa per a les empreses i afavoreixi la coresponsabilitat com a element imprescindible per a una veritable conciliació en equitat entre homes i dones, i sense que suposi desigualtat per raó de gènere.

5. L'article 48 de la LOIEMH estableix l'obligatorietat de totes les empreses, independentment de la seva mida, de tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció.

En aquest sentit, proposem implementar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa i el Decàleg de tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, elaborats i signats pels agents sindicals i empresarials més representatius a Catalunya al si del Consell de Relacions Laborals. També recomanem que en la regulació i tipificació de les sancions en els convenis col·lectius s'incorporin les infraccions en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

6. Les organitzacions signants ens comprometem al fet que totes aquelles matèries d'interès no tractades en els punts anteriors, i segons les orientacions pactades en la Comissió d'Igualtat i Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals, seran tractades per la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

La bretxa salarial

La negociació col·lectiva ha de ser entesa com una eina de protecció i promoció del principi d'igualtat de gènere. En aquest sentit s'ha de potenciar

la vinculació entre la negociació col·lectiva i la lluita contra la discriminació de gènere.

Diferents textos legals internacionals han establert la necessitat i l'obligació de fomentar el diàleg social i la negociació col·lectiva per tal de promoure la igualtat de dones i homes en el treball (Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes, els convenis núm. 100 i núm. 111 de l'OIT, el Tractat de Funcionament de la Unió Europea, la Carta de Drets Fonamentals de l'UE i la Recomanació de 7 de març de 2014, de la Comissió Europea).

En el marc normatiu estatal, la Constitució Espanyola, juntament amb la proclamació del dret fonamental a la igualtat i la prohibició de discriminació de l'article 14, es reconeix el dret fonamental al treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats individuals i familiars, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe (art. 35).

L'Estatut dels Treballadors (art. 28) estableix l'obligació de l'empresari de pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Posteriorment, La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i en l'àmbit català, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, obliguen a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació.

Per tot l'anterior, els interlocutors socials estem cridats a desenvolupar un paper rellevant, mitjançant la negociació col·lectiva com a eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Avui en dia alguns convenis col·lectius encara pateixen discriminacions indirectes. Discriminacions, aquestes, que solen estar darrere de les diferències salarials per treballs d'igual valor.

Per això es recomana que des de la negociació col·lectiva es promogui l'anàlisi i la identificació de la bretxa salarial, així com la possible implantació d'un pla d'acció contra la Bretxa i el seu seguiment.

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i dels homes.

Les clàusules relacionades o que incideixen en la retribució s'han de plantejar sempre des de la perspectiva de gènere, ja que podria donar-se el cas que amb la seva aplicació es generessin discriminacions indirectes per raó de gènere, tot i operar sota criteris de neutralitat. En aquest sentit, es recomana el següent:

1. Accés i classificació professional que no provoqui un impacte negatiu per a les dones

- a) La denominació dels grups professionals i els criteris generals d'enquadrament professional hauran de ser neutres per tal d'evitar prejudicis.
- b) S'ha de tenir present el criteri de no discriminació salarial per a treballs d'igual valor a efectes d'enquadrament professional amb la finalitat d'eliminar la bretxa salarial.
- c) Revisar les denominacions del lloc de treball i grups professionals, així com les descripcions de funcions i tasques per evitar-hi un determinisme sexual.
- d) Que els sistemes de selecció s'estableixin amb perspectiva de gènere.
- e) Redactar l'estructura professional o grups professionals i la descripció de llocs de treball utilitzant una denominació que representi ambdós sexes. És important la presència lingüística de dones en oficis, professions, llocs de responsabilitat dels quals han estat absents o invisibilitzades històricament.
- f) Inclusió de clàusules d'acció positiva per a l'accés de dones en llocs, categories o grups professionals en els quals es trobin infrarrepresentades, partint del compliment dels criteris establerts en els sistemes de selecció.

2. Estructura salarial que no afavoreixi un impacte negatiu per a les dones

- a) La negociació col·lectiva ha de fixar amb claredat i transparència els criteris dels conceptes retributius que formen la totalitat de l'estructura salarial, incloent-hi la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements de sector o empresa, entre altres.
- b) Definir tasques i funcions, especialitats professionals i responsabilitats assignades.

3. Valoració de llocs de treball que tingui en compte la perspectiva de gènere

- a) Establir criteris de valoració objectius, neutres i no sexistes dels llocs de treball.
- b) Adequada valoració en els sistemes de classificació professional de les qualitats, capacitats, esforços i responsabilitats en les tasques desenvolupades per les dones.

4. Complementos salarials que no generin discriminacions indirectes

- a) Revisar la causalitat dels complementos salarials i extrasalarials de forma que descansin sobre una justificació objectiva i raonable.
- b) Evitar aquells complementos que penalitzin els permisos i excedències lligats a la conciliació i coresponsabilitat (plusos d'assistència, de permanència).
- c) Evitar un pes excessiu d'aquells complementos lligats a la presencialitat i a la prolongació de jornada.
- d) Limitar que el complement d'antiguitat comporti un pes excessiu en l'estructura salarial, per la qual cosa es tindran en compte altres aspectes lligats a l'experiència professional com són els coneixements adquirits i la formació.
- e) Negociar els complementos salarials, la seva definició i aspectes del treball que retribueixen, garantint-ne l'objectivitat, prestant especial atenció a les retribucions variables, complementos ad personam o vinculats a objectius o resultats de les empreses.

5. Promoció professional en igualtat de condicions

- a) Establir itineraris de carrera professional amb la representació sindical en els quals es prioritzi la capacitat.
- b) Incloure clàusula específica per regular els criteris d'ascensos professionals en els quals s'estableixin normes concretes de promoció basades en criteris de transparència, mèrits i proves objectives de coneixements, traient pes a criteris com l'antiguitat.
- c) En igualtat de condicions, establir mesures d'acció positiva en les promocions per a aquells llocs, categories o grups, on les dones es trobin infrarepresentades.
- d) Publicitar a tota la plantilla tots els processos de promocions, garantint que la informació sobre els requisits i les condicions del treball arribi a tota la plantilla.
- e) Combatre la segregació vertical i horitzontal per trencar el «sostre de vidre» i el «terra enganxós».

- f) Eliminar la penalització laboral en la promoció i ascens professional de les dones com a conseqüència de la seva maternitat i la seva dedicació més gran a la cura i responsabilitats familiars.
- g) En els supòsits d'existència de tribunals d'ascens per capacitació, és recomanable que s'informi la representació legal de les persones treballadores del resultat del procés i sobre la justificació de la decisió adoptada.

6. Formació en igualtat

- a) Avançar en la conciliació de la vida laboral i personal, i en la igualtat de tracte i no discriminació respecte a la participació de les accions formatives.
- b) Establiment de mesures d'acció positiva destinades a les dones en l'accés a la formació per a aquells llocs, categories o grups on es trobin infrarepresentades.
- c) Potenciar que les treballadores que es trobin en situació d'excedència per cura participin en els processos de formació que es realitzin a l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació.
- d) Garantir que les persones contractades temporalment o a temps parcial participin en els processos formatius.

7. Mesures de conciliació de la vida familiar i laboral que no penalitzin i que fomentin la coresponsabilitat

Promoure mesures de conciliació que no penalitzin a les persones treballadores, independentment del seu gènere, per avançar en la coresponsabilitat.

Igualtat col·lectiu LGTBI

1. Donar trasllat al mandat de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i adoptar l'acord següent:
«Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, adoptaran mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, acordar-les amb els representants legals de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI.»

2. El Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.
3. Les parts signatàries de l'AIC manifestem la necessitat que les relacions de treball a l'empresa es basin en el principi del respecte ple i efectiu a la igualtat de drets, oportunitats i no discriminació de les persones treballadores.

En aquest sentit, declarem la importància de la Llei 11/2014 de Catalunya, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, el col·lectiu LGTBI.

4. Orientem al fet que els convenis col·lectius de Catalunya adoptin la clàusula següent:

«Les parts signatàries del conveni col·lectiu, amb l'objecte de donar compliment i desenvolupament a l'establert en la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en els seus articles 20 i 21, recomanem l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.»

5. Recomanem que les matèries a tractar, a més de les que decideixin les parts al seu moment, puguin ser les següents:
 - a) Integració del conjunt de mesures i polítiques antidiscriminatòries LGTBI, en un pla que pugui ser avaluat periòdicament entre la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores.
 - b) Establir mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i en general, de qualsevol tipus de discriminació en les condicions d'ocupació.
 - c) Promoure que qualsevol dret o benefici social que tingui com a referència la família, inclogui a les famílies i parelles conformades per gais i lesbianes.
 - d) Establir un programa de sensibilització a l'empresa respecte al dret d'igualtat del col·lectiu LGTBI, i especialment respecte a les mesures d'igualtat acordades.
 - e) Formació específica als comandaments intermedis i als representants legals de les persones treballadores.
 - f) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual, que garanteixi la solució, la reversió de la situació discriminatòria i protegeixi l'ocupació de la persona afectada.

6. Així mateix, les organitzacions signatàries de l'AIC emplacem al Govern de la Generalitat al fet que, en l'àmbit del Consell de Relacions Laborals, s'estableixi un mecanisme d'avaluació periòdica de l'aplicació i desenvolupament dels articles 20 i 21 de la Llei 11/2014, que inclogui aquells mandats legals per a la pròpia activitat del Govern, l'autoritat laboral i la Inspecció de Treball.
7. Amb l'objecte de promoure les millors pràctiques d'igualtat en relació amb el col·lectiu LGTBI, s'orienta a fer difusió de les experiències positives davant la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals.

Gestió de la diversitat d'origen

La incorporació al nostre mercat de treball i les nostres empreses de persones diverses en l'origen i cultura és un fenomen estructural de la realitat de la nostra economia i les nostres relacions laborals. La integració plena d'aquestes persones en l'àmbit laboral, és un factor central per a la seva integració social general i la cohesió social del nostre país.

L'experiència ha demostrat que l'existència d'instruments específics de la gestió de la diversitat en les empreses, obté bons resultats en aquest terreny.

1. Les organitzacions signatàries de l'AIC proposem que els convenis col·lectius de sector i empresa adoptin la següent clàusula tipus, a títol d'exemple i respectant l'autonomia de les parts, per establir els principis de la gestió de la diversitat d'origen:

«Les parts recomanem que és convenient, especialment als centres de treball amb un volum important de persones treballadores immigrants, que es promoguin en el si de les empreses plans de gestió de la diversitat d'origen, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores.

Aquests plans tenen com a objecte facilitar la integració laboral i social efectiva als centres de treball i evitar qualsevol possible discriminació en totes les fases i l'itinerari de la relació laboral. Els plans de gestió de la diversitat d'origen són un factor positiu per a l'increment de la competitivitat de l'empresa i eficiència de la gestió empresarial, i formen part de compromisos de responsabilitat social empresarial, tant en les relacions laborals com al territori, i com a tals es recomana presentar-los a la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals.»

2. Els plans respondran a les necessitats detectades entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores i es constituirà un organisme paritari per a la gestió del pla. Aquests plans podran incloure, a títol d'exemple, el conjunt de les persones treballadores, temes relacionats amb el coneixement de la pròpia organització empresarial i els processos de treball, la gestió de la diversitat i la no discriminació, la formació lingüística, la formació professional i la relacionada amb la prevenció de riscos laborals, així com la flexibilitat del temps de treball i la conciliació que permeti atendre les necessitats derivades de les diverses opcions de les persones treballadores.

Discapacitat

1. Les parts signatàries de l'AIC declarem el nostre compromís a possibilitar l'accés a l'ocupació ordinària de qualitat de les persones amb discapacitat.
2. Orientem a la negociació col·lectiva de Catalunya al fet que s'adopti una clàusula que expliciti:
«Per a l'aplicació de l'art. 42 de la Llei general de discapacitat, RD Legislatiu 1/2013, en les empreses, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà de compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles, ha de ser la regla general, i l'existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.»
3. Es tindran en compte, entre altres que decideixin les parts, els criteris següents:
 - a) Establir criteris no discriminatoris en els processos de selecció de personal respecte de les persones amb discapacitat.
 - b) Adaptació dels llocs de treball i el seu entorn, així com mesures que possibilitin l'accessibilitat i la mobilitat de les persones.
 - c) Flexibilitat personalitzada del temps de treball quan sigui necessària.
 - d) Incorporar a la prevenció de riscos laborals i a la vigilància de la salut, les mesures necessàries per respondre, de forma personalitzada, a les necessitats derivades de la discapacitat.
 - e) Anàlisi de les necessitats de suport i tutoria en l'ocupació.
 - f) Anàlisi de les subvencions i ajudes establertes legalment.
 - g) En cas d'optar-se per mesures alternatives i enclavaments de treball protegit, la representació legal de les persones treballadores exercirà la representació de les persones amb discapacitat davant l'empresa, quan estigui previst legalment, i en relació amb les problemàtiques derivades del conjunt de l'organització del treball.

- h) Es prestarà especial atenció al relatiu a la prevenció de riscos laborals i la seva integració en el conjunt de les polítiques preventives de l'empresa.
 - i) S'analitzarà periòdicament la possibilitat de reversió, total o parcial, de les mesures alternatives acordades, per a la seva transformació en accés a l'ocupació ordinària.
 - j) Es facilitarà, en la mesura del possible, la incorporació a l'ocupació de les persones que estiguin afectades per una discapacitat sobrevinguda.
4. Així mateix acordem concertar amb la Generalitat de Catalunya, en l'àmbit del Consell de Relacions Laborals:
- a) La reordenació i reestructuració del sector dels centres especials de treball, amb un marc legislatiu adequat, que permeti la promoció efectiva de l'accés a l'ocupació ordinària de les persones amb discapacitat, i la creació d'un àmbit específic de participació dels agents socials en el desenvolupament i seguiment del sector.
 - b) Mentre no s'ultimi el procés de concertació anterior, les parts signants de l'AIC, sol·licitem al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el mapa de la implementació de les mesures alternatives.

Títol VII. Servei domèstic

Les parts signatàries de l'AIC manifestem la necessitat urgent de continuar amb el procés de dignificació de la situació, condicions de treball i drets socials de les persones treballadores en l'àmbit del servei domèstic. És per això que valorem positivament el Conveni 189 de l'OIT.

16. Més informació i adreces d'interès

Si ets delegada o delegat de la teva empresa i tens dubtes al voltant de la negociació amb perspectiva de gènere o vols informació sobre drets i prestacions, les federacions de la UGT de Catalunya disposen de responsables formats i experts en matèria d'igualtat que podran orientar-vos i donar resposta.

Federacions de la UGT de Catalunya

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum (FeSMC)

Rambla del Raval, 29-35
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 03
fesmcugt@catalunya.ugt.org
www.fesmcugt.cat

Federació d'Indústria, Construcció i Agro (FICA)

Rambla del Raval, 29-35, 2a planta
08001 Barcelona
Tel. 93 301 83 62
fica@ugtfica.cat
www.ugtfica.cat

Federació d'Empleats i Empleades de Serveis Públics (FeSP)

Rambla del Raval, 29-35, 3a planta
08001 Barcelona
Tel. 93 295 61 00
fesp@catalunya.ugt.org
www.fespugt.cat

AVALOT-Joves de la UGT de Catalunya

Rambla del Raval 29-35, planta baixa, 08001 Barcelona
93 304 68 18

Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per a dones – SIAM

Aquest és un servei que ofereix la UGT de Catalunya des de la seva Secretaria d'Igualtat per atendre les consultes de persones no afiliades. A través d'ell fem facilitar informació i assessorament en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Contacte: igualtat@catalunya.ugt.org – 93 329 82 73

Generalitat

Direcció General d'Igualtat i qualitat en el treball

http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/igualtat_opportunitats_dones_empreses_i_treball

A la web hi trobareu informació sobre la qualitat en el treball, la igualtat a les empreses, el temps de treball i conciliació, així com recursos i publicacions pròpies i normativa.

Consell de Relacions Laborals

http://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals

Dins d'«Espais de Diàleg i Concertació Social», trobareu l'apartat d'«Igualtat i temps de treball», on podreu accedir a publicacions i recomanacions de consens entre la UGT de Catalunya i els altres agents econòmics i socials més representatius a Catalunya, que poden ser de molta utilitat a l'hora de negociar clàusules i millores als convenis col·lectius.

Entre altres, podreu trobar les publicacions següents:

- Acord d'Impuls Laboral per a la Reforma Horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva.
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
- Recomnacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat.
- Recomnacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores.

Negociar en igualtat

Guia de clàusules per a una negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere



amb el suport de



Generalitat de Catalunya
**Institut Català
de les Dones**