



Teamwork 2.0

Recomanacions en l'àmbit nacional i europeu



Co-funded by the
European Union

Aquest projecte s'ha finançat amb el suport de la Comissió Europea. Aquesta publicació només reflecteix les opinions de la persona autora, i la Comissió no pot responsabilitzar-se de l'ús que es pugui fer de la informació del document. Número del projecte: CERV-2022-DAPHNE 101094241

Taula de continguts

Introducció	3
Grècia	3
Recomanacions nacionals	3
Bulgària	6
Recomanacions nacionals	6
Espanya	8
Recomanacions nacionals	8
Itàlia	9
Recomanacions nacionals	9
Croàcia	11
Recomanacions nacionals	11
Xipre	13
Recomanacions nacionals	13
Recomanacions en l'àmbit europeu	15
Recomanacions generals	15
Recomanacions per a l'ús dels HELPDESKS a Europa	16

Introducció

Aquest document recull un seguit de recomanacions adreçades a les i els responsables polítics dels països que participen en el projecte Teamwork 2, amb la voluntat de contribuir a la millora de la legislació, tant a nivell nacional com europeu, en matèria d'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Els països que participen en aquest projecte són: Grècia, Bulgària, Espanya, Itàlia, Croàcia, Xipre i Bèlgica, amb l'objectiu d'arribar a tota la Unió Europea.

Gràcies a la col·laboració amb agents clau tant a nivell nacional com europeu, el projecte ha recollit bones pràctiques i recomanacions per fer front a l'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Grècia

Grècia va ratificar el Conveni 190 de l'Organització Internacional del Treball (OIT) l'any 2021 a través de la Llei núm. 4808/2021. Aquesta va ser una de les primeres mesures del país amb visió global per fer front a l'assetjament sexual en l'àmbit laboral. Tot i que el marc legal suposa un pas important —al implementar una política de tolerància zero així com l'obligació que les empreses de més de 20 persones implantin mesures específiques per abordar l'assetjament sexual— la seva aplicació pràctica continua sent un repte.

Els factors culturals tenen un pes molt important en les relacions laborals a Grècia. Les normes de gènere tradicionals i determinades actituds socials encara molt arrelades dificulten que moltes víctimes denunciïn l'assetjament, per por a l'estigma, a no ser cregudes o a patir conseqüències a la feina. A més, la percepció sobre què és o no és assetjament varia força entre dones i homes. Sovint, només es dona importància als casos més greus, com ara les agressions o les violacions, i es tendeix a minimitzar situacions igualment inacceptables. Per això, és clau abordar aquests imaginaris culturals si es vol avançar cap a entorns laborals més segurs i inclusius.

Recomanacions nacionals

1. Cooperació i coordinació interministerial

- És fonamental que els diferents serveis de l'Estat treballin de manera coordinada per millorar l'eficàcia i la coherència de les actuacions institucionals.
- En aquest sentit, la prevenció i detecció de l'assetjament sexual a la feina requereix col·laboració i coordinació sistemàtica entre el Ministeri de Treball i altres organismes clau com el Ministeri de Cohesió Social i Família, el Ministeri de l'Interior, el Ministeri de Migració i Asil, la Inspecció de Treball, el Defensor del Poble, l'Autoritat Nacional de Transparència i el Ministeri d'Educació.

2. Marc legal inclusiu

- És imprescindible que la legislació sigui clara i coherent per garantir seguretat jurídica i procedimental.
- Cal que l'assetjament sexual es contempli explícitament dins de les lleis contra la discriminació, tenint en compte la seva naturalesa interseccional.

- La normativa hauria d'estendre's a les petites i mitjanes empreses (especialment en sectors com l'hostaleria, on les relacions laborals són més properes i la supervisió pot ser complicada). També caldria incloure l'obligatorietat de tenir polítiques preventives en el sector públic.
- El marc legal hauria de contemplar situacions de teletreball i abordar l'assetjament digital i les asimetries de poder amb vessant de gènere que poden donar-se en la comunicació en línia.
- Cal adoptar una visió global i amb perspectiva de gènere que inclogui persones autònomes, aprenents, voluntàries, persones que busquen , entre altres.
- Han de dissenyar-se polítiques específiques que tinguin en compte l'impacte desigual de l'assetjament sobre dones embarassades o amb criatures, dones amb discapacitat, persones migrades, persones LGTBQIA+ i treballadors i treballadores es a temps parcial.

3. Enfortiment del paper dels sindicats i dels convenis col·lectius

- Cal recuperar i reforçar els convenis col·lectius per tal que incloguin mesures vinculants contra l'assetjament sexual.
- És important que aquests convenis prevegin accions concretes de prevenció i protocols clars d'actuació.
- Els sindicats han de tenir un paper actiu en la promoció i garantia d'entorns laborals lliures d'assetjament.
- La prevenció i resposta davant de l'assetjament s'hauria d'incloure en els programes de formació sindical.

4. Sistema de protecció i suport a les víctimes

Cal establir un sistema que protegeixi les persones afectades i que inclogui:

- Una política nacional estable d'igualtat de gènere.
- Centres d'acollida i d'atenció psicològica ben dotats a nivell econòmic.
- Línies d'atenció telefònica i centres de crisi operatius les 24 hores.
- Unitats policials especialitzades amb formació adequada.
- Mecanismes de denúncia confidencials i accessibles.
- Assistència jurídica gratuïta i ajuts econòmics per a les persones que decideixin denunciar.

5. Millora dels canals de denúncia i reclamació

Per facilitar i millorar els canals i els processos de denúncia i reclamació, cal:

- Definir clarament les competències de la Inspecció de Treball i altres autoritats.
- Eliminar traves administratives i reforçar la infraestructura del procediment de denúncia.
- Agilitzar la burocràcia mitjançant mecanismes especialitzats dins de la Inspecció de Treball i el Defensor del Poble.
- Crear comissions independents dins de les empreses per investigar i gestionar les denúncies.

- Assegurar que hi hagi diversos canals de denúncia, també externs, per facilitar l'accés en empreses petites.
- Dotar adequadament els òrgans de control i proveir-los amb els recursos necessaris per garantir el seu bon funcionament.

6. Recollida de dades i transparència

Per fer les polítiques més efectives, cal una estratègia coordinada de recollida de dades i transparència que inclogui:

- Recollida sistematitzada i institucionalitzada de dades sobre assetjament sexual a la feina a nivell nacional.
- Estratègies de comunicació interna entre els Ministeris i les autoritats implicades.
- Publicació anual d'informes anònims sobre casos detectats i mesures aplicades per les empreses.
- La creació d'un Observatori per fer el seguiment de l'aplicació de la Llei 4808/2021

7. Sensibilització i educació de la ciutadania

Cal posar en marxa campanyes de sensibilització ben planificades i coordinades entre administracions, autoritats independents, agents socials, mitjans de comunicació i xarxes socials. Aquestes iniciatives han d'informar tant la ciutadania com les persones treballadores i empresàries sobre què és l'assetjament sexual laboral, què diu la llei i quins beneficis comporta abordar-lo de manera efectiva.

8. Formació i capacitat

La formació en matèria d'assetjament sexual hauria de ser obligatòria a totes les empreses, i no deixar-se a criteri de cada organització. Cal formació especialitzada per a personal de l'administració pública, autoritats i empreses, que inclogui:

- Com distingir conductes respectuoses de les que poden ser assetjament, tenint en compte les normes socials i de gènere del context grec.
- Enfocament interseccional i integral.
- L'aplicació coherent de la legislació nacional.
- Tacte i confidencialitat en la gestió de denúncies.
- Consideració de les circumstàncies personals de les víctimes.
- Plans de prevenció adaptats a sectors amb ocupació informal elevada (com el turisme o l'hosteleria).
- Coneixement dels recursos de suport disponibles, tant a nivell local com estatal.

Bulgària

Tot i que a Bulgària hi ha una consciència creixent sobre la igualtat de gènere, encara es poden detectar actituds culturals que tendeixen a minimitzar o invisibilitzar les situacions d'assetjament sexual, especialment en entorns laborals més tradicionals i masculinitzats. Cal, per tant, reforçar l'educació i la sensibilització sobre la gravetat d'aquest tipus de violència, posant una atenció especial als sectors on la presència masculina és dominant —com ara la construcció o el transport—, on els casos poden ser més freqüents però menys denunciats.

Recomanacions nacionals

1. Marc legal vigent

El sistema legislatiu búlgar ja contempla, a través del Codi Laboral i altres lleis com la Llei de Protecció contra la Discriminació, algunes disposicions relatives a l'assetjament sexual. Ara bé, sovint la seva aplicació és insuficient, especialment en empreses petites o del sector privat, on el seguiment de les polítiques és més lax. Cal, per tant, reforçar els mecanismes de control i garantir que la legislació es compleixi. En aquest sentit, es podrien establir inspeccions de manera més regular per part de les autoritats laborals per revisar les polítiques internes de les empreses.

2. Capacitat institucional

Òrgans com el Defensor del Poble o la Comissió per a la Protecció contra la Discriminació tenen un paper molt important en la defensa dels drets de les dones, però sovint no disposen de prou recursos o formació per abordar de manera adequada els casos d'assetjament sexual laboral. Es recomana, per tant, invertir en la capacitat específica del personal d'aquestes institucions per tal de garantir una atenció adequada a les víctimes, així com treballar per una tramitació més eficaç de les denúncies.

3. Suport a les víctimes

En moltes zones, especialment les rurals, les víctimes poden trobar dificultats per accedir a assistència legal o psicològica. A més, sovint no saben com ni on denunciar els fets. És fonamental, per tant, ampliar la xarxa de serveis de suport per incloure-hi assessorament jurídic gratuït, atenció psicològica i espais segurs per presentar denúncies, i posar èmfasi en garantir l'accés fora de Sofia.

4. Transposició de les directives europees

Tot i que Bulgària forma part de la Unió Europea i ha incorporat diverses normatives en matèria d'igualtat, la seva aplicació continua sent lenta o desigual. La Directiva 2006/54/CE sobre igualtat de gènere encara es podria aplicar amb més força. Per això, cal avançar en la transposició efectiva de la normativa comunitària, i adoptar bones pràctiques d'altres estats membres que ja han implementat amb èxit polítiques de tolerància zero envers l'assetjament sexual.

5. El paper dels sindicats

Els sindicats, sobretot en determinats sectors, podrien tenir una presència més activa a l'hora de defensar els drets laborals i prevenir l'assetjament. El seu compromís pot esdevenir clau per

promoure una cultura organitzativa de respecte des de la base. Per tant, convé fomentar que els sindicats assumeixin un rol protagonista en la denúncia d'irregularitats, l'assessorament a les víctimes i la negociació de mesures preventives als convenis col·lectius.

6. Òrgans independents d'investigació

Es suggereix la creació d'un organisme autònom i imparcial encarregat d'investigar els casos d'assetjament sexual a la feina, al marge dels departaments de recursos humans o de les estructures empresarials. Aquest podria garantir una major imparcialitat i rigor en la investigació dels fets, especialment en grans empreses on poden existir conflictes d'interès.

7. Formació continuada obligatòria

És imprescindible establir la formació obligatòria per a tot el personal —sobretot per a càrrecs amb responsabilitats directives— en prevenció de l'assetjament sexual. Aquesta formació ha de ser pràctica, adaptada al context sectorial, i amb eines per identificar i actuar davant situacions d'assetjament.

8. Regulació legal específica

Caldria desenvolupar una Llei específica sobre l'Assetjament Sexual en l'àmbit laboral que reculli i amplii les iniciatives individuals que hi ha vigents ara mateix. Com que aquest procés pot ser llarg, s'haurien de fer modificacions immediates a la normativa laboral actual. Sobretot, és urgent que el concepte d'assetjament sexual laboral es reculli explícitament al Codi Laboral. Incloure'l en l'apartat de condicions de treball, com a dret fonamental de les persones treballadores a desenvolupar la seva feina en un ambient lliure d'assetjament, obriria la porta a exigir a les empreses l'adopció de protocols interns obligatoris de prevenció i actuació.

Espanya

Recomanacions nacionals

Donat el marc normatiu ampli i consolidat a escala estatal, aquestes propostes tenen com a finalitat garantir una resposta diligent davant l'assetjament sexual en l'àmbit laboral, tot assegurant la

protecció integral dels drets de les treballadores. Això implica la incorporació d'una perspectiva interseccional que tingui en compte les diverses situacions de vulnerabilitat que poden afectar les treballadores —per motius de gènere, origen, condició socioeconòmica, edat, orientació sexual o discapacitat, entre d'altres.

1. Adopció del nou paradigma d'intervenció en violències masclistes

- Cal adoptar el nou protocol marc proposat pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya. El nou enfocament reorganitza la manera com s'intervé davant les violències masclistes. En comptes de seguir un esquema lineal amb fases separades (primer la detecció, després la intervenció, etc.), es proposa un model circular, on la prevenció i la reparació es treballen de manera imbricada.
- Les estratègies preventives han d'incloure garanties de no-repetició i atacar les causes estructurals que perpetuen les violències, més enllà de la resposta puntual als casos.

2. Polítiques d'empresa: sistematitzar, aprofundir i fer efectives les mesures

- És imprescindible establir formació obligatòria, continuada i sistemàtica adreçada tota la plantilla, per tal de garantir un abordatge diligent de l'assetjament sexual en l'entorn laboral a qualsevol nivell de comandament.
- Els protocols d'empresa no han de quedar només com un document formal estanc, sinó que s'han de poder ser eines pràctiques, adaptatives i socialitzades en tota la plantilla.
- Cal anar més enllà de les accions individuals aïllades i integrar la prevenció dins les polítiques globals de les organitzacions, per tal de poder sostenir l'abordatge diligent de les violències al llarg del temps.
- L'abordatge de l'assetjament ha de fer-se des de la perspectiva de gènere interseccional: s'ha de reconèixer que les discriminacions múltiples (per raça, orientació sexual, identitat de gènere, discapacitat, edat, etc.) poden amplificar la vulnerabilitat de les treballadores.

Itàlia

És important que la prevenció de l'assetjament laboral no es redueixi a accions puntuals o aïllades. Cal impulsar un canvi profund en la cultura de les organitzacions, que vagi més enllà de mesures

genèriques i que permeti abordar les desigualtats estructurals que fan que determinats col·lectius siguin més vulnerables.

L'assetjament laboral està profundament arrelat en les relacions de poder, que no només es manifesten a través de la jerarquia professional, sinó també a partir de les identitats socials com el gènere, l'origen, la nacionalitat, l'orientació sexual o la classe social. Les persones amb identitats menys reconegudes o més estigmatitzades sovint estan exposades a un risc més elevat de discriminació i exclusió.

Les dades de l'Institut Nacional d'Estadística Italià (ISTAT) corresponents al període 2022–2023 fan palesa aquesta realitat:

- El 13,5% de dones d'entre 15 i 70 anys asseguren haver patit assetjament sexual a la feina. Aquesta xifra augmenta fins al 21,2% en el cas de les dones joves (fins als 24 anys).
- En el mateix rang d'edat, només el 2,4% dels homes declaren haver viscut situacions similars.
- Una enquesta d'ISTAT i l'Oficina Nacional Antidiscriminació (UNAR) mostra que el 50% de les persones LGBTQ+ han patit discriminació en processos de selecció de personal.
- El 37,1% de persones trans i no-binàries denuncien haver-se trobat amb ambients laborals hostils o haver patit microagressions.

Aquestes dades evidencien la necessitat urgent d'adoptar una mirada interseccional per abordar de manera efectiva l'assetjament laboral.

Recomanacions nacionals

1. Incorporar la perspectiva interseccional en la prevenció de l'assetjament laboral

Per avançar cap a entorns de treball veritablement inclusius, cal implementar mesures concretes com ara:

- Dissenyar polítiques de contractació que incorporin criteris de diversitat i igualtat d'oportunitats.
- Garantir mecanismes de denúncia segurs, accessibles i anònims per protegir les persones denunciants.
- Oferir serveis de suport legal i psicològic adaptats a les necessitats dels col·lectius més vulnerabilitzats.
- Desenvolupar programes de formació adreçats tant a comandaments com a persones treballadores sobre les discriminacions específiques que poden patir aquests col·lectius.
- Impulsar programes de mentoratge i apadrinament per afavorir la projecció professional de persones infrarepresentades.
- Vetllar perquè els òrgans de decisió i lideratge reflecteixin la diversitat existent a les organitzacions.
- Promoure espais de diàleg obert

2. Combatre l'assetjament sexual per millorar el benestar laboral i empresarial

Tenint en compte que gran part de les nostres vides es desenvolupa en l'entorn de treball, és fonamental garantir-hi un clima segur, respectuós i lliure de violències. L'assetjament —ja sigui verbal, físic o psicològic— no només genera danys profunds a les persones que el pateixen, sinó que afecta negativament la cohesió dels equips, el rendiment i l'ambient laboral en general.

Algunes accions clau per a la prevenció i gestió eficaç de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral són:

- **Formació com a eina preventiva:** Cal oferir formacions sobre respecte, empatia i sensibilitat cultural tant a la plantilla com a les persones responsables de cada equip.
- **Procediments clars de denúncia:** Han d'establir-se canals de comunicació accessibles i ben definits per a la notificació de situacions d'assetjament o discriminació.
- **Cultura empresarial inclusiva:** Construir una cultura organitzativa basada en la diversitat, la inclusió i el respecte com a valors fonamentals.

Afavorir un entorn de treball d'aquestes característiques no és només una obligació legal i ètica, sinó també una aposta estratègica per millorar la satisfacció laboral, la retenció i fidelització del talent i la sostenibilitat de les organitzacions a llarg termini.

Croàcia

El projecte pilot HELPDESK a Croàcia ha posat de manifest la manca de confiança de les víctimes en el sistema de protecció i suport institucional. Prop de la meitat de les denúncies rebudes van ser anònimes, fet que revela la por de les víctimes a patir represàlies i la percepció d'ineficàcia en la

investigació i sanció dels casos a nivell institucional. Tot i disposar d'un marc legal força complet, les víctimes sovint eviten denunciar o ho fan de manera anònima davant la por i la manca de garanties reals de reparació.

La prova pilot del HELPDESK ha tingut una demanda molt superior a la prevista, sobretot en serveis d'acompanyament, assessorament i formació. Paral·lelament, s'han observat resistències per part d'algunes empreses a implementar polítiques de tolerància zero. Sovint s'ha evidenciat una tendència a invisibilitzar els casos o a desplaçar la responsabilitat, especialment quan les persones implicades ocupaven càrrecs de responsabilitat. Aquesta resistència beu d'estructures patriarcales profundament arrelades en la nostra societat. En grans empreses, malgrat l'existència formal de protocols, la seva aplicació pot ser selectiva i desvinculada d'una defensa integral dels drets laborals.

L'abordatge aïllat de l'assetjament sexual, sense qüestionar-ne les arrels culturals i estructurals, no només és ineficaç sinó també contraproductiu. Per això, es proposa un enfocament sistèmic i integral per tal de poder abordar els casos correctament.

Recomanacions nacionals

1. Actuar sobre les causes estructurals

És essencial treballar la cultura de la igualtat des de les primeres etapes de la vida i en tots els àmbits socials. Això inclou una educació integral en resolució pacífica de conflictes, igualtat de gènere i diversitat, amb continguts sobre sexualitat i salut afectiva adequats a cada edat. Aquesta tasca ha de ser transversal i de llarg recorregut, amb una perspectiva interseccional que permeti desmuntar les bases estructurals de les violències.

2. Establir marcs de cooperació interinstitucional

Es proposa la creació de protocols legals i procedimentals clars per a la coordinació entre els cossos policials, la fiscalia, el sistema judicial i els serveis socials i sanitaris en l'abordatge de les violències sexuals en l'àmbit laboral.

3. Formació especialitzada i contínua

Cal que jutges, fiscals i responsables de sindicats rebin formació contínua en violència sexual i de gènere. Igualment, s'ha d'integrar l'educació en igualtat a tots els nivells acadèmics, així com reforçar la capacitat de la policia per a la investigació i persecució d'aquests delictes.

4. Establir estàndards mínims obligatoris per a totes les empreses

És imprescindible que la Llei del Treball estableixi uns requisits mínims obligatoris en matèria de prevenció de l'assetjament per a totes les empreses i institucions educatives, sense excepció pel volum de plantilla o titularitat.

5. Visibilitzar l'impacte de les dones en el món laboral

És necessari generar consciència sobre les conseqüències socials, econòmiques i demogràfiques que té la violència de gènere sobre l'accés, la permanència i la promoció de les dones en el mercat laboral.

6. Impulsar campanyes de sensibilització junt amb una reforma legislativa

Cal desplegar campanyes públiques que informin i eduquin la ciutadania sobre les diferents formes de violència sexual en l'àmbit laboral i les vies per combatre-les, acompanyades de reformes legals que reforcin els mecanismes de protecció.

7. Implicar els homes com a agents actius del canvi

La lluita contra la violència de gènere necessàriament ha d'incloure els homes com a aliats.

8. Ratificar el Conveni núm 190. De l'OIT (2019)

Croàcia ha d'assumir el compromís formal amb la prevenció de la violència de gènere i l'assetjament en el món laboral mitjançant la ratificació d'aquest conveni, amb especial èmfasi en la protecció de dones i nenes.

9. Transparència en el sector públic

Les entitats vinculades a l'administració pública han de fer públiques regularment les dades sobre expedients relacionats amb la protecció de la dignitat laboral.

10. Enfortir els mecanismes de prevenció a escala estatal

És imprescindible dotar els mecanismes de prevenció de recursos i competències per garantir que les institucions actuïn diligentment alhora que s'avança cap a una cultura de la rendició de comptes.

Xipre

Durant el procés de finalització d'aquest document, el Parlament de Xipre va aprovar, el 27 de març de 2025, una nova llei que suposa un avenç significatiu en la protecció de les persones treballadores. La nova Llei de Violència i Assetjament en l'Entorn Laboral estableix penes de caràcter penal per a casos d'assetjament laboral i constitueix un marc per a la tramitació de denúncies en aquesta matèria.

La nova normativa ofereix definicions àmplies tant de l'assetjament com de la violència en l'àmbit laboral, i amplia la seva aplicació a entorns que van més enllà dels espais de treball tradicionals. Segons el text legal, els espais protegits inclouen:

- Llocs on es descansa o es menja
- Viatges, formacions, esdeveniments i activitats socials relacionades amb la feina
- Comunicacions laborals, incloses les realitzades a través mitjans digitals
- Desplaçaments d'anada i tornada al lloc de treball

A més, la llei amplia les proteccions més enllà del personal contractat directament, per incloure-hi terceres persones amb vincles contractuals o comercials, prestadores de serveis i visitants als espais de treball.

L'aplicació de la norma queda sota la responsabilitat de la Inspecció de Treball, que rep noves competències per investigar les denúncies que es presentin.

Tot i que aquesta nova norma representa un pas important en la lluita contra l'assetjament sexual a la feina, encara presenta algunes mancances. Principalment, no especifica amb claredat la periodicitat ni l'abast que han de tenir les formacions sobre assetjament sexual, ni tampoc aborda de manera directa el factor de la por de les víctimes a denunciar els fets.

Recomanacions nacionals

1. Reforçar les mesures de prevenció mitjançant polítiques inclusives i formació obligatòria per a les empreses

- Les polítiques de prevenció han de ser inclusives i sensibles a la diversitat dels treballadors i treballadores, responenent a les necessitats específiques de col·lectius tradicionalment marginats o vulnerabilitzats.
- Cal fomentar la igualtat de gènere i el respecte a través de pràctiques de contractació inclusives i polítiques que garanteixin un entorn laboral equitatiu.
- Es recomana iniciar les accions formatives utilitzant com a marc de referència el LifeComp de la Unió Europea, una eina que promou competències vitals per a la convivència i el respecte mutu.
- S'ha de fer obligatòria la formació sobre l'assetjament sexual i el codi de conducta per a totes les persones empleades, des del moment d'incorporació a l'organització. Una bona pràctica és incloure-ho als programes d'acollida i integració de nou personal.
- Cal establir per llei formacions periòdiques obligatòries per a tota la plantilla, com a mínim cada dos anys, sobre prevenció de l'assetjament sexual i la promoció d'una cultura organitzativa respectuosa.

2. Fomentar la transparència i el seguiment

- Cal garantir mecanismes de denúncia anònims o confidencials, fàcilment accessibles i ben difosos dins dels centres de treball, per protegir la identitat de les víctimes en les primeres fases del procés.

- Obligar les empreses a recollir i reportar dades sobre incidents d'assetjament sexual per tal de fer un seguiment dels avanços i identificar àrees de millora.
- Realitzar auditories periòdiques per verificar el compliment de la normativa i l'eficàcia de les mesures implementades.
- Dur a terme avaluacions regulars de la cultura laboral per detectar situacions de risc abans que esdevinguin conflictes greus.
- Establir sistemes de retroacció perquè les persones treballadores puguin valorar les mesures de prevenció adoptades.
- Utilitzar aquesta retroacció per millorar contínuament les polítiques i pràctiques en matèria de prevenció de l'assetjament.

3. Garantir suport a les víctimes

- Obligar les empreses a garantir que les persones afectades per assetjament tinguin accés a assistència jurídica, atenció psicològica i serveis d'acompanyament especialitzats.
- Crear, amb finançament públic, una línia telefònica nacional i específica per a víctimes d'assetjament sexual en l'àmbit laboral, que proporcioni orientació immediata i informació sobre drets i protecció.
- Assegurar que les víctimes rebin acompanyament psicològic i legal durant tot el procés de denúncia i tramitació.
- Fomentar la creació de grups de suport i xarxes comunitàries per combatre l'aïllament i afavorir l'empoderament de les víctimes.

4. Introduir disposicions legals per garantir l'anonimat

- Incloure a la legislació mecanismes que permetin conservar l'anonimat de la víctima durant el procés judicial.
- Utilitzar pseudònims o inicials en documents oficials i durant les audiències per preservar la seva identitat.
- Permetre la celebració de judicis a porta tancada, amb presència només de les parts imprescindibles, per evitar l'exposició pública de les víctimes.

5. Penalitzacions estrictes contra les represàlies

- Establir sancions clares i severes per a qualsevol represàlia empresarial contra persones que hagin denunciat assetjament.
- Fer explícit que qualsevol tracte desfavorable vinculat a una denúncia serà considerat una infracció greu amb conseqüències legals importants.

6. Crear òrgans independents d'investigació

- Establir òrgans o comissions independents per gestionar les denúncies d'assetjament, amb garanties d'imparcialitat, confidencialitat i especialització.

Recomanacions en l'àmbit europeu

Recomanacions generals

1. Legislació

Les polítiques públiques han de contemplar totes les formes d'assetjament, inclosa la violència digital i els seus riscos psicològics. És imprescindible reconèixer l'assetjament laboral com una problemàtica estructural i sistèmica, que requereix un compromís sostingut en el temps i una resposta transversal.

2. Educació i formació

La sensibilització i la prevenció s'han d'incorporar en tots els nivells del sistema educatiu: escoles, universitats, formació professional... Les empreses d'assumir una actitud proactiva a l'hora de prevenir l'assetjament mitjançant programes formatius adaptats i mecanismes de prevenció clars, integrats en la gestió de l'organització.

3. Polítiques i procediments efectius

Els procediments preventius i correctius han de ser ben implementats, amb eines clares i mecanismes coneguts per tota la plantilla. En aquest sentit, és cabdal que no recaigui sobre la víctima la responsabilitat d'actuació o demostració dels fets. A més, els protocols han de tenir en compte la diversitat d'experiències i vulnerabilitats del personal. D'altra banda, és recomanable que les empreses fomentin grups de suport i xarxes internes per promoure la igualtat de gènere i l'aprenentatge entre iguals.

4. Abordatge de les violències en l'entorn digital

Les polítiques internes han d'incloure de manera explícita la violència cibernètica o digital. Tota la plantilla ha d'estar formada i informada sobre l'impacte que pot tenir l'assetjament mitjançant canals digitals.

5. Marc Europeu Lifecomp

Aquest marc s'ha d'integrar en la formació per promoure el pensament crític i una cultura d'igualtat, respecte i cura mútua. És fonamental impulsar la col·laboració entre docents, entitats de l'economia social, organitzacions feministes i de drets humans, per garantir un impacte transformador a llarg termini.

6. Millora en la recollida de dades

És necessari desenvolupar recerca qualitativa i quantitativa de manera exhaustiva per comprendre millor l'abast i les formes de l'assetjament laboral. Aquest coneixement és clau per dissenyar respostes adaptades i eficaces tant des de l'àmbit legislatiu com des de les polítiques públiques.

Recomanacions per a l'ús dels HELPDESKS a Europa

- Adoptar un enfocament comunitari en els processos de reparació: L'assetjament no només afecta la persona que el pateix, sinó també a l'assetjador i a la comunitat.
- Establir un enfocament centrat en la víctima: La reparació ha de posar el benestar i la dignitat de la persona afectada en el centre de tot el procés.
- Enfortir la sensibilització i la informació per als equips de treball: És essencial incrementar el coneixement sobre assetjament i violència de gènere a través d'activitats educatives i de formació.
- Millorar les activitats de sensibilització: Cal introduir formació específica i sistematitzada dins dels processos formatius per conscienciar des de l'inici de la carrera professional.
- Treballar en el canvi cultural: Perquè realment es pugui prevenir l'assetjament, és fonamental que hi hagi un canvi cultural profund a tots els nivells laborals i socials.
- Garantir que l'espai sigui fàcilment accessible: Les persones afectades han de poder accedir als serveis de suport sense obstacles ni dificultats.
- Proporcionar diferents canals de denúncia, incloent-ne un d'anònim: Les víctimes han de poder triar el mètode que més els convingui, amb la garantia de que es respectarà la seva confidencialitat.
- Adoptar un enfocament basat en la garantia dels drets: És fonamental que la persona que denuncia no es vegi exposada a represàlies ni a conseqüències per l'acte de denunciar.