

## 1. Assetjament sexual i/o per raó de sexe

### DEFINICIÓ I OBJECTIUS

Intervenció per la prevenció o la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

#### • EN QUÈ CONSISTEIX?

Són mecanismes integrals tant per prevenir com per aconseguir que qualsevol persona que es trobi en situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe pugui acabar amb tal dinàmica.

Cal distingir:

- **Assetjament sexual:** Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui o el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu, tot i que no es produeixi de manera reiterada o sistemàtica.

Elements clau:

- Comportament no desitjat/ no volgut per la persona que el rep: Les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.
- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals: Inclouen un ventall de comportaments molt ampli que abasta des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. Entre molts altres, es considera l'existència d'una conducta d'assetjament sexual quan es donen determinats comportaments **verbals** (difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona, fer comentaris o bromes sexuals obscenes, fer demandes de favors sexuals...), **no verbals** (mirades lascives al cos, gestos obscens, ús d'imatges, dibuixos, cartes o notes de contingut sexual de caràcter explícit o ofensiu..) o **físics** (apropament físic excessiu, arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària, tocar intencionadament o 'accidentalment' les parts sexuals del cos...).

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

Elements clau:

- Comportament no desitjat/ no volgut per la persona que el rep: Les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.
- És relacional amb el sexe d'una persona: Podem distingir-ne atemptats contra la dignitat

d'un treballador/a:

- Pel fet de ser dona
- Pel fet d'estar embarassada o la seva maternitat.
- Per motiu del seu gènere (no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per la conciliació de la vida personal i laboral,
- Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu: A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.  
Entre moltes altres, es consideren comportament susceptibles de ser assetjament per raó de sexe: Actituds condescendents o paternalistes, insults basats en el sexe i/o la orientació sexual de la persona treballadora, conductes discriminatòries per raó de sexe, formes ofensives d'adreçar-se o tractar a la persona...

## ● FINALITAT

**Objectiu general:** Oferir un marc de prevenció i actuació davant casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

**Objectius específics:**

- Prevenir situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Detectar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe
- 
- Donar eines i recolzament a la persona que pateix situacions d'assetjament per a que pugui acabar amb aquesta dinàmica de violència
- Imposar sancions al assetjador

## ● CAL TENIR PRESENT QUE:

Davant l'assetjament tant la direcció de l'empresa, com la representació legal i les mateixes persones de la plantilla tenen drets, responsabilitats i obligacions als que han de fer front:

**La direcció de l'empresa:**

- Obligacions legals:
    - Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
      - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
      - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
      - Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.
- L'empresa està obligada a adoptar mesures tendents a garantir els drets anteriors, que hauran de ser negociades i preferiblement acordades amb la representació de les persones treballadores.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que ha de garantir:
    - Els drets laborals recollits en les obligacions de l'empresa, així com respectar les condicions de treball recollides en l'Estatut de treballadors i en el conveni col·lectiu, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.

- Que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball, a través de mesures de caire preventiu.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Han d'incloure dos tipus de mesures:
  - Mesures preventives.
  - Procediments d'investigació de les denúncies.
- Responsabilitats: L' incompliment de les obligacions dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses.
  - 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:
    - En matèria de relacions laborals.
    - En matèria de prevenció de riscos laborals.
    - Altres responsabilitats administratives.
  - Responsabilitat judicial penal.
  - Responsabilitat judicial laboral.

#### **Representació legal de les persones treballadores:**

- Obligacions:
  - Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
  - Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament: Aquest mandat legal, i d'acord amb les orientacions de l'organització sindical, podria concretar-se en funcions com: implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament, contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema, establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i les situacions de risc, garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament...

#### **Persones treballadores:**

- Drets: Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.
- Obligacions: 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: Potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament.

## **PERSONES DESTINATÀRIES**

Totes les persones que pateixen situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Cal destacar però, que existeixen grups d'especial atenció en tant que es troben en situació de més vulnerabilitat:

- Dones soles amb responsabilitats familiars.
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories professionals 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.
- Col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals i intersexuals (LGTBI)
- Homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes quan són els seus superiors jeràrquics.

## COM S'HI ACCEDEIX? I ON CAL ANAR A DEMANAR-HO?

Hi ha dues vies d'actuació davant casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Cal destacar que utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

- Via interna (Inspecció del Treball): En el marc de la mateixa empresa, té per objectiu la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries i la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament. Per fer-ho, cal que totes les empreses disposin d'un Protocol.

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

- Fase 1: Comunicació i assessorament.
- Fase 2: Denúncia interna i investigació
- Fase 3: Resolució.

El procediment es pot iniciar per comunicació –feta per la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament- o per denúncia –que només pot fer la persona afectada.

S'han d'assegurar una sèrie de principis i garanties com el respecte i la protecció necessàries cap a les persones implicades, la confidencialitat, el dret a la informació sobre el procediment i el seu resultat, comptar amb el suport de persones formades en la matèria, la investigació s'ha de realitzar amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, s'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades, no-discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia i col·laboració de totes les persones citades a fer-ho.

S'haurà de realitzar seguint unes determinades pautes d'actuació, i establir mesures cautelars durant tot el procediment per tal de protegir la persona assetjada.

- Vies externes
  - Via administrativa: S'actua a través de la Inspecció del Treball. No fiscalitza la persona física a la que 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, hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos i s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.
  - Via judicial
    - Jurisdicció laboral: Es procura la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.
    - Jurisdicció penal: L'assetjament sexual pot ser constitutiu de delictes, establint-ne les seves conseqüències en el codi penal.

Cal destacar 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 al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa.

## **NORMATIVA:**

Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, Art. 5, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 9, 10, 12.1, 12.2, 12.3, 13, 14.5, 43, 45.1, 46.2, 48.1, 48.2

Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, Art. 5, 27, 29, 38,  
Codi Penal, Art. 184

Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, Art. 8.11, 8.12, 8.13, 8.13 bis, 46 bis  
Estatuts dels Treballadors , Art. 4.2 e, 17.1, 54.2 g, 90.6

## **PREGUNTES FREQUENTS:**

### • **Qui ho pot denunciar?**

D'acord amb l'article 12.3 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, la persona assetjada és la única legitimada per a denunciar en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Tot i així cal mencionar que es pot realitzar una comunicació per part de la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament.

### • **Com provar-ho?**

L'article 13 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que, a l'àmbit social, la persona demandada és la única que haurà de provar que no s'han produït comportaments d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

### • **Qui n'és responsable?**

En casos d'assetjament sexual es responsabilitza a:

- L'empresa: sempre que, tot i conèixer el que succeïa, no hagi pres les mesures necessàries per impedir-ho.
- L'assetjador: ja que comet una falta greu o molt greu i, en alguns casos, pot ser objecte l'acomiadament disciplinari.

### • **Hi ha causes o situacions que afavoreixen més a que es produeixin aquest tipus de situacions?**

Si, diferents aspectes de l'àmbit de l'empresa poden provocar la incidència de situacions d'assetjament:

- L'estil de gestió:
  - Que tendeix a afavorir un comandament disciplinari, intolerant i discriminatori que crea un clima de por, desconfiança i competència excessiva.
  - Estructures de poder jeràrquic i iniquitat.
  - Alta inestabilitat i situacions de precarietat que generen una alta consciència de vulnerabilitat.
  - Entorns poc professionals o poc ètics.
- El context laboral:
  - Diferències importants en la proporció entre homes i dones.
  - Grans diferències de poder formal (estatus) o informal (experiència) entro sexes.

- Entorns molt 'sexualitzats' o sexistes.
- Resposta que aquestes actituds o comportaments reben per part de l'organització:
  - Percepció de tolerància davant l'assetjament.
  - Falta de recursos o mecanismes de suport.
  - No intervenció, ni resolució de les comunicacions i denúncies presentades.
- **Quins indicis podrien ser possibles indicadors d'un cas d'assetjament?**
  - Baixes reincidents o de llarga durada.
  - Augment de queixes en determinats llocs de treball.
  - Augment en els nivells d'absentisme i rotació de personal.
  - Situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores, clientela o amb la direcció.

## ON ADREÇAR-SE PER MÉS INFORMACIÓ

- **Dins de la UGT:**
  - A la teva Unió o Federació
  - [igualtat@catalunya.ugt.org](mailto:igualtat@catalunya.ugt.org) / 933298273
  - Més informació de contacte a: [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)
- **Administració pública:**
  - Institut Català de la Dona  
900 900 120
  - Departament de Treball ([www.gencat.cat/treball/](http://www.gencat.cat/treball/))

## TEMES RELACIONATS:

Pla d'igualtat, Violència de gènere, Discriminació al col·lectiu LGBTI.

