

Utilitzar aquesta via en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar també la via externa.

- Via externa administrativa:** Inspecció de treball. No fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organisme encarregat de vetllar per les condicions de treball, l'existència de mecanismes de prevenció i l'existència d'investigacions de comunicacions i denúncies presentades.
- Via externa judicial:** Jutjats social o penal. Es pot demandar davant el jutjat social o, sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes penal (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184) es pot acudir a la via penal.

Qui ho pot denunciar?

La persona assetjada és la única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual.

Qui n'és responsable?

L'assetjament sexual és una infracció molt greu i està tipificat como a delictes, el responsable de la qual pot ser també l'empresa, sempre que, tot i saber el que passava, no hagi fet res per impedir-ho.

Recomanacions

- No ho ocultis, no és culpa teva.** La persona que t'assetja és la única responsables de la situació, i per tant, has de prendre la decisió personal de fer-ho públic i buscar els mitjans per tal que l'assetjament cessi.
- Informa't.** Acudeix als delegats i delegades XASI de la teva empresa i valora i considera totes les opcions existents (internes de l'empresa i externes). Recull proves. Intenta obtenir les més decisives; notes, gravacions de converses, escrits, documents, etc.
- Actua i fes ús dels teus drets.**

Informació i assessorament

- SIAM. Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per a dones**
És un servei de la UGT de Catalunya que té com a objectiu informar les dones sobre els seus drets i combatre les desigualtats que poden patir en l'àmbit laboral o familiar.
Telèfon de contacte: **93 329 82 73**
igualtat@catalunya.ugt.org
- A la nostra web: www.ugt.cat
- Al territori
Girona: **972 21 51 58**
Lleida: **973 27 08 01**
Tarragona: **977 21 31 31**



Amb el suport



Generalitat de Catalunya
Institut Català
de les Dones

900 900 120 Contra la violència
masclista **Atenció 24 h**

Dipòsit legal: B 28549-2015

Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa



Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

Des de la UGT de Catalunya creiem amb fermesa que cal trencar tòpics i estereotips, així com deixar clar que la violència masculista pot donar-se en l'àmbit de la parella o família, però també en l'àmbit laboral.

Què entenem per assetjament en l'àmbit laboral?

Consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina. Una de les formes de violència més generalitzades en l'àmbit laboral és l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Quines formes de violència de gènere es poden donar a la feina?

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (malgrat no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica) no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'assetjament sexual està tipificat al Codi Penal com a delicte contra la llibertat i indemnitat sexual.

Exemples: Tota agressió sexual, peticions de favors sexuals o insinuacions associades a la millora de condicions de treball, comentaris i formes d'adreçar-se i/o bromes sexuals ofensives i obscenes, contacte físic deliberat i no desitjat per la víctima, entre d'altres.

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemples: Bromes sexistes i formes ofensives, comentaris i accions discriminatòries i/o que menyspreïn el treball de la dona, ridiculització de les persones que assumeixen una tasca tradicional sexista, entre d'altres. Especialment greus són les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat.

Obligacions de l'empresa i dels i les representants

D'acord amb l'article 48.2 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes i l'article 33 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes:

- **Les empreses** han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 - Promovent condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament.
 - Arbitrant procediments específics, a través de protocols, per a donar resposta a les denúncies o les reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte d'assetjament. Els procediments han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les denúncies. La responsabilitat de l'empresa abasta la protecció de les persones de l'empresa i també de les externes vinculades a l'empresa.
- **La representació de les persones treballadores** ha de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

- Sensibilitzant i fent difusió entre els treballadors i les treballadores.
- Informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.

Negociació col·lectiva i plans d'igualtat

Així mateix, l'article 43 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'article 36 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes i l'article 90.6 de l'Estatut dels treballadors reconeixen la negociació col·lectiva com una via per poder introduir mesures per aconseguir, de forma efectiva, el principi d'igualtat de tracte i no-discriminació entre homes i dones a l'àmbit laboral.

D'altra banda, l'article 46.2 i l'article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix els plans d'igualtat com una eina clau en el procés de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Grups d'especial atenció

Són les dones i grups que es troben en situació de més vulnerabilitat social i laboral: Dones soles amb responsabilitats familiars, dones que accedeixen per primera vegada a sectors o categories tradicionalment masculines, dones joves, dones amb discapacitats, dones immigrades o de minories ètniques, dones amb contractes eventuais, temporals o subcontractades i col·lectiu LGTBI.

Què pots fer en cas de patir assetjament a l'empresa?

1. **Via interna, a l'empresa:** Totes les empreses han de disposar d'un protocol, a través del qual es pugui activar un procediment de denúncia i sanció per assetjament sexual o per raó de sexe. L'objectiu del protocol és articular i definir el circuit de resposta i protecció a l'interior de l'empresa.

