

# Protocol d'intervenció per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

**Eva Gajardo**

**Secretària d'Igualtat i Formació Professional de la UGT de Catalunya**

Granollers, 23 de novembre de 2016





1. Conceptualització de l'assetjament sexual i per raó de sexe
2. Drets, obligacions i responsabilitats de les empreses, la RLT i les persones treballadores
3. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe: Estratègies i instruments
4. Vies de resolució de les situacions d'assetjament:
  - Via interna: el procediment
  - Via externa: Administrativa i judicial
5. Sensibilització, informació i formació del protocol
6. Seguiment i avaluació del protocol

# 1. CONCEPTUALITZACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE



## ▶ Definicions:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 5/2008, 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

## ▶ Assetjament sexual

- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

## ▶ Assetjament per a raó de sexe

- Comportament no desitjat/ no volgut per a la persona que el rep
- Es relaciona amb el sexe d'una persona
- Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu

# 1. CONCEPTUALITZACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE



## ▪ Exemples assetjament sexual

### 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.
- Demandes de favors sexuals.

### 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.

### 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).

## Exemples assetjament per raó de sexe

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o orientació sexual de la persona treballadora
- Conductes discriminatòries per raó de sexe
- 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.

# 1. CONCEPTUALITZACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE



## **Tipologia i subjectes implicats:**

### **- Assetjament d'intercanvi quid pro quo:**

*vinculat expressament a l'assetjament sexual, es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (incorpora el xantatge sexual). Els subjectes actius d'aquets tipus d'assetjament són les persones que tenen poder per a decidir sobre la situació laboral.*

### **- Assetjament ambiental:**

*vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu; comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repeticions de les accions, segons la gravetat del comportament.*

## **Tipologia segons el vincle entre la persona assetjadora i la persona assetjada:**

**-Assetjament horitzontal:** entre companys /es

**-Assetjament vertical:** comandament- subordinat/ada

**-Assetjament vertical ascendent:** subordinat/ada –comandament

## 2. DRETS , OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS DE LES EMPRESES, LA RLT I LES PERSONES TREBALLADORES



### ▶ LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA : OBLIGACIONS LEGALS I RESPONSABILITATS

Obligacions legals: 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 una adequada política de seguretat i higiene
- c) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament

L'empresa està obligada a adoptar mesures tendents a garantir aquests drets, aquestes mesures han de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores.

- Responsabilitat administrativa
- Responsabilitat penal
- Responsabilitat judicial laboral

## 2. DRETS , OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS DE LES EMPRESES, LA RLT I LES PERSONES TREBALLADORES



### ▶ REPRESENTACIÓ LEGAL DE PERSONES TREBALLADORES: DRETS I OBLIGACIONS

#### El paper fonamental de la Negociació Col·lectiva

- ❑ En la prevenció
- ❑ En el procediment
- ❑ Participació i eficàcia

La Llei orgànica d'igualtat estableix **obligacions i recomanacions referents a la participació**:

- a) Recomanació de **negociar mesures de difusió i sensibilització** entre l'empresa i la RLT
- b) Obligació de la RLT de **contribuir a prevenir l'assetjament**

## 2. DRETS , OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS DE LES EMPRESES, LA RLT I LES PERSONES TREBALLADORES



### ▶ PERSONES TREBALLADORES: DRETS I OBLIGACIONS

#### Drets.

- Entorn de treball saludable
- Informació

#### Obligacions.

- Respecte
- Cooperació

#### Recomanacions.

- Paper actiu
- Tolerància Zero



### 3.PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE: ESTRATÈGIES I INSTRUMENTS



- **Compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament**
- **Creació d'un marc de relacions laborals igualitàries.**

En aquest sentit, és necessari definir i posar en marxa tres accions :

- 1. Iniciativa i compromís de l'empresa.**
- 2. Polítiques d'igualtat**
- 3. Compromís de les persones.**

**LES ACTUACIONS DESTINADES A FER FRONT A L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE HAN DE SER NEGOCIADAES AMB LA RLT SEGONS DIU LA LLEI ORGÀNICA LOIEDH**

## 4.VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACION D'ASSETJAMENT



Vies de resolució:

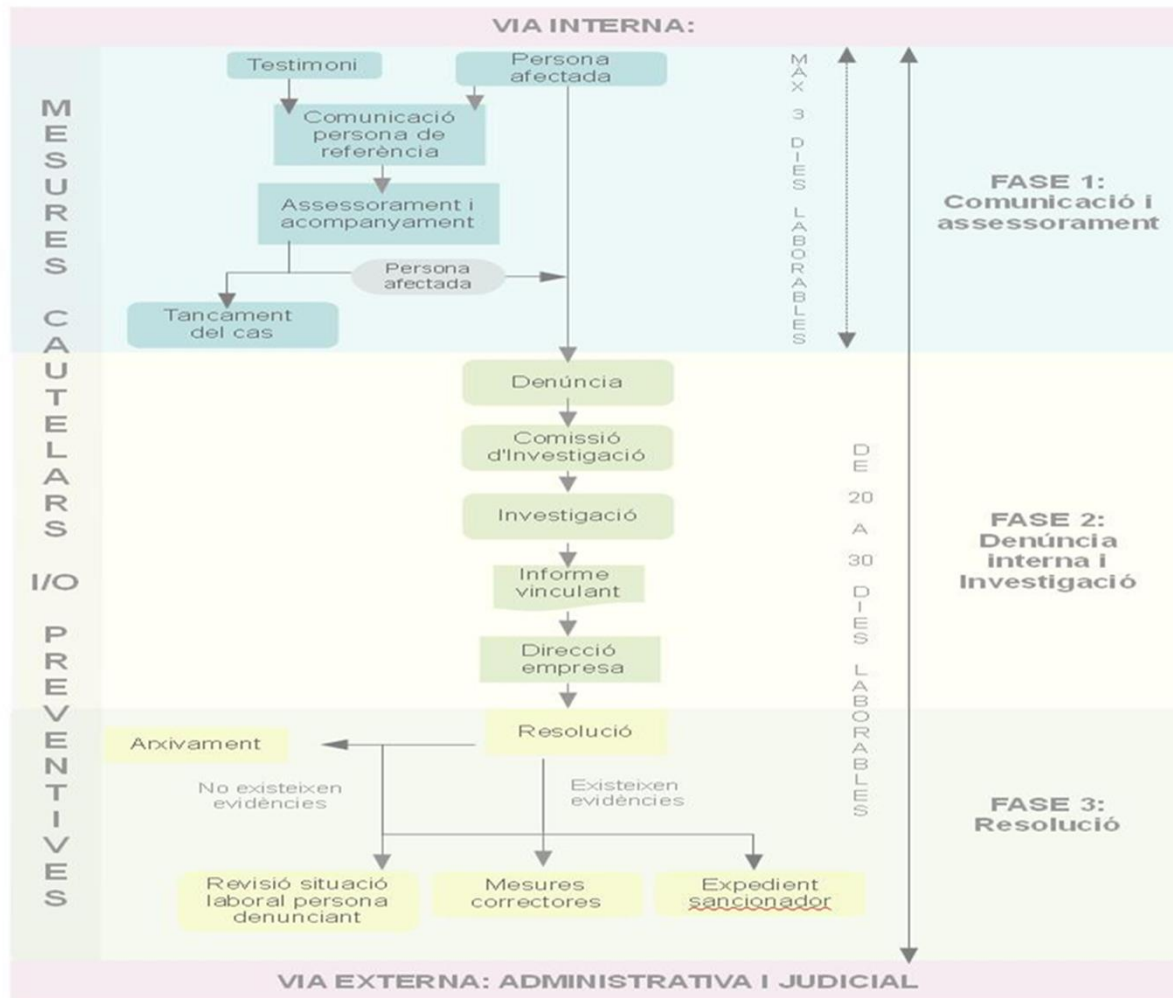
➤ **La via interna, en el marc de la mateixa empresa , dos grans objectius:**

- Definició de procediments clars i precisos
- Definició i establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

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

➤ **Les vies externes son la via administrativa (Inspecció de treball) i la via judicial.**

# 4.VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACION D'ASSETJAMENT



## 4.VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACION D'ASSETJAMENT



### La via interna: Principis i garanties

- ▶ Respecte i protecció
- ▶ Confidencialitat
- ▶ Dret a la informació.
- ▶ Suport de persones formades.
- ▶ Diligència i celeritat.
- ▶ Tracte just.
- ▶ Protecció davant de possibles represàlies.
- ▶ Col·laboració.

## 4.VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACION D'ASSETJAMENT



### Les vies externes: administrativa i judicial

#### A. La via administrativa.

- ✓ Personal format
- ✓ Actuació inspectora planificada o rogada
- ✓ Caràcter preferent.
  - ❑ 24 hores en el cas d'assetjament sexual
  - ❑ 7 dies en la resta de casos de discriminació per raó de sexe.

#### B. La via judicial. La jurisdicció laboral i la penal

**Jurisdicció laboral.** Tutela de drets fonamentals i de les llibertats públiques. La persona assetjada al·legant la submissió a una situació d'assetjament, pot sol·licitar l'extinció de la relació laboral.

**Jurisdicció penal.** L'assetjament sexual en el treball por ser constituït de delictes.

**És més útil acudir primer a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral**

## 4.VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACION D'ASSETJAMENT



### Les vies externes: administrativa i judicial

#### **A. La via administrativa.**

- ✓ Personal format
- ✓ Actuació inspectora planificada o rogada
- ✓ Caràcter preferent.
  - ❑ 24 hores en el cas d'assetjament sexual
  - ❑ 7 dies en la resta de casos de discriminació per raó de sexe.

#### **B. La via judicial. La jurisdicció laboral i la penal**

**Jurisdicció laboral.** Tutela de drets fonamentals i de les llibertats públiques. La persona assetjada al·legant la submissió a una situació d'assetjament, pot sol·licitar l'extinció de la relació laboral.

**Jurisdicció penal.** L'assetjament sexual en el treball por ser constituí de delictes.

**És mes útil acudir primer a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral**

## 5.SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL



- ▶ Elaboració
- ▶ Comunicació
- ▶ Informació i formació
- ▶ Accions específiques
  - ❑ Persones amb responsabilitats directives i de comandament, RLТ
  - ❑ Persones que integren el conjunt de la plantilla
  - ❑ Persones amb responsabilitats directes en el procés
- ▶ Difusió

## 5.SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL



Mètode	Descripció
Distribució a la plantilla	<ul style="list-style-type: none"><li>• Distribuir una <b>còpia del Protocol</b> i del procediment de comunicació i denúncia interna a totes les persones de l'empresa.</li><li>• Garantir que tothom hi tingui accés amb les llengües necessàries.</li></ul>
Sessions informatives	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realitzar <b>sessions informatives</b> per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el Protocol.</li></ul>
Formació bàsica	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Formació bàsica per a la prevenció</b> de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.</li></ul>
Distribució a les noves contractacions	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entregar una còpia del Protocol <b>en el moment de formalitzar el contracte</b> laboral.</li></ul>
Reunions de personal i informes d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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, <b>i amb la representació de les persones treballadores i a la comissió d'igualtat.</b></li></ul>
Cartells informatius	<ul style="list-style-type: none"><li>• Penjar als <b>taulers d'anuncis</b> cartells d'informació de mesures de prevenció de l'assetjament.</li><li>• Incloure una <b>relació de les persones referents</b> (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar una situació d'assetjament.</li></ul>



# 5.SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL



Blocs	Temes a tractar
<p><u>Bloc 1: Formació bàsica</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Adreçat a tothom</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Què és i què no és assetjament. La visió dels participants, els efectes, els factors de risc. Aprendre a identificar el problema.</li><li>• La política de prevenció de l'assetjament.</li><li>• Mesures per prevenir l'assetjament.</li><li>• Informació sobre els processos interns: sistema de gestió de les comunicacions i denúncies.</li><li>• Informació sobre les vies externes de protecció i resposta (via administrativa i via judicial).</li></ul>
<p><u>Bloc 2: Formació especialitzada</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Direcció i supervisors/es</li><li>• Persones amb un rol específic en el procediment - inclòs la representació de les persones treballadores-</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Els mateixos que el bloc 1</li><li>• El rol dels comandaments i de la direcció en la implementació de la política de prevenció.<ul style="list-style-type: none"><li>– Identificació d'indicis</li><li>– Accions que cal emprendre</li><li>– Eines pràctiques</li></ul></li><li>• Treballar les habilitats clau per actuar: comunicació i gestió de conflictes.</li><li>• Atenció a la diversitat.</li></ul>

## 6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL



- Seguiment periòdic
- Registre regular d'incidències
- Avaluació d'activitats i processos i resultats.

### A. Documentació per elaborar:

- S'ha d'elaborar el sistema d'indicadors de seguiment i d'avaluació que s'estimin oportuns, garantir en tot moment totes les dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere.
- S'ha d'elaborar un informe de seguiment i avaluació.

**El resultat de l'informe s'ha de difondre a la plantilla mitjançant la RL**

### B. Mecanismes de seguiment i avaluació del Protocol

- Els mecanismes de seguiment poden ser les reunions d'operativització de la implementació del protocol entre els actors implicats
- L'avaluació la pot realitzar una persona/empresa experta o bé la mateixa empresa amb la participació dels actors implicats citats.



**¡Moltes gràcies!**

**Eva Gajardo**

Secretària d'Igualtat i Formació Professional

UGT de Catalunya

[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)