

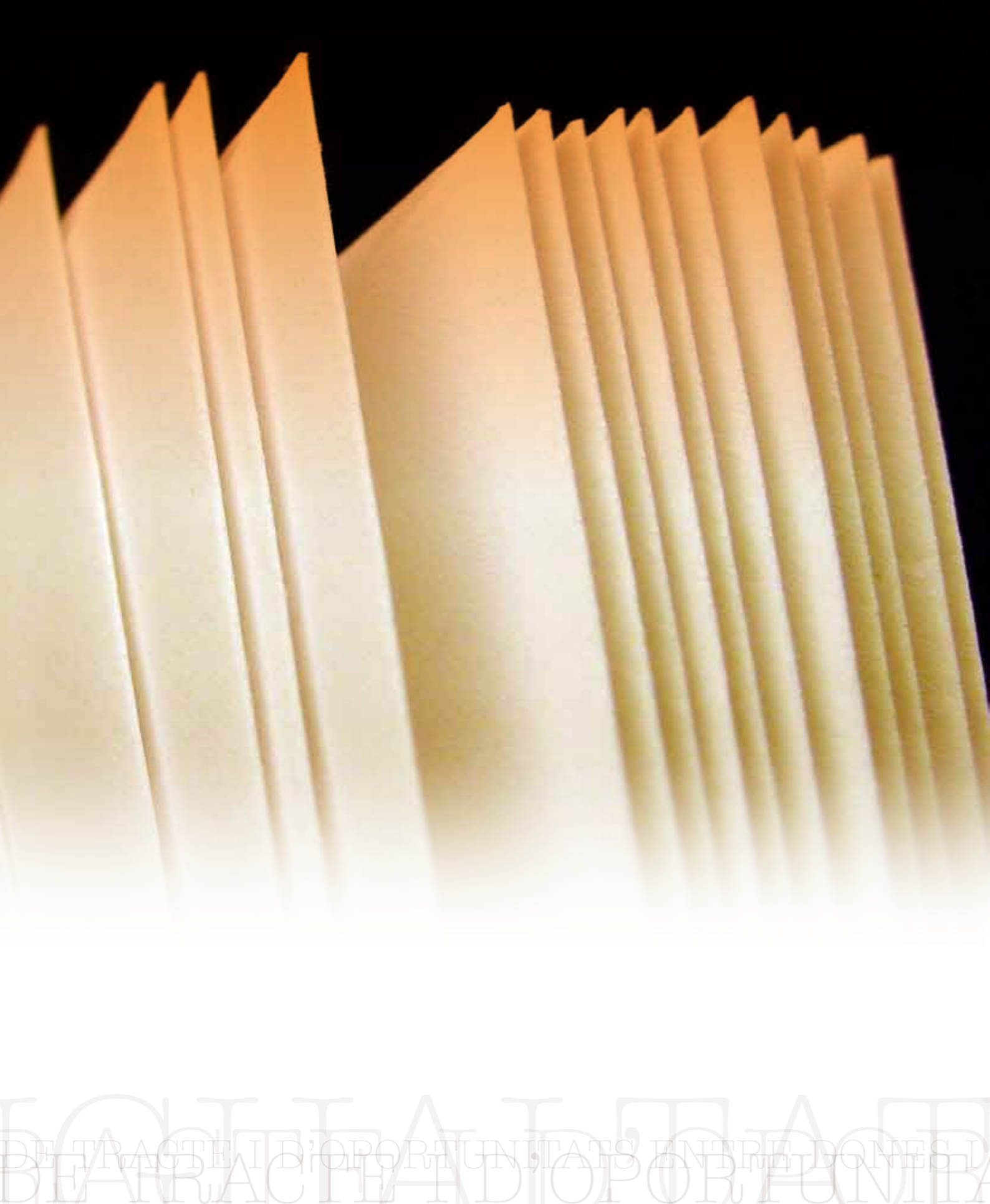
A LES NOSTRES EMPRESES,
IGUALTAT
DE TRACTE I D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES



Ajuntament de
Lloret de Mar
Promoció Econòmica

Guia bàsica

per elaborar un protocol per prevenir i abordar
l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el si de l'empresa



la legislació diu

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març,
per la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)

Art. 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

(...) Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

(...) Assetjament per raó de sexe és 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 intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Art. 45.1. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau, acordar, amb els representants legals de les persones treballadores de la forma que determini la legislació laboral.

Art. 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina

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 prevenir-los i també per donar curs a les denúncies que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Els/les representants de les persones treballadores 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'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.

què cal saber

Les conductes discriminatòries, cal analitzar-les des de la doble perspectiva dels drets fonamentals de les persones treballadores i de la prevenció dels riscos psicosocials a la feina.

L'empresa ha de garantir, doncs, que els drets fonamentals seran respectats i no pot tolerar abusos, assetjaments o altres humiliacions. L'entorn de treball ha de ser respectuós i amigable.

com a empresa, les meves obligacions són:

A part de l'obligació genèrica de l'article 45 de la LOIEDH, tinc les obligacions específiques en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que estan previstes a l'art. 48 LOIEDH i que són les següents:

- Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Disposar d'un procediment específic de prevenció-reparació-sanció de casos de conflicte, amb sistema intern de denúncia o reclamació.
- Negociar amb la representació de les persones treballadores les mesures antiassetjament.
- Informar la representació de les persones treballadores, almenys anualment, sobre l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes (informació que inclou allò relatiu a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe).¹

¹ Aquesta última obligació, la trobareu descrita a l'art. 64.1 de l'Estatut dels treballadors.

exemples de conductes no desitjables

- Poden evidenciar l'existència d'una conducta d'**assetjament sexual**²:

verbal

Comentaris sexuals obscens

Bromes sexuals ofensives

Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes

Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals

Comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física

Demandes de favors sexuals

no verbal

Mirades lascives al cos

Cartes, notes o missatges de correu-e de contingut sexual de caràcter ofensiu

Gestos obscens

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 indesitjats)

Tocar intencionadament les parts sexuals del cos

2. Extracte del document "La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Un instrument per definir, implementar i comunicar un protocol contra l'assetjament en el si de l'empresa" (Generalitat de Catalunya. Departament de Treball).

- Es consideren comportaments susceptibles de ser **assetjament per raó de sexe**, entre d'altres:

per raó de l'embaràs i la maternitat

Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional

Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals)

Sabotejar la seva feina o impedir, deliberadament, l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament)

Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret

conductes que es repeteixen sistemàticament

Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona

Formes ofensives d'adreçar-se a la persona

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones

Utilitzar humor sexista

Menystenir la feina feta per les dones

Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes)

Ignorar aportacions, comentaris, o accions (excloure, no prendre seriosament)



en l'àmbit laboral, un cas declarat d'aquest tipus pot resultar **infracció laboral** o **delicte** al codi penal

benefici per l'empresa

Amb l'entrada en vigor de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, totes les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb seu a Catalunya o que exerceixin activitats amb una plantilla igual o superior a 25 persones han d'incloure l'obligació, amb acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, i intervenir-hi, en llurs centre de treball.

La inexistència o utilització indeguda de mesures contra l'assetjament, doncs, constitueixen una causa de no concessió o, si escau, de revocació de la subvenció³.

si no compleixo

En matèria de relacions laborals, es considera infracció molt greu si l'assetjament per raó de sexe es produeix en l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu, sempre que, conegut per la direcció de empresa, aquesta no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho; i les sancions es tipifiquen:

- Grau mínim: multa de 6.251 a 25.000 €
- Grau mitjà: multa de 25.001 a 100.005 €
- Grau màxim: multa de 100.006 a 187.515 €

Cal tenir en compte que el Codi Penal preveu l'assetjament sexual a l'article 184.

³ Art. 29 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.



un instrument per prevenir i abordar l'assetjament a l'empresa: el **protocol**

un model de protocol

"La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa" (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball).

Ho podeu consultar al web del Departament de Treball:

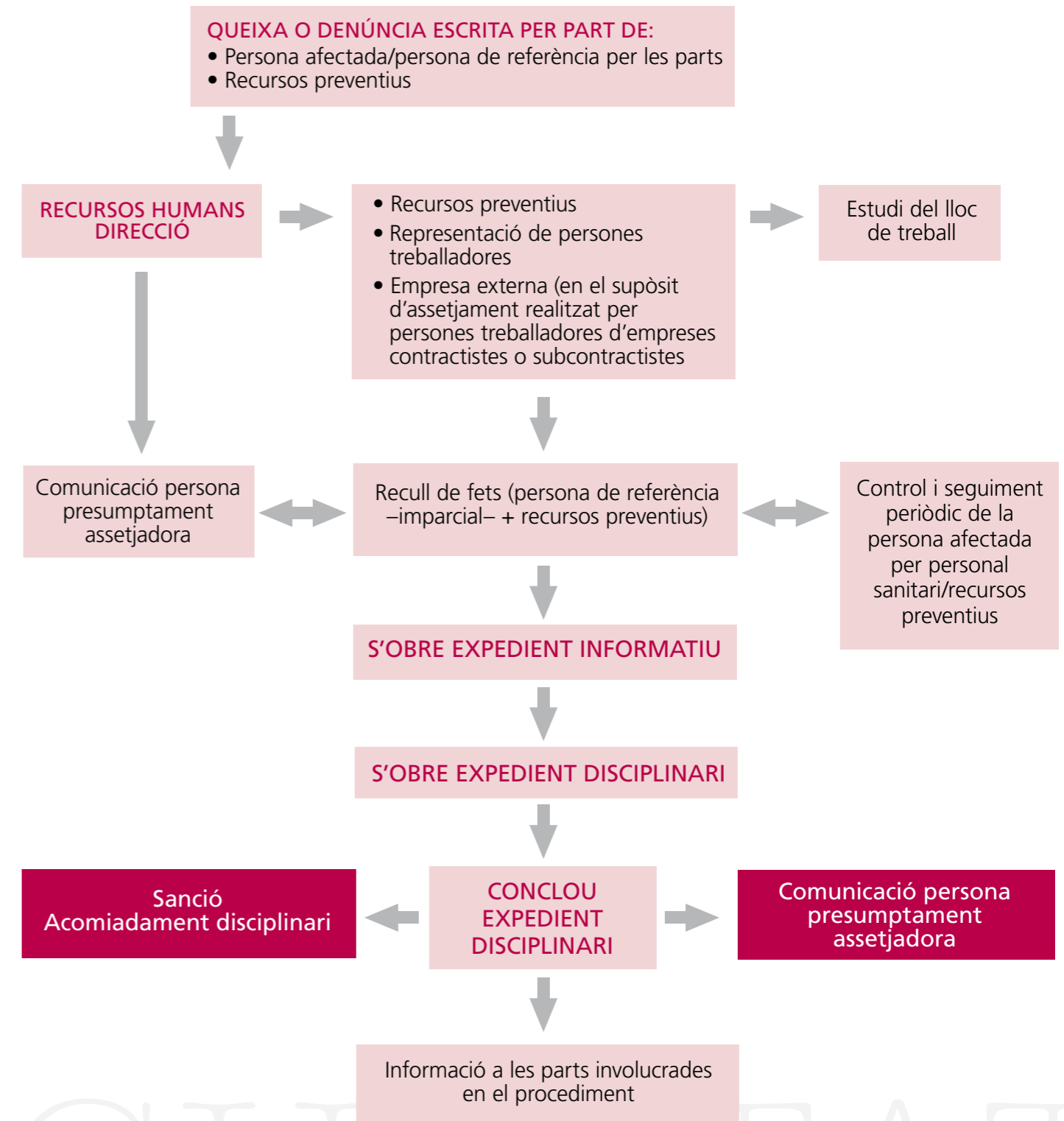
www.gencat.cat/treball

procediment a seguir

1. Declaro que la meva empresa no tolera cap conducta abusiva i es compromet a seguir el protocol i prendre mesures disciplinàries si cal.
2. Informo i/o negocio amb les persones treballadores i designem una o més persones reconegudes dins l'empresa.
3. Comunico el compromís, el protocol a seguir i les mesures disciplinàries que l'empresa adoptarà en cas de conductes abusives a totes les persones treballadores.
4. Altres accions preventives (campanyes de sensibilització, formació específica a tot el personal, etc.)
5. Puc fer difusió externa (a les persones que són clientes, proveïdores, consumidores) de les accions preses en matèria d'igualtat, exemples de bones pràctiques a la feina, ja que creen valor afegit a la meva empresa.



circuit d'actuació en un cas d'assetjament a la feina





informació i consultes

Secció Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Lloret de Mar SOM

Can Saragossa

Av. de Tossa (parc de Can Xardó)
17310 Lloret de Mar

igualtat@lloret.cat

www.lloret.cat/promocioeconomica

Oficina Tècnica d'Igualtat

**Àrea de Promoció Econòmica
Diputació de Girona**

Tel. 972 18 48 10

igualtat@ddgi.cat

Servei d'Igualtat a les Empreses

**Direcció General d'Igualtat
d'Oportunitats en el Treball**

**Departament de Treball
de la Generalitat de Catalunya**

Carrer Sepúlveda, 148-150
08011 Barcelona

igualtatempreses.treball@gencat.cat

<http://ecatalunya.gencat.net/portal/faces/public/igualtat/inici>

Amb el suport de:



Ajuntament de Lloret de Mar
Promoció Econòmica



Diputació de Girona
221 municipis

SOC

Servei d'Ocupació
de Catalunya



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Unió Europea
Fons Social Europeu
L'FSE inverteix en el teu futur



Amb la col·laboració de:

**Regidoria de la Dona de
l'Ajuntament de Lloret de Mar**



Cambrà de Comerç
de Girona
**Antena Local
Lloret de Mar**