

# LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A L'EMPRESA

A la feina,  
evitem l'assetjament.





GUIA BÀSICA  
PER ELABORAR  
UN PROTOCOL  
PER PREVENIR I  
ABORDAR  
L'ASSETJAMENT  
SEXUAL I  
L'ASSETJAMENT  
PER RAÓ DE  
SEXE EN EL SÍ  
DE L'EMPRESA.

# LA LEGISLACIÓ DIU



## Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH).

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

1. (...) 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.

2. (...) *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 intimidatori, degradant o ofensiu.

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

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

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'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 s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors 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.**

1. 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 o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

2. Els representants dels treballadors 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 les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.



## QUE 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.

## LES MEVES OBLIGACIONS SÓN



A part de l'obligació genèrica de l'article 45 de la LOIEDH, tinc unes 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.
- Deure de negociar amb la representació de les persones treballadores les mesures anti-assetjament.
- 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) <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Aquesta última obligació la trobareu 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**:<sup>2</sup>

## VERBAL

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer 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 electrònic 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 o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

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

## 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).

## 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.

**En l'àmbit laboral un cas declarat d'aquest tipus pot resultar infracció laboral o delictes al codi penal.**



<sup>2</sup> Extracte del document "La prevenció i 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).

## BENEFICI PER L'EMPRESA



Amb l'entrada en vigor de la llei 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 social a Catalunya** o que hi exerceixin activitats amb una plantilla igual o superior a 25 persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, i intervenir-hi, en llurs centres 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 subvenció <sup>3</sup>.*

## SI NO COMPLEIXO



En matèria de relacions laborals, es considera infracció molt greu <sup>4</sup> 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 l'empresari/ària, aquest/a no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho i les sancions es tipifiquen:

- **Grau mínim:** multa de 6.251 a 25.000€
- **Grau mig:** 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.*



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

<sup>4</sup> Art. 8.13 i 8.13 bis de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

# UN INSTRUMENT PER PREVENIR I ABORDAR L'ASSETJAMENT A L'EMPRESA: EL PROTOCOL.



## Un model de protocol

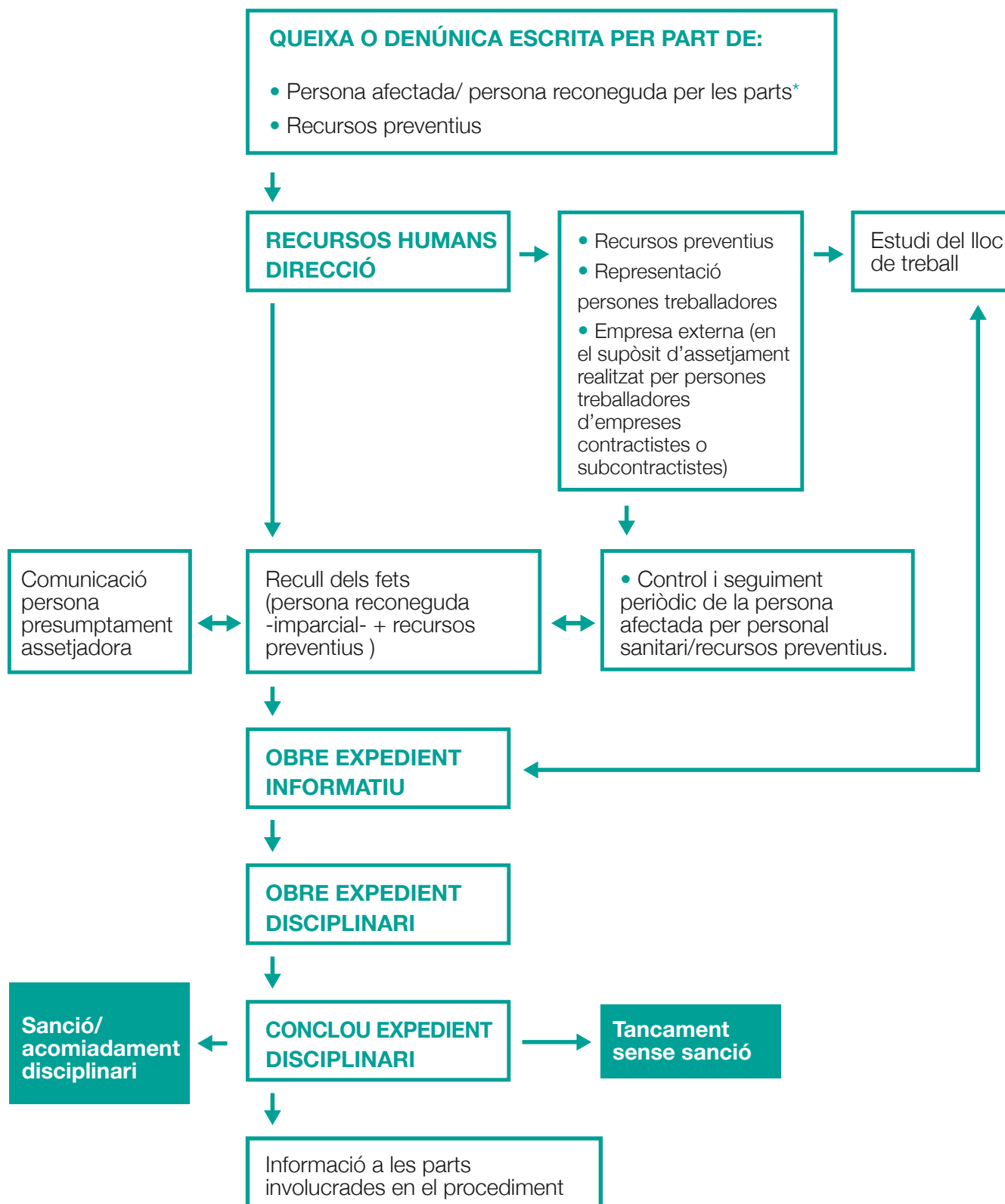
“La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa”.  
Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

Ho pots consultar al web del Departament de Treball: [www.gencat.cat/treball/](http://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 sensibilització, formació específica a tot el personal, etc.)
5. Puc fer difusió externa – als clients, proveïdors, consumidors ...- de les accions preses en matèria d'igualtat, exemples de bones conductes a la feina, ja que creen valor afegit a la meva empresa.

# CIRCUIT D'ACTUACIÓ EN UN CAS D'ASSETJAMENT A LA FEINA



\*La persona afectada pot denunciar directament (és a dir, sense necessitat de passar abans pel procediment intern indicat) davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social i/o interposar una demanda judicial.

\*Tot el procés s'hauria de fer amb total garantia de confidencialitat, amb la deguda protecció a les persones afectades i en un termini no superior a 7 dies laborables des de la interposició de la denúncia i/o queixa formal.



**Posa't en contacte amb l'Àrea d'Empresa (Igualtat) i et facilitarem l'elaboració d'un circuit d'actuació per la teva empresa.**

**Més informació:**

iromanyach@palafrugell.net  
Àrea Empresa (Igualtat)  
Institut Promoció Econòmica Palafrugell  
C. Major, 1  
17200 Palafrugell  
Tel. 972 61 18 20



Diputació de Girona  
221 municipis



Generalitat de Catalunya  
Departament de Treball

