



una entitat amb valors

Protocol per a la
prevenció i abordatge
de l'assetjament sexual
per raó de sexe i/o
orientació sexual a la
**UNIÓ ESPORTIVA
D'HORTA**



Document elaborat amb la coordinació de l'Ajuntament de Barcelona



CIRD – Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones

Amb la col·laboració de:

l'ORIANA NOVAU ONRUBIA, psicòloga.

També hi ha participat els següents estaments de la UNIÓ ESPORTIVA D'HORTA:

Junta Directiva

Consell Consultiu

Delegats de les Seccions Esportives

Àrea Social i Comunicació

Cos Tècnic

Personal Directiu i d'Administració del CEM

Representats dels i les esportistes

ÍNDEX

PREÀMBUL	pàg. 4
DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT	pàg. 6
1. CONTINGUTS	
DEFINICIONS I TIPOLOGIES	pàg. 7
ÀMBITS DE PROTECCIÓ	pàg. 8
OBLIGACIONS I ORIENTACIONS	
De l'entitat.	pàg. 9
De les persones treballadores.	pàg. 10
Dels socis i sòcies i les i els esportistes.	pàg. 11
PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	
Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament o d'abús.	pàg. 13
Informació i assessorament.	pàg. 14
Denúncia interna.	pàg. 14
Informació del procés a les persones implicades i investigació dels fets.	pàg. 15
Anàlisi de proves i conclusió.	pàg. 15
Decisions i informació dels resultats.	pàg. 15
2. SEGUIMENT DEL PROTOCOL	pàg. 16
3 MESURES DE SENSIBILITZACIÓ I PREVENCIÓ	pàg. 16
4 ANNEXES	
ANNEX 1 - Exemples de tipus d'assetjaments.	
Assetjament sexual (verbal, no verbal, físic).	pàg. 17
Assetjament per raó de sexe o orientació sexual.	pàg. 18
ANNEX 2 - Marc legal	
Àmbit comunitari.	pàg. 19
Àmbit estatal.	pàg. 19
Àmbit autonòmic.	pàg. 21

PREÀMBUL

El protocol que us presentem a continuació des de la **Unió Esportiva d'Horta** (UEH) és un dels fruits, d'anys de treball sostingut, per emfatitzar i materialitzar els diferents valors i principis que ens defineixen i ens singularitzen, amb l'objectiu d'aconseguir un entorn productiu, segur i respectuós per totes les persones que en formem part.

L'hem fet pensant en totes les persones que, d'una manera directa o indirecta, col·laboren en la **Unió Esportiva d'Horta**, des dels i les esportistes, fins el cos tècnic, passant per les famílies, l'equip de professionals, voluntaris i les voluntàries i pels usuaris i usuàries de les instal·lacions del CEM Horta, projecte municipal gestionat per Horta Esportiva AIE, entitat participada en un setanta per cent per la **Unió Esportiva d'Horta** conjuntament amb el trenta per cent de la Unió Atlètica d'Horta.

L'equitat de gènere, és un dels valors de la nostra entitat. Es tradueix en la defensa i la promoció de la igualtat de gènere i en la tolerància zero a qualsevol forma de discriminació i/o violència per raó de sexe. Des de la UEH, entenem que totes les dones i homes, joves i infants que pertanyen al nostre col·lectiu tenen dret que es respecti la seva dignitat, així com tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals, esportius i/o d'oci, amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis a la UEH estem implicats/es en la lluita contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per raó d'orientació sexual. Per tal d'aconseguir aquest propòsit la nostra entitat es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres i, en especial, el personal responsable per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona o relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que presentem tot seguit, concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Declaració de principis i garanties del procediment

El protocol estableix els principis i garanties necessàries per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Així, és bàsic que es garanteixin els següents elements:

- ▶ **Confidencialitat:** Les persones que intervinguin en el procediment no poden divulgar informació relacionada amb el contingut del procés de recerca ni de les denúncies presentades.
- ▶ **Imparcialitat:** El procés de recerca s'ha de portar a terme amb total respecte, neutralitat i objectivitat per a totes les parts. Així mateix, els investigadors / es que participin en el cas d'assetjament no poden tenir cap vinculació amb les parts implicades.
- ▶ **Prohibició de represàlies:** Està totalment prohibit emprendre represàlies contra la víctima, testimonis o persones que participen en el procés de recerca sobre l'assetjament.
- ▶ **Protecció de la salut de la víctima:** El procediment ha de garantir totes les mesures necessàries per a protegir o restituir la salut de la víctima.
- ▶ **Diligència i compliment de terminis de tramitació i resolució:** El procés de recerca i la resolució han de ser realitzats dins dels terminis establerts i sense demores injustificades.
- ▶ **Declaració de drets i deures:** Dintre del protocol, s'han de definir els drets i deures de la víctima i el presumpte assetjador.
- ▶ **Restitució de la víctima:** En el cas de que la víctima hagi patit un empitjorament de les seves condicions laborals o de la seva vinculació al col·lectiu a causa de l'assetjament, s'hauran de restituir les seves condicions sempre que aquesta ho sol·liciti.
- ▶ **Definició de mesures disciplinàries:** Un element que no ha de faltar és la definició i formes d'aplicació de les sancions destinades a l'assetjador.
- ▶ **Garanties jurídiques:** Una vegada demostrat l'existència d'assetjament i finalitzat el procediment establert en el protocol, l'entitat prestarà assistència jurídica a la víctima sempre que l'assetjador vulgui emprendre accions judicials contra la persona assetjada o terceres persones que hagin intervingut en el procés.

1. CONTINGUTS

DEFINICIONS I TIPOLOGIES

DEFINICIONS

Assetjament sexual

És qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 5/2008, de 24 Abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista).

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, a l'Annex 1 assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

Assetjament per raó de sexe

"És qualsevol comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona (pel fet de ser home o dona) en ocasions en 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 seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu" (Llei 5/2008, de 24 Abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista).

Assetjament per raó de l'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere i/o orientació sexual (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) Annex 1.

La consideració d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual, sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

TIPOLOGIES

A **nivell legal** es distingeixen dos tipus d'assetjament:

Assetjament d'intercanvi

(també anomenat xantatge sexual o quid pro quo)

És aquell que prové d'un superior jeràrquic o bé d'altres persones que poden influir d'alguna manera en l'ocupació i les condicions laborals de la persona assetjada. Abús d'autoritat per jerarquia i lloc de poder que ocupa.

Assetjament ambiental

És aquell que prové de companys o terceres persones relacionades amb el treball, que fa que l'entorn de la persona assetjada es converteixi en hostil, intimidatori o humiliant. Crear un ambient de treball hostil, les conseqüències sobre l'entorn poden afectar la seva ocupació.

I en funció del **vincle laboral** entre la persona assetjadora i la persona assetjada es consideren:

Assetjament vertical descendent

Comandament- subordinat/da.

Assetjament vertical ascendent

Subordinat/da- comandament.

Assetjament horitzontal

Entre companys/es de la UEH i personal d'Horta Esportiva AIE (CEM Horta).

ÀMBITS DE PROTECCIÓ

A l'efecte de qualificar com a "laboral" l'assetjament sexual i l'abús es té en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada, ni per la forma de vinculació jurídica amb la UEH i personal d'Horta Esportiva AIE (CEM Horta).

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre assetjament/abús i el treball o activitat professional doncs aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a qualsevulla d'ambdues entitats. A més, qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral".

El protocol dona cobertura a:

- ▶ Personal d'Horta Esportiva AIE (CEM Horta) i la UEH.
- ▶ Persones en procés de formació (becaris/àries i estudiants en pràctiques).
- ▶ Persones usuàries, adults i infants.
- ▶ Socis i sòcies de la UEH.
- ▶ Persones proveïdores del centre.

OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

Obligacions de l'entitat (Àmbit orgànic i de gestió):

La UEH i Horta Esportiva AIE tenen la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i establir procediments per a la seva prevenció i sanció (Llei orgànica 3/2007, art. 48).

És obligació de totes les persones amb responsabilitats de direcció:

- ▶ Tractar tothom amb respecte i educació, i evitar qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- ▶ Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i dels principis que estableix el protocol.
- ▶ Observar els indicis d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i establir mesures per eradicar-les.
- ▶ Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- ▶ Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- ▶ Informar o transmetre les queixes i/o les denúncies a la Comissió d'avaluació i seguiment creada a l'efecte.

- ▶ Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- ▶ Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- ▶ Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- ▶ Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- ▶ Garantir el deure de confidencialitat dels casos.

Obligacions dels treballadors i les treballadores (Àmbit de gestió i esportiu):

Contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors, les treballadores i el cos tècnic davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments que tinguin coneixement i que els puguin propiciar (art. 48.2).

És obligació de les persones treballadores:

- ▶ Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; participar en l'elaboració del protocol si així se'ls sol·licita (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).
- ▶ Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- ▶ Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- ▶ Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.

- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts per l'entitat, vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.
- Garantir el deure de confidencialitat.

Obligacions de les persones sòcies i esportistes (Àmbit social i esportiu):

Els socis i les sòcies, els i les esportistes i els abonats i abonades, tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sexual sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat sobre el tema, així com garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius.

Són obligacions i drets dels socis i sòcies, les i els esportistes i els abonats i abonades:

- El dret a un entorn saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe ni per orientació sexual.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte i de no assetjar sexualment ni assetjar per raó de sexe i/o orientació sexual. I no ignorar aquestes situacions.

També, els socis i sòcies, les i els esportistes i els abonats i abonades haurien de:

- Informar de les situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual de què es tingui coneixement.
- Cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual (sempre respectant la confidencialitat del cas).

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament o d'abús

A la persona que ho pateix:

La persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual té diferents vies per abordar i resoldre el problema.

La utilització d'una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra. Serà la persona afectada qui, en funció de la situació, ho decideixi.

- ▶ Utilitzar les vies internes de protecció i resolució contingudes en aquest protocol:
Demandar ajuda i visibilitzar el problema al vocal-delegat de la secció o al responsable del departament pertinent.
Adreçant-se a la persona de referència de la Comissió d'avaluació i seguiment en el cas que vulgui presentar un queixa formal.
- ▶ Utilitzar vies externes, (en cas extrem) entre les quals hi ha:
Acudir a la via de conciliació (Tribunal Laboral de Catalunya).
Via administrativa (Inspecció de Treball).
Via judicial per a la protecció dels seus drets: la resolució judicial pot fer-se per l'ordre social o per l'ordre penal. Aquest darrer només s'aconsella quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

Als i a les testimonis:

Les persones que presenciïn alguna situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual haurien de:

- ▶ Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- ▶ Manifestar rebuig sobre el comportament d'una persona assetjadora (sempre que la situació ho permeti).
- ▶ Comunicar la situació a la persona o persones de referència que conformen la Comissió d'avaluació i seguiment, nomenades per l'entitat.

- Comunicar-ho al o la vocal de la secció esportiva pertinent (àmbit de la UEH).
- Col·laborar en tot el que sigui necessari una vegada obert el procés d'aclariment dels fets.

Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona o les persones de referència

L'entitat compta amb una Comissió d'avaluació i seguiment conformada per:

- Presidència i/o Vicepresidència del club (UEH).
- El o la vocal – delegat/da de la secció esportiva involucrada (Natació, waterpolo, bàsquet, patinatge i hoquei).
- Direcció General d'Horta Esportiva AIE quan es tracti d'un cas que afecti a l'àmbit social o de la gestió.
- Assessorament jurídic extern en aquells casos que sigui precís.

La persona afectada dirigirà la queixa a la persona o les persones assessores o de referència i aquesta convocarà la Comissió d'avaluació i seguiment.

En primera instància la persona de referència serà qualsevol dels membres de la comissió.

Les persones de referència tenen les funcions següents:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o no.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar dels seus drets i obligacions.
- Facilitar altres recursos de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)

- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- En l'avaluació i investigació: fer entrevistes a la persona assetjada, a la persona presumpte assetjadora i als testimonis.
- Proposar la via de l'assessorament extern, si s'escau.
- Elaboració del informe final amb la investigació i conclusions, que farà arribar a la Junta directiva de la UEH.

Les persones de referència que conformen la Comissió d'avaluació i seguiment, s'han de nomenar cada 3 anys, amb possibilitat de renovació.

Informació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada o a altres persones que han estat testimonis de l'assetjament, i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si s'escau.

La persona de referència és central en aquesta etapa. Ella és la encarregada de, en un espai de confiança i seguretat, resoldre dubtes; informar i assessorar sobre el contingut del protocol, els drets i garanties per les persones involucrades així com també les accions que es poden emprendre. A més a més, en el supòsit que la persona afectada decideixi presentar denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

Denúncia interna

Es comuniquen els fets a la persona referent designada per la Comissió d'avaluació i seguiment, que assumirà la instrucció.

La denúncia interna ha d'incloure els següents elements:

- Noms i cognoms de la víctima, de la presumpta persona assetjadora i possibles testimonis.
- Dades, llocs, durada, freqüència i detalls dels fets.

Important: Una vegada feta la denúncia, és fonamental que s'implementin, si el cas ho requereix, mesures cautelars de protecció per evitar o limitar el contacte entre la presumpta víctima i la persona que l'assetja. Si aquestes mesures passen per un desplaçament o un canvi temporal de lloc de treball o de

la funció que desenvolupa, s'ha de garantir que sigui canviada la persona presumiblement assetjadora per garantir la protecció davant possibles represàlies; també cal garantir la confidencialitat en el procés.

Informació del procés a les persones implicades i investigació dels fets

Després de presentar formalment la denúncia, s'obre el procés d'investigació. La persona que assumeix la instrucció ha de desenvolupar, amb flexibilitat i confidencialitat, les següents actuacions:

- Informar a la presumpta persona assetjadora dels continguts de les acusacions i de com es portarà a terme tot el procediment de la instrucció.
- Informar a la persona assetjada de quin serà el procediment de la instrucció.
- Entrevistar a la persona assetjada (que pot estar acompanyada de la persona de referència o d'un/a company/a), la persona assetjadora i testimonis amb l'objectiu de clarificar el cas.

Anàlisi de proves i conclusió

Una vegada realitzat tot el procés d'investigació, la persona de referència, amb el vistiplau de la Comissió d'avaluació i seguiment, ha de presentar un informe per escrit a la Junta Directiva. Aquest document ha d'incloure una síntesi dels fets, les accions desenvolupades durant el procés d'instrucció i les conclusions del cas.

Decisions i informació dels resultats

En el cas que l'informe confirmi l'existència d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual serà necessari fer el següent:

- Elaborar un informe escrit i informar dels resultats a les parts; On hi constarà l'informe elaborat per la persona referent, les conclusions i les sancions que imposa la Junta directiva, tenint en compte el reglament de règim intern a aplicar en funció de l'àmbit en el que s'ha produït la denúncia (social, esportiu, de gestió), és a dir en UEH o en Horta Esportiva AIE.
- Advertir a la persona assetjada que té dret a recórrer si els resultats de la instrucció no li són satisfactoris, per vies externes.
- Establir i imposar les sancions o mesures disciplinàries a la persona assetjadora, que corresponen segons el reglament anteriorment mencionat.

2. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La composició de la Comissió d'avaluació i seguiment del protocol ja està descrita en l'apartat Assessorament i assistència a les persones afectades en la pàgina 13 i és la mateixa conferida per l'avaluació dels casos que puguin sorgir, i està formada per:

- ▶ Presidència i/o Vicepresidència del club (UEH).
- ▶ El o la vocal – delegat/da de la secció esportiva involucrada (Natació, waterpolo, bàsquet, patinatge i hoquei).
- ▶ Direcció General d'Horta Esportiva AIE quan es tracti d'un cas que afecti a l'àmbit social o de la gestió.
- ▶ Assessorament jurídic extern en aquells casos que sigui precís.

Les funcions de la Comissió d'avaluació i seguiment sobre el protocol són:

- ▶ Reunir-se trimestralment per revisar els casos i les denúncies –sense excloure cap situació– d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i la seva resolució.
- ▶ Elaborar un informe anual per tal d'assegurar l'eficàcia i la funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

3. MESURES DE SENSIBILITZACIÓ I PREVENCIÓ

- ▶ Formació destinada a la capacitat de treballadors/res, caps intermedis i directius/ves en temes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i orientació sexual.
- ▶ Difusió del protocol i de l'existència de les persones de referència i de la Comissió d'avaluació i seguiment que assessoren i que s'ocupen d'oferir informació, acompanyament i assistència en la resolució de problemes i els procediments davant els diferents casos.
- ▶ Establiment de canals de comunicació que garanteixin que totes les persones del col·lectiu puguin informar de comportaments generadors d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual.

- Realització de campanyes informatives, destinades a totes les persones del col·lectiu, que donin a conèixer els drets, els recursos jurídics, els procediments interns per a formular denúncies i les sancions establertes per als casos d'assetjament.
- Establiment de missatges clars per part de la UEH i Horta Esportiva AIE (gestor del CEM Horta) sobre el total rebuig a qualsevol comportament d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i abús sexual. Aquest missatges explicitats en els documents de benvinguda; la normativa del centre esportiu, cartells, etc.

4. ANNEXES

Annex 1 - Exemples de tipus d'assetjaments.

Assetjament sexual i Assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

Recull d'alguns exemples, no excloents ni limitadors, de comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Assetjament sexual

Verbal:

- Fer comentaris o bromes sexuals obscens i ofensius,
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, preguntar o explicar fantasies o preferències sexuals.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Convidar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses, trobades sexuals o 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).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe o orientació sexual

- Conductes discriminatòries vers l'altre sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona pel seu sexe o orientació sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de l'altre sexe.
- Utilitzar humor sexista o homòfob.
- Menystenir la feina feta per l'altre sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, netejadors homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

Annex 2 - Marc legal

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe són les següents:

Àmbit comunitari

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Àmbit estatal

Constitució Espanyola:

- art. 14: Principi d'igualtat.
- art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- art. 35: Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- ▶ art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- ▶ art 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe.
- ▶ art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- ▶ art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels Treballadors

- ▶ art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- ▶ art. 2: Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- ▶ art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- ▶ art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
- ▶ art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

- art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal (L.O 10/1995 de 23 Novembre i L.O. 11/1999 de 30 d'Abril)

- art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

Àmbit autonòmic

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- art.15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

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

- art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

La negociació col·lectiva

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, hem esmentat que el marc de la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o l'assetjament moral (que inclouen l'assetjament per raó de sexe).

Com a resultat destaquem la inclusió de clàusules específiques en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa

ÍNDEX





C/ Feliu i Codina, 27 (08031) Barcelona

uehorta@uehorta.cat

93 427 64 79

www.uehorta.cat