



**AQUEST TEXT FORMA PART DE PETITES CÀPSULES SOBRE SINDICALISME AMB VISIÓ DE GÈNERE I DISCRIMINACIONS LABORALS PER RAÓ DE SEXE I GÈNERE. SÓN TEXTOS BÀSICS AMB INFORMACIÓ GENERAL QUE ENS PODEN PERMETRE COMENÇAR A ORGANITZAR-NOS, INFORMAR-NOS I DEBATRE SOBRE QUÈ FER ALS NOSTRES LLOCS DE TREBALL I COM. QUALSEVOL APORTACIÓ SERÀ BENVINGUDA.**

**LA FORMACIÓ, LA INFORMACIÓ I EL DEBAT SÓN TAMBÉ BASES DE L'AUTODEFENSA I L'ACCIÓ DIRECTA, AIXÍ COM TAMBÉ TREBALLAR UNA RESPOSTA SOLIDÀRIA I DIRECTA A L'ASSETJAMENT SEXUAL LABORAL. AQUESTES PÀGINES EN SÓN UNA APORTACIÓ MÉS.**

## **VIES D'ACTUACIÓ**

(Article 96.11 ET)

Sempre que assessorem a una víctima d'assetjament li podem donar informació les vies següents:

- Denúncia a Inspecció de Treball (art. 8.13 de la LISOS i 12.7 d LISOS). L'assetjament sexual és una infracció molt greu, també en matèria de riscos laborals.

- Extinció de contracte per via article 50 de l'Estatut dels Treballadors. O sigui, per voluntat dels treballadors. La víctima pot acudir a aquest procediment i reclamar indemnització com si es tractés d'un acomiadament improcedent. No és recomanable perquè perd la feina i també perquè mentre està en curs el cas, la víctima i l'agressor continuen convivint a la feina.

- Nul·litat d'acomiadament o altra decisió laboral fruit de denúncia pública de la víctima. Acomiadar, no renovar contracte, fer canvis de lloc etc seran considerades nul·les. També qualsevol decisió laboral motivada per la resistència de l'assetjada a cedit a les propostes de caire sexual (art 55.5 ET i 17.1 ET)

- Acomiadament per falta greu de l'assetjador. En cas de no ser superior. Art. 58 ET i 54.2 ET

- Denúncia penal. Cal aconsellar a la víctima que si denuncia penalment li exigiran proves concises, testimonis, informes mèdics en cas de patir malalties fruit de la situació etc. El nivell d'exposició serà alt i segurament per un temps perllongat, així que cal acompanyar bé. I que l'assetjament sexual

sovint es fa en la intimitat. Aconsellar que parli amb un/a advocat/a.

- Demanda per tutela de drets fonamentals ( art 177 i següents de LRJS). És possible recavar la tutela de drets fonamentals per restituir els drets infringits, sol·licitant un cessament del comportament i indemnització per danys i perjudicis.

**LA NORMATIVA I LA LEGISLACIÓ SÓN NOMÉS UNA PART DE LES EINES. INFORMAR-NE NO SIGNIFICA DEIXAR DE FER ACCIÓ DIRECTA I COLECTIVA JA SIGUI AMB DENÚNCIA PÚBLICA O QUALSEVOL ALTRE ACCIÓ.**

**EL SUPORT A LA VÍCTIMA ÉS ESSENCIAL. CAL BASAR L'ACCIÓ EN DONAR SUPORT EMOCIONAL I CONCRET A LA VÍCTIMA I APLICAR EINES D'ACCIÓ DIRECTA, SEMPRE QUE L'ASSETJADA HO VULGUI, COM ALS ESCARNIS, ELS PIQUETS I FINS I TOT LES VAGUES DE SUPORT A L'AGREDIDA, COM BÉ ES FA EN ALTRES INDRETS.**

## ACCIÓ SINDICAL

Tenim a l'abast diverses eines:

- Crear un ambient de confiança i seguretat que permeti que les afectades puguin explicar la situació sense ser jutjades i essent compreses. Si cal es pot procurar un acompanyament professional.
- En cas de tenir notícies d'un cas, informar de totes les vies possibles a seguir i deixar que sigui la víctima la que decideixi.
- Més enllà de les mesures legals, posarem accent en les mesures sindicals.
- Crear un clima de tolerància zero a l'assetjament als nostres llocs de treball.
- Informar a treballadores i treballadors sobre l'assetjament, elaborant i distribuint material preventiu i formatiu.
- Exigir una definició completa i adequada de l'assetjament i els tipus en els Protocols, Plans, etc.
- Incloure'l en el règim disciplinari.
- Exigir l'establiment d'un protocol d'actuació que sigui realment adequat, complet i doni garanties. Això pot suposar que l'elaborem si veiem que el protocol serà inadequat.
- Formació de treballadors/es en identificar l'assetjament sexual, encarar-lo i autoorganitzar-se.
- Pel que fa a les Comissions Paritàries o d'Igualtat, cal vigilar ja que la gran majoria de Comissions no garanteixen que la resolució dels casos d'assetjament o discriminació se solucionin. El corporativisme empresarial s'hi desplega i sovint es tanquen expedients en fals.

**PER TANT, TOT I  
AQUESTES MESURES,  
DESTACAREM LA  
NOSTRA ACCIÓ  
SINDICAL QUOTIDIANA,  
L'ACCIÓ DIRECTA.**

## ASSETJAMENT SEXUAL AL TREBALL Detecció, Sensibilització, Acció

### QUÈ ÉS?

L'assetjament sexual a la feina és tota aquella conducta verbal o física de naturalesa sexual desenvolupada en l'àmbit empresarial i laboral que és ofensiva i no és desitjada per la víctima.

El pot cometre un superior o un company i crea unes condicions i entorn de treball hostils i intimidatoris. L'assetjador és conscient de les conseqüències i busca precisament el control sobre la víctima.

És una de les mostres més flagrants de desigualtat per raó de gènere en l'àmbit laboral ja que la integritat de les assetjades es veu fortament amenaçada.

Segons la OIT la major part de les víctimes/supervivents són dones, sobretot separades, vídues, solteres i dels grups més precaris.

### TIPUS

#### XANTATGE SEXUAL

És l'assetjament sexual exercit per directius, rangs superiors i treballadors en superioritat jeràrquica. Busca condicionar alguna decisió de tipus laboral mitjançant l'acceptació i submissió a requeriments sexuals.

**Exemple:** el director de l'empresa promet una millora horària o una promoció a canvi de sexe.

#### ASSETJAMENT SEXUAL AMBIENTAL

Aquest es dona no només per part de rangs superiors, també per part de companys de plantilla. També s'anomena assetjament horitzontal. Són tots aquells comportaments de naturalesa sexual que creen un ambient hostil i humiliant de treball.

**Exemples:** bromes persistents i greus de caire sexual, al·lusions grolleres continuades i públiques a la vida íntima, tocaments, abusos...

## CONSEQÜÈNCIES

-Compartir espai diàriament amb l'agressor pot provocar estrès, depressió, ansietat, trauma i altres patologies que anul·len la voluntat de la víctima, la bloquegen i l'aïllen, tal com passa amb altres VdG.

- Por. Aquesta pot portar a l'acceptació i la no autodefensa per por a perdre el lloc de treball, a les amenaces... Qualsevol acte que pugui fer témer per la integritat física i que sigui una invasió íntima i del cos, genera una sensació d'inseguretat, temor i desconfiança.

-El silenci col·lectiu habitual en aquests casos provoca més indefensió.

-En conjunt, l'assetjament provoca ambients de treball insegurs i agressius per a totes.

**UNA SITUACIÓ  
TAN COMPLICADA  
PER A LA VÍCTIMA  
REQUEREIX SUPORT,  
SENSIBILITAT,  
EMPATIA I MÀ  
ESQUERRA.**

## NORMATIVA

En l'àmbit europeu l'assetjament sexual al treball és una violació del principi de no discriminació per raó de sexe.

### Àmbit de l'estat espanyol

La víctima d'assetjament sexual pot veure lesionats els seus drets constitucionals:

-Dret a la dignitat personal (art. 10) Dret a la integritat física i moral (art. 15)

-Dret a la intimitat (art. 18)

-En l'article 35.1 de la Constitució es regula el dret a treballar sense discriminacions per raó de gènere.

El Tribunal Constitucional ha reconegut que l'assetjament sexual a la feina vulnera el dret de la víctima a la intimitat entre d'altres (STC de 13 desembre 1999, num 224/1999, Data BOE 20-10-2000)

### Legislació laboral

La legislació laboral no es pronuncia explícitament sobre formes d'afrontar una situació d'assetjament sexual. Es fa referència genèrica a l'Estatut dels Treballadors (art 4.2 ET, drets i deures bàsics). Trobarem referències a:

- Que l'assetjament sexual a la feina és un atemptat a la dignitat i per tant en virtut de l'article 50.1.a de l'ET, la víctima pot sol·licitar l'extinció de contracte amb dret a indemnització (l'assenyalada en cas d'acomiadament improcedent).

- Que l'assetjament és un atemptat a la intimitat i dignitat i les víctimes poden reclamar indemnització per danys morals, essent competent la jurisdicció social.

### En les legislacions estatals i autonòmica

(Ley Integral de medidas contra la violencia de género, Llei autonòmica del Dret de les Dones a eradicar la violència masclista, Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre homes i dones)

Es fa incidència en la igualtat entre homes i dones també en l'àmbit laboral, definint l'assetjament i mesures d'igualtat. A la pràctica molt sovint ni són suficients ni s'apliquen.

### Regulació Penal

-L'assetjament sexual per part d'un superior està regulat per l'article 184.2 de Codi Penal. Inclou la sol·licitud de favors sexuals, intimidació, xantatge i assetjament moral. Cal que sigui un superior laboral, docent o jeràrquic qui l'exerceixi. Sense la creació d'una situació hostil i humiliant greu no s'aplica aquest article. Queda la possibilitat d'acudir a l'article 173 del CP (delicte d'atemptat contra la integritat moral).

-L'assetjament sexual horitzontal es penalitza sempre que hi hagi tracte considerat humiliant i que, com hem dit abans, sigui un company qui el realitzi (article 184.1 CP). A la Ley Orgánica 11/99, 30 abril, s'incorpora l'assetjament sexual ambiental o horitzontal essent suficient que la sol·licitud amb contingut sexual provoqui intimidació.