

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT  
SEXUAL PER RAÓ DE SEXE I/O  
ORIENTACIÓ SEXUAL DEL CLUB  
DEPORTIU ESPANYOL SENTIMENT  
PERICO (SECCIONS DEPORTIVES  
ESPANYOL)





# ÍNDEX

<b>PREÀMBUL</b>	<b>5</b>
<b>DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT</b>	<b>7</b>
<b>1. CONTINGUTS</b>	<b>8</b>
DEFINICIONS I TIPOLOGIES	8
ÀMBITS DE PROTECCIÓ	10
OBLIGACIONS I ORIENTACIONS	11
Del Club.	11
De les persones treballadores.	11
De les persones sòcies i esportistes.	12
PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	13
Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament o d'abús.	13
Informació, assessorament i assistència a les persones afectades: La persona o persones de confiança.	14
Informació i assessorament	15
Denúncia interna.	15
Informació del procés a les persones implicades i investigació dels fets.	15
Anàlisis de proves i conclusió.	16
Decisions i informació dels resultats.	16

2.	SEGUIMENT DEL PROTOCOL	17
3.	MESURES DE SENSIBILITZACIÓ I PREVENCIÓ	18
4.	ANNEXES	19
	ANNEX 1 – Exemples de tipus d’assetjaments.	19
	Assetjament sexual (verbal, no verbal, físic).	19
	Assetjament per raó de sexe o orientació sexual.	19
	ANNEX 2 - Marc legal.	20
	Àmbit comunitari.	20
	Àmbit estatal.	20
	Àmbit autonòmic.	22

## PREÀMBUL

El protocol que us presentem a continuació és fruit de la nostra voluntat i de la necessitat per emfatitzar i materialitzar els diferents valors i principis que ens defineixen i ens singularitzen, doncs entenem que l'ensenyament i/o la pràctica esportiva i l'activitat física són un element de l'educació integral de l'individu, així com un hàbit de salut i benestar, deixant al marge els resultats competitius.

L'hem fet pensant en totes les persones que, d'una manera o d'altre, directament o indirectament, col·laboren amb el Club Deportivo Espanyol Sentiment Perico (en endavant Seccions Deportives Espanyol) com són el cos tècnic, esportistes, famílies, equip de professionals i voluntariat.

Els nostres valors són els de co-educar en la tolerància, la igualtat, el respecte, la inclusió i la cohesió social. Treballar per a que l'activitat física i l'esportiva esdevinguin una via per a que ens relacionem participant, divertint-nos, que aconseguim objectius, que expressem les idees i capacitats a través de l'esport i l'activitat física, potenciant actituds individuals i de grups; millorant l'autonomia, educant en hàbits saludables, transmeten valors col·lectius de cooperació, igualtat i respecte a la diversitat.

L'equitat de gènere es 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 Seccions Deportives Espanyol entenem que totes les dones i homes, joves i infants que pertanyen al nostre col·lectiu tenen el dret que es respecti la seva dignitat, així com tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals ens relacionem per motius laborals, esportius i/o de lleure, amb respecte, i de col·laborar per a què tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis a Seccions Deportives Espanyol estem implicats/des 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 el protocol i facilitar oportunitats d'informació i de 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 a 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 les entitats.
- ✓ 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/les investigadors/es que participin en el cas d'assetjament no poden tenir cap vinculació amb les parts implicades.
- ✓ **Prohibició de represàlies:** Esta 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:** Al protocol han de quedar clarament definits els drets i deures de la víctima i el presumpte assetjador/a.
- ✓ **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/a.
- ✓ **Garanties jurídiques:** Una vegada demostrat l'existència d'assetjament i finalitzat el procediment establert en el protocol, el Club facilitarà la possibilitat d'assistència jurídica a la víctima sempre que l'assetjador/a vulgui emprendre accions judicials contra la persona assetjada o terceres persones que hagin intervingut en el procés, i podrà fer-se càrrec de les despeses que se'n derivin.

# 1. CONTINGUTS

## DEFINICIONS I TIPOLOGIES

### DEFINICIONS

#### **Assetjament sexual**

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

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, a l'Annex 1 assenyalem 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 intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu” (Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista).

#### **Assetjament per raó d'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 intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent 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 dona pel fet de ser dona, o d'un home 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**

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, intimidador o humiliant. Crear un ambient de treball hostil, les conseqüències sobre l'entorn poden afectar la seva ocupació.

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 i companyes.

## Àmbits de protecció

A l'efecte de qualificar com a "laboral" l'assetjament sexual i l'abús, es té present que els límits de l'entorn laboral no són determinants ni pel lloc físic, ni per la jornada, ni per la forma de vinculació jurídica amb Seccions Deportives Espanyol.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre assetjament/abús i el treball o l'activitat professional, doncs aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'entitat. 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 de Seccions Deportives Espanyol.
- ✓ Persones en procés de formació (becaris/es, i estudiants en pràctiques).
- ✓ Persones voluntàries.
- ✓ Socis i sòcies de Seccions Deportives Espanyol.
- ✓ Personal proveïdor del centre.

## Obligacions i orientacions

Obligacions del Club:

Seccions Deportives Espanyol té 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 obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció:

- ✓ Tractar a 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 garante 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 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 del 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 obligacions de les persones treballadores:

- ✓ Implicar-se en la definició de la política del Club 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 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 hauran represàlies cap a les persones que s'acullin o participin en actuacions contra les 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 i els i les esportistes 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 de les persones sòcies i esportistes:

- ✓ 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 als altres amb respecte i de no assetjar sexualment ni assetjar per raó de sexe i/o orientació sexual. I no ignorar aquestes situacions.

Així mateix els socis i les sòcies i els i les esportistes 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:
  - Demanar ajuda i visibilitzar el problema al entrenador/a o al coordinador/a de la secció esportiva, adreçant-se a la persona de referència de la Comissió d'Avaluació i Seguiment en el cas de que vulgui presentar una 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 només s'aconsella quan s'hagi 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 pel Club.
- ✓ Comunicar-ho al Coordinador de la Secció.
- ✓ Col·laborar en tot el que sigui necessari una vegada obert el procés d'aclariment dels fets.

## **Informació, assessorament i assistència a les persones afectades: La persona o persones de confiança**

El Club compta amb una comissió d'Avaluació i Seguiment conformada per:

- ✓ El o la president/a del Club.
- ✓ Un o una membre de la Junta Directiva amb la titulació de la carrera de dret (si n'hi ha).
- ✓ Una membre de la Junta Directiva (si n'hi ha).
- ✓ Un o una representant dels /de les coordinadors/es de les diferents seccions.
- ✓ Un o una membre del cos tècnic (preferentment que sigui una dona).
- ✓ La capitana d'un equip sènior femení del Club.
- ✓ En el cas que sigui precís, un assessor/a jurídic extern.

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, que alhora són membres de la Comissió de Seguiment i Avaluació, 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...).
- ✓ 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 i les 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.

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 l'encarregada de, en un espai de confiança i seguretat, resoldre dubtes; informar i assessorar sobre el contingut del protocol, els drets i garanties per a les persones involucrades així com també les accions que poden emprendre. A més a més, en el supòsit de 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 desenvolupen, 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 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 de 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 Comissió d'Avaluació i Seguiment, tenint en compte el Reglament de Règim Intern.
- ✓ Advertir a la persona assetjada que té el dret a recórrer si els resultats de la instrucció no li son satisfactoris, per vies externes.
- ✓ Establir i imposar les sancions o mesures disciplinàries a la persona assetjadora, que corresponen segons el Reglament de Règim Intern.



## 2. Seguiment del protocol

La composició de la Comissió d'Avaluació i Seguiment del protocol ja ha estat descrita en l'apartat d'Assessorament i assistència a les persones afectades.

Les funcions de la Comissió d'Avaluació i Seguiment sobre el protocol son:

- ✓ Reunir-se semestralment per revisar els casos i les denúncies sense excloure cap situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual i la seva resolució.
- ✓ Elaborar un informe anual per 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 capacitatció 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 dels 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 del Club sobre el total rebuig a qualsevol comportament d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i abús sexual.

Aquests missatges hauran de romandre explicitats en els documents de benvinguda, en la normativa del Club, cartells...

## 4. Annexes

### Annex 1.- Exemples de tipus d'assetjaments

#### Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/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 de contingut obscè i ofensiu.
- ✓ Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, preguntar o explicar fantasies o preferències sexuals.
- ✓ Parlar sobre les pròpies habilitats i/o 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 i/o fer pressió per concretar cites compromeses, trobades sexuals o demandes de favors sexuals.

#### Assetjament sexual 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.

#### Assetjament sexual 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 i/o orientació sexual

- ✓ Conductes discriminatòries vers l'altre sexe.
- ✓ Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de l'altre sexe.
- ✓ Utilitzar humor sexista o homòfob.
- ✓ Conductes discriminatòries vers l'altre sexe.
- ✓ Formes ofensives d'adreçar-se a la persona pel seu sexe o orientació sexual.
- ✓ 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 i/o orientació sexual són les següents:

### **Àmbit comunitari**

- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006 relativa a 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 de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i 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 consideren en tot cas discriminatoris.
- ✓ Art. 8: Dictamina 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 del treball, els treballadors i treballadores tenen el 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 de 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'exploació, 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.