

**ASSETJAMENT
SEXUAL,
ASSETJAMENT
PER RAÓ
DE SEXE
I ASSETJAMENT
PSICOLÒGIC
O *MOBBING***

Ajuntament de
Barcelona



RECORDA:

En el teu espai de treball, estudis, o semblant, el teu cap o professor o els teus companys de feina, d'estudis o d'oci¹:

SÍ QUE ÉS assetjament sexual quan:

- Et fan tocaments, fregaments o acorralaments no desitjats a la feina
- Et fan propostes de caràcter sexual, directes o indirectes, a canvi de promeses de millora en la teva feina
- T'han mostrat o reproduïxen continguts pornogràfics o amb un caràcter sexual que tu no desitjaves
- Et fan gestos obscens i mirades cap al teu cos que sents intimidatòries pel seu caràcter sexual

¹ Nota comuna per a tot tipus d'assetjament: No cal que l'assetjador sigui el teu cap o professor (superior jeràrquic). També poden ser companys i fins i tot subordinats.



SÍ QUE ÉS assetjament sexual quan:

- T'envien correus electrònics o notes amb contingut sexual que t'ofenen o et fan sentir malament
- Et parlen o et pregunten sobre habilitats o gustos sexuals
- Et fan bromes sexuals, comentaris en to de broma que trobes ofensius, o de tipus sexual que consideres obscens (físic, roba, etcètera)
- Et pressionen per quedar fora de la feina, tot i que tu ja has deixat clar que no et ve de gust
- Envaeixen el teu espai físic reiteradament quan tu no ho vols



NO ÉS assetjament sexual quan:

- Et proposen respectuosament quedar fora de la feina
- Accepten una negativa i no tornen a proposar-t'ho més
- La relació professional es manté amb respecte sense alterar les condicions ni l'ambient laboral
- En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida personal
- Tens una relació sentimental amb algun company de feina o estudis o l'has tingut, però no altera la relació basada en el respecte



SÍ QUE ÉS assetjament per raó de sexe quan el teu cap o professor o els teus companys de feina o estudis o d'oci:

- Et fan bromes o comentaris sexistes habitualment
- S'adrecen a tu de manera ofensiva
- Ridiculitzen habitualment les teves capacitats a la feina pel fet de ser dona
- No tenen en compte la feina feta per tu o no li donen el valor que té pel fet de ser dona
- Ignoren sempre les teves aportacions, comentaris o projectes
- En cas d'embaràs o que gaudeixis de permisos i excedències vinculats a la maternitat i a la cura de fills/es i persones dependents:
 - T'assignen tasques de responsabilitat inferior a la teva
 - No et donen tota la informació ni les eines per poder desenvolupar la teva feina
 - Et neguen de manera arbitrària els permisos als quals tens dret
 - Et donen tasques impossibles d'assolir

En qualsevol explotació de l'obra autoritzada per la llicència es farà constar l'autoria.



NO ÉS assetjament per raó de sexe quan:

- Et fan un comentari o broma puntual
- Davant de la teva queixa o la d'altres companyes, demanen disculpes i no es torna a repetir
- Els companys i les companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments sexistes



En qualsevol explotació de l'obra autoritzada per la llicència es farà constar l'autoria.

SÍ QUE ÉS assetjament psicològic o *mobbing* quan el/la teu/va cap o professor/a o els/les teus/ves companys/es de feina o estudis o d'oci:

- T'amenacen i et pressionen
 - Dificulten el desenvolupament de la teva feina, no et donen informació clau o les eines necessàries per desenvolupar-la
 - T'aïllen dels/de les teus/ves companys/es de feina
 - Et canvien el lloc de feina per separar-te dels i les teus/ves companys/es
 - Et redueixen o eliminen les possibilitats de parlar o prohibeixen als/a les companys/es que parlin amb tu
 - Qüestionen contínuament les teves decisions i opinions
 - Avaluen sistemàticament la teva feina de manera negativa sense raons objectives
- Rebutgen parlar amb tu repetidament
 - T'ignoren i et fan sentir invisible (com si no existissis)
 - Parlen malament de tu o difonen rumors sobre la teva persona
 - Critiquen habitualment la teva vida privada o les teves creences o religió
 - Es mofen de les teves característiques físiques, veus, gestos o altres trets. T'humilien
 - Animen altres companys/es a participar en qualsevol de les accions anteriors
 - T'assignen tasques per sota de les teves capacitats, o que et fan sentir malament
 - Et sobrecarreguen de feina selectivament i et pressionen excessivament, o no et donen feina
 - Les conductes descrites anteriorment són reiterades i sistemàtiques



NO **ÉS** assetjament psicològic o *mobbing*:

- Si és un fet aïllat
- Si algunes mesures signifiquen un fet col·lectiu de tipus organitzatiu
- Si el motiu de la sobrecàrrega o infracàrrega és una mala organització
- Si la pressió és legítima per augmentar el rendiment laboral i es fa amb respecte
- Si és una discussió legítima puntual sobre divergències de criteris laborals
- Si et fan crítiques constructives i altres vegades també et feliciten
- Si et fan una revisió correcta per part d'una persona superior
- Si l'estancament professional és degut a manca de mèrits professionals



Assetjament
sexual, ass
jament per
de sexe i a
jament psic
gic o *mobk*



Què he de fer davant d'una situació d'assetjament? Quins drets laborals tinc? On em puc adreçar si pateixo assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic? Em puc agafar la baixa laboral? I si no denuncio penalment, puc deixar la feina però pactar una indemnització?

Puc demandar l'empresa en l'àmbit laboral? Tindrè dret a la prestació per atur? Què passa si ho denuncio penalment? Hi ha algun protocol contra assetjament dins la meva empresa? He de comunicar a l'empresa la situació d'assetjament que estic vivint?



QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT I QUINS TIPUS D'ASSETJAMENT HI HA?

Què és l'assetjament sexual?

Segons la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** del Parlament de Catalunya, 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 dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

La **Llei 3/2007, de 3 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones** de l'Estat espanyol el defineix com “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.”

L'assetjament sexual també està tipificat com a delictes al Codi penal per a supòsits de més gravetat. És delictes “solicitar favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, i que amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant”.

Existeixen delictes d'assetjament més greus si l'assetjador fa servir la seva situació superioritat jeràrquica, si l'assetjament sexual s'ha dut a terme amb l'amenaça de causar-ne un perjudici, o per condicions d'especial vulnerabilitat de la víctima (edat, malaltia o situació).



Tipus de situacions constitutives d'assetjament sexual:

- **Conducta de xantatge sexual o *quid pro quo*:**
Es produeix quan de l'acceptació o negativa a propostes de caràcter sexual se'n deriven decisions respecte a la situació laboral o acadèmica d'aquella persona.
- **Ambient de treball hostil:** Creat mitjançant comentaris i situacions no desitjades i molestes de tipus sexual que tinguin un caràcter greu i insistent.

Habitualment, les dues situacions apareixen barrejades quan es produeix assetjament sexual. Decidir que una conducta és sexualment no desitjada correspon a la dona que la rep.

Què és l'assetjament per raó de sexe?

Segons la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, l'assetjament per raó de sexe “el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió d'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, la feina o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu”.

La **Llei 3/2007, de 3 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones** el defineix com “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”.



L'assetjament per raó de sexe pertany a la categoria de l'assetjament discriminatori pel fet de ser dona. Aquest assetjament també es pot donar per altres motius com ara la discapacitat de la persona, l'orientació sexual, identitat de gènere, l'ètnia, les creences religioses, etcètera. A les situacions d'assetjament poden barrejar-se els motius perquè interaccionen diversos factors de discriminació (interseccionalitat).

Es distingeix de l'assetjament sexual perquè les conductes no tenen contingut sexual i es requereix reiteració sistemàtica en les conductes.

Que és l'assetjament psicològic o *mobbing*?

Podem definir l'assetjament psicològic o *mobbing* com l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, adreçades, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima.

L'assetjament laboral es troba també recollit com a delictes al **Codi penal** per a les conductes més greus: "Qui dugui a terme contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin assetjament greu contra la víctima en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat".

Conseqüències de l'assetjament sobre la persona assetjada

L'assetjament pot tenir un impacte molt negatiu en la nostra salut, tant física com psíquica. Els efectes sobre la salut poden ser:

- **Psicosomàtics:** fatiga, migranya, trastorns dermatològics, digestius, respiratoris, cardiovasculars, hipertensió, taquicàrdia, insomni.
- **Psíquics:**
 - Dificultat de concentració i atenció, trastorns de memòria.
 - Ansietat amb por i sensació constant d'amenaça.
 - Tristesa, estrès.
 - Irritabilitat, impulsivitat, agressivitat.
 - Bloqueig emocional.
 - Aïllament social.
 - Pèrdua d'autoestima, sentiments de culpa i fracàs.
 - Desmotivació i insatisfacció personal.
 - Sensació de vulnerabilitat i indefensió.
 - Depressió.

Assetjament sexual



L'assetjament també ens afecta en relació amb l'àmbit laboral o d'estudis, i ens pot provocar alguns dels efectes següents:

- Desmotivació, pèrdua de perspectives professionals, associació del treball amb un lloc hostil.
- Augment de l'absentisme.
- Augment dels errors.
- El dilema d'haver d'escollir entre aguantar la situació d'assetjament o bé denunciar-la.

Situacions d'especial vulnerabilitat per a l'assetjament

Hi ha algunes situacions que ens col·loquen en situacions d'especial vulnerabilitat per patir assetjament. Aquestes situacions poden ser:

- Ser mare monoparental (soltera, vídua, divorciada)
- Accedir a sectors professionals o categories que són tradicionalment masculines
- Ser jove i tenir una primera feina, generalment temporal
- Tenir una discapacitat
- Ser migrant o pertànyer a una minoria ètnica
- Tenir contractes eventuais i temporals o contractes subcontractats

ALGUNES RECOMANACIONS EN CAS D'EXPERIMENTAR ASSETJAMENT

Encara que de moment no vulguis denunciar o posar fi a la relació contractual, és recomanable **assessorar-se, buscar informació i compartir amb persones properes** la situació que estàs vivint per tenir eines i poder ser conscient dels propis recursos i dels que et poden oferir.

En aquest sentit, et recomanem acudir al PIAD (Punt d'Informació i Atenció a les Dones) més proper i explicar la teva situació.

És convenient **que comuniquis a la persona assetjadora que rebutges el seu comportament, les seves actituds o pretensions i sol·licitis que posi fi a l'assetjament.**

Altres recomanacions són:

- Explicar-ho a persones de confiança.
- Obtenir informació dels propis drets i la legislació.
- Acumular proves de l'assetjament: guardar correus electrònics, whatsapps, gravacions de veu i de trucades, vídeos, etcètera. Tot això pot servir judicialment.
- Registrar per escrit els episodis d'assetjament identificant dia, hora, lloc i fets. Anotar nom i cognoms, adreça i DNI dels possibles testimonis.
- Fer-ho saber a algun superior jeràrquic; és important que la persona escollida tingui sensibilitat amb la qüestió i es pugui generar una complicitat.



- Fer-ho saber al personal tècnic de prevenció de riscos laborals, la persona encarregada de les unitats de gènere, delegats sindicals, si n'hi ha.
- Si t'està afectant la salut (ansietat, insomni, depressió, etc.) explica-ho al teu metge o metgessa, i si cal, demana la baixa laboral. El primer és cuidar-te.

QUÈ PUC FER I QUINS DRETS M'EMPAREN?

L'ordenament jurídic preveu alguns drets i garanties davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic o *mobbing*. Poden ser de l'àmbit laboral, administratiu o penal.

Les possibilitats i drets que tens són, segons l'àmbit, els següents:

A) En l'àmbit laboral

1) Activació del protocol i riscos laborals (mecanismes interns)

Segons la **Llei 3/2007, de 3 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones**, les empreses tenen l'obligació de promoure unes condicions de treball que evitin l'assetjament i d'arbitrar procediments específics per prevenir-lo i per rebre les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. Aquests procediments poden estar concretats en protocols específics per prevenir l'assetjament o dins de protocols més genèrics d'igualtat.

Per la seva banda, l'**Estatut dels treballadors** recull el dret de tota persona en l'àmbit laboral "al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe".

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic o *mobbing* es poden definir com a **riscos laborals de caràcter psicosocial** que creen greus problemes de salut, tant físics com psíquics. Encara que la normativa de prevenció de riscos laborals no preveu específicament el deure de protecció empresarial davant d'aquestes manifestacions de violència, sí que obliga l'empresari a protegir i garantir la salut dels / de les seus/ves treballadors/es en tots els aspectes relacionats amb la feina.

Per tant, a la teva empresa o institució hi ha d'haver un canal de queixa per a situacions d'assetjament, o bé dins del marc de protocols d'igualtat o bé de prevenció de riscos laborals, que garanteixi la confidencialitat i l'anonimat de les denúncies d'assetjament. El procediment ha de ser imparcial i àgil.

Pots tramitar la queixa tu mateixa o adreçar-te als teus representants laborals, que et podran assessorar i tramitar la queixa en nom teu.

Si no existeix el protocol esmentat, pots adreçar-te a la representació dels / de les treballadors/es i a la inspecció de treball.



Per iniciar el procediment laboral en la via judicial (apartats següents), és a dir, demandar a l'empresa, necessites un/a advocat/ada o graduat/ada social (et recomanem un advocat/ada per la complexitat del tema). Segons els teus recursos econòmics, informa't sobre el dret a l'assistència jurídica gratuïta i sol·licita'l, si escau, per tenir advocat/da d'ofici.

2) Tutela judicial de drets fonamentals

Pots iniciar un procediment específic als jutjats socials de tutela dels drets fonamentals contra l'empresari o contra qualsevol company que hagi dut a terme l'assetjament, per paraitzar la conducta assetjadora, declarar nuls els efectes derivats de l'assetjament, garantir protecció davant d'actes de represàlia i reparar el dany que t'han causat. En definitiva, l'objectiu d'aquest procediment és la restitució a la situació anterior a l'assetjament.

A fi que prosperi aquest procediment, és important que hagi comunicat a l'empresa la situació d'assetjament i que aquesta no t'hagi protegit i restituit en els teus drets (excepte si l'assetjador és l'empresari; en aquest cas no ho has de comunicar).

Aquest procediment conté unes garanties processals específiques, com són la preferència del procediment, la intervenció del Ministeri Fiscal i la inversió de la càrrega de la prova. Això vol dir que qui haurà de provar que no ha existit la conducta discriminatòria és l'empresari o el company, no tu, sempre que hi hagi indicis fonamentats o raonables.

Pots iniciar aquest procediment tant si encara hi estàs treballant com si t'han acomiadat. Pots demanar que, de manera cautelar, l'autoritat judicial suspengui les mesures que l'empresa hagi pres i que suposin assetjament, risc per a tu en relació amb la persona assetjadora o una represàlia.

En aquest procediment pots aconseguir una indemnització pels danys morals així com altres perjudicis addicionals derivats de l'assetjament que has viscut.

3) Extinció del teu contracte laboral amb indemnització d'acomiadament improcedent

Pots sol·licitar a l'autoritat judicial l'extinció del contracte de treball amb dret a indemnització. En aquest tipus de procediments, el/la jutge/essa haurà de valorar si hi ha hagut incompliment greu de l'empresari. Si és així, declararà l'extinció del contracte de treball i ordenarà a l'empresari que t'indemnitzi amb una quantia equivalent a la de l'acomiadament improcedent. Durant el procés, i excepcionalment, pots demanar la suspensió de la relació laboral per evitar la vulneració de drets fonamentals que afecten la teva dignitat o integritat.

Si has patit una represàlia com a conseqüència de l'assetjament també pots sol·licitar que de manera cautelar l'autoritat judicial suspengui aquesta mesura.

La indemnització per acomiadament improcedent és compatible amb la indemnització pels danys morals així com altres perjudicis addicionals derivats de l'assetjament que has viscut del procediment de tutela dels drets fonamentals.



4) Inspecció de Treball i sancions a l'empresa

L'empresari i les persones que ocupen càrrecs de direcció tenen responsabilitat de tipus administratiu, tant per comportaments propis d'assetjament, com per les denominades "conductes omissives". Es produeixen quan l'empresari no ha adoptat les mesures de prevenció a què està obligat per la legislació vigent. Serà responsable quan no ha tingut una conducta diligent davant de la situació d'assetjament.

Per ser responsable de l'assetjament sexual, no cal que hagi conegut la situació però sí que hauria hagut de conèixer-la. Per ser responsable de l'assetjament discriminatori sí que és necessari que hagi conegut la situació d'assetjament.

En aquest sentit, pots denunciar la situació d'assetjament de l'empresa a la inspecció de treball perquè sancionin l'empresari per falta greu o molt greu. Aquesta via és especialment útil quan no hi ha protocol a la teva empresa.

5) Acomiadament disciplinari de l'assetjador

L'empresa pot acomiadar disciplinàriament l'assetjador com a acomiadament disciplinari reconegut a l'Estatut dels treballadors.

B) Si ets treballadora de l'Administració pública

Si ets treballadora de l'administració pública, l'Estatut de l'empleat públic estableix que tens dret al respecte de la teva intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral. Així mateix, tens dret a ser tractada amb respecte a la teva intimitat i amb la consideració deguda a la teva dignitat, i a rebre protecció o assistència davant les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

D'acord amb el que preveuen l'Estatut bàsic de l'empleat públic i el text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la realització d'actes de persecució moral, sexual i per raó de sexe, així com d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, pot constituir falta disciplinària greu o molt greu.

Et recomanem que activis el **protocol de l'Administració respecte a l'assetjament sexual**, per raó de sexe o psicològic o *mobbing*.

També pots activar la tutela judicial dels drets fonamentals pel contenciós administratiu.



C) Denúncia penal

No totes les conductes d'assetjament sancionables en l'àmbit laboral o administratiu ho són en el penal. El principi d'intervenció mínima del dret penal fa que només les situacions d'assetjament més greus siguin castigades penalment. D'altra banda, en l'ordre penal només serà responsable la persona física que va assetjar.

Independentment d'on s'hagi produït l'assetjament (àmbit laboral, estudis, oci...), pots denunciar per assetjament a qualsevol comissaria de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra o mitjançant un escrit al Jutjat de Guàrdia. No necessites advocat/ada per denunciar, però et recomanem que en tinguis i et personis com a acusació particular. D'aquesta manera tindràs més possibilitats d'aportar proves de l'assetjament i estaràs més informada, entre d'altres.

És recomanable que presentis la **denúncia penal per assetjament** un cop t'hagis assessorat amb el teu/va advocat/ada.

900 900 120
Contra la violència
masclista **Atenció 24 h**

ASSETJAMENT
SEXUAL
ASSETJAMENT
PER RAÓ
DE SEXE I
ASSETJAMENT
PSICOLÒGIC
O MOBBING

Per a més informació,
pots venir a assessorar-te
personalment als

**Punts d'Informació
i Atenció a les Dones
de Barcelona.**

Pots trobar les nostres
dades de contacte a:
barcelona.cat/dones

ASSETJAMENT

SEXUAL

ASSETJAMENT

PER RAÓ DE SEXE

ASSETJAMENT

PSICOLÒGIC

O MOBBING