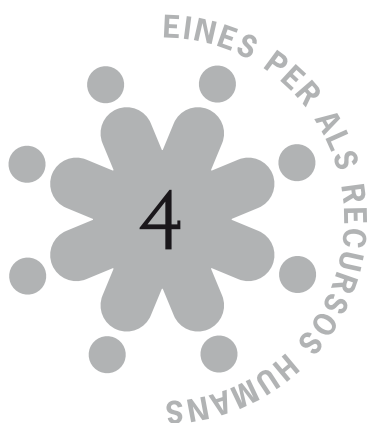


GUIA PER A L'ERADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I/O ORIENTACIÓ SEXUAL A LA GENERALITAT DE CATALUNYA



Barcelona, 2010



Generalitat de Catalunya
Departament de Governació
i Administracions Públiques
**Secretaria de Funció Pública
i Modernització de l'Administració**

Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya. – (Eines per als recursos humans ; 4)

Bibliografia

ISBN 9788439382942

I. Catalunya. Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració II. Escola d'Administració Pública de Catalunya III. Títol IV. Col·lecció: Eines per als recursos humans ; 4

1. Assetjament sexual 2. Catalunya – Funcionaris i empleats – Conducta sexual 343.541:35(467.1)



Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 3.0 Espanya

Sou lliure de:



copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra

Amb les condicions següents:



Reconeixement. Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el llicenciador (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu de l'obra).



No comercial. No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.



Sense obres derivades. No podeu alterar, transformar o generar una obra derivada d'aquesta obra.

Entenen que:

Renuncia – Es pot renunciar a alguna d'aquestes condicions si obteniu el permís del titular dels drets d'autor

Altres drets – Els drets següents no queden afectats de cap manera per la llicència:

- Els vostres drets de repartiment just o ús just;
- Els drets morals de l'autor;
- Drets que altres persones poden ostentar sobre l'obra o sobre l'ús que se'n fa, com per exemple drets de publicitat o privacitat.

Notice – Quan reutilitzeu o distribuïu l'obra, heu de deixar ben clar els termes de la llicència d'obra

Advertiment: Això és un resum del text legal (la llicència completa) disponible a:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Edició electrònica a: <http://www.eapc.cat/publicacions/einesRH.html>

© 2010, Departament de Governació i Administracions Públiques,
Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració
D'aquesta edició:

© 2010, Escola d'Administració Pública de Catalunya

Primera edició: març de 2010

ISBN: 978-84-393-8294-2

Dipòsit legal:

Composició: Dotstation

Impressió: Gràfiques Pacific, SA

Índex

Agraïments	5
Presentació	7
1. Marc teòric	9
2. Conductes d'assetjament	12
3. Fases de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la feina	15
4. Tipologies d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la feina	16
5. Grups d'atenció especial	18
6. Conductes de la persona assetjadora	19
7. Efectes associats a viure una situació d'assetjament	23
7.1. Efectes per a les persones que viuen una situació d'assetjament	23
7.2. Efectes per a l'àmbit laboral	25
7.3. Efectes per a la societat en general	26
8. Recomanacions per a les persones afectades	27
8.1. Recomanacions per a les persones que es trobin en situació d'assetjament	27
8.2. Recomanacions per al personal amb càrrec de comandament	28
9. Els drets del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	30
10. Recursos i serveis d'atenció	31
11. Bibliografia	34

Agraïments

Aquesta guia ha estat elaborada per la Comissió Tècnica de Treball d'Assejament Sexual, en el marc de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI), de la Direcció General de Funció Pública. Les persones que formen part d'aquesta comissió són les següents:

- Marta Sabaté i Solanes. Subdirectora general de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral. Direcció General de Funció Pública. Departament de Governació i Administracions Públiques.
- Rosa M. López i Ros. Cap de l'Àrea de Polítiques Socials. Direcció General de Funció Pública. Departament de Governació i Administracions Públiques.
- Esther Sánchez i Ledesma. Tècnica en polítiques d'igualtat. Direcció General de Funció Pública. Departament de Governació i Administracions Públiques.
- Marta Suero i Bodas. Tècnica en polítiques d'igualtat. Direcció General de Funció Pública. Departament de Governació i Administracions Públiques.
- Júlia Vega i Soria. Tècnica de l'Àrea de Planificació i Seguiment del Pla d'Actuació del Govern. Institut Català de les Dones. Departament d'Acció Social i Ciutadania.
- Nerea Guerendiain Ventura. Àrea de Planificació i Seguiment del Pla d'Actuació del Govern. Institut Català de les Dones. Departament d'Acció Social i Ciutadania.
- Maite Álvarez i López. Coordinadora de Situacions Administratives i Règim Jurídic de Personal. Servei de Recursos Humans. Departament de Salut.
- Marta Molina i Álvarez. Responsable del Programa de polítiques del col·lectiu de gais, lesbianes i transsexuals. Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania. Departament d'Acció Social i Ciutadania.
- Montserrat Vilamitjana i Pérez. Tècnica de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Departament de Treball.

- Anna Meragalli i Sánchez. Secretaria de Polítiques per la Igualtat. Serveis Públics. UGT.
- Silvia Espinosa i Guerrero. Secretaria de la Dona. CCOO.
- Anna Novell i Guerrero. IAC.
- Pilar Pinillos i Sancelestinos. SATSE.

La Comissió Tècnica d'Assetjament Sexual ha disposat de l'assessorament en matèria de prevenció, seguretat i salut laboral de:

- Francesc Fransí i Fontanet. Cap de l'Àrea de Prevenció i Salut Laboral. Direcció General de Funció Pública. Departament de Governació i Administracions Públiques.
- Victòria Net i Marcé. Tècnica en prevenció. Direcció General de Funció Pública. Departament de Governació i Administracions Públiques.
- Teresa Ríos i Sánchez. Tècnica en prevenció. Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Departament d'Educació.

Presentació

La Generalitat de Catalunya va ser pionera el juliol del 2006 a aprovar el *Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en el lloc de treball*, elaborat amb la col·laboració de la Comissió Tècnica d'Assetjament Sexual de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI),¹ per donar compliment al que preveia l'article 8.3 del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008. Aquest protocol incorporava el compromís de revisar-lo al cap d'un any de la seva posada en marxa.

El resultat d'aquesta revisió ha comportat l'aprovació d'un nou text que ha simplificat en un únic procediment el tractament de totes les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat, a més d'incorporar l'assetjament per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i les novetats legislatives sobre aquesta matèria que estableixen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

El *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina* es va aprovar el juny del 2009 en el marc de l'OPPI i de la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals, òrgans de participació coordinats per la Direcció General de Funció Pública.

1. L'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI) és un òrgan creat per l'Administració i per les organitzacions sindicals presents a la Mesa General que: «té la missió de vetllar i impulsar el compliment efectiu de les polítiques d'igualtat i no-discriminació del personal al seu servei». Aquest Òrgan té com a grans àmbits d'actuació la igualtat de gènere a l'Administració de la Generalitat, la integració de les persones amb discapacitats i la de les persones immigrants.

L'objectiu d'aquesta guia és esdevenir un instrument útil de suport al *Protocol* en l'abordatge dels casos d'assetjament sexual per raó de sexe i per raó d'orientació sexual. S'adreça a tot el personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya com a eina de divulgació, però també ofereix recomanacions específiques per al personal que ha d'intervenir en el procediment d'activació del *Protocol* i per a les persones que ocupen càrrecs de comandament, com a responsables de vetllar per la salut laboral dels seus equips de treball.

L'edició d'aquesta guia és una mostra més del compromís de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en l'eradicació d'aquestes conductes en el seu àmbit d'actuació intern, i en especial en la prevenció dels riscos laborals en la seva organització per garantir, així, els drets de les persones que hi treballen.



Podeu consultar el *Protocol* i els seus annexos a l'adreça web següent:

http://www.gencat.cat/governacio-ap/funcionpublica/politiques_socials/assetjament

Marc teòric



Per comprendre el fenomen de la violència masclista s'ha de considerar necessàriament l'impacte que ha tingut la cultura patriarcal en la vida de les dones i dels homes, que ha establert rols i ha assignat estereotips d'acord amb el sistema de sexe-gènere. Un sistema de poder que defineix condicions socials distintes per a dones i homes segons els papers i les funcions que els han estat assignats socialment i d'acord amb la seva posició social com a éssers subordinats o éssers amb poder sobre els principals recursos.

Sovint aquests rols i la seva valoració desigual dins el context cultural en què es desenvolupen han estat interioritzats per les persones d'una societat determinada. Així, es premia el manteniment dels papers assignats mentre que la transgressió és corregida puntualment mitjançant un conjunt de mesures punitives per tal que les persones, i especialment les dones, s'adeqüin als rols que estableix l'ordre simbòlic patriarcal.

Aquests pressions configuren el que s'anomena *violència simbòlica*, és a dir, un maltractament soterrat i molts cops intangible, però que constitueix la base i la legitimació de la pràctica d'altres formes més evidents de violència; i existeixen a diversos nivells: un de general, que discrimina, critica i desvalora qualsevol infracció de les normes establertes, i d'altres més concrets, que estigmatitzen els sectors que les qüestionen o que se n'aparten.

S'utilitza l'expressió *violència masclista* perquè el masclisme és el concepte que de manera més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior. Hi ha diferents formes de violència masclista —física, psicològica, sexual i econòmica— que tenen lloc en el marc de les relacions afectives i sexuals, i que es produeixen en els àmbits de la parella, familiar, laboral i sociocomunitari.

Un paràgraf a part mereix la violència generada pel rebuig a una persona que no respon als patrons de sexe i gènere establerts. Els rols i estereotips dels models de masculinitat i feminitat fan que la renúncia a aquests impliqui sovint situacions de marginalitat o de discriminació. De la mateixa manera, les persones transsexuals i transgènere poden ser objecte d'assetjament laboral i discriminació en tant que no es comporten ni se senten com s'espera d'acord amb el seu sexe.

Aquesta guia pretén donar resposta a les situacions de violència masculista en l'àmbit laboral. A continuació, es presenta un quadre resum amb les principals causes o motivacions.

Causes o motivacions de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual

- Els mateixos *estereotips de relació de poder entre homes i dones* del model patriarcal traslladats al món laboral.
- *L'obtenció simple d'un benefici sexual*. Constitueix un abús o xantatge (*quid pro quo*) si la resposta s'utilitza com a base per prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (renovació del contracte, promoció professional, millora de sou, etc.), o bé condiciona les relacions laborals.
- *El mobbing* o assetjament psicològic. En aquest cas, l'assetjament sexual constitueix una eina més per aconseguir humiliar i degradar la persona.
- *El sexe de la persona assetjada*. Quan el fet que un determinat individu ocupi un lloc de treball que l'assetjador/a considera propi de l'altre sexe constitueix el desencadenant d'una situació d'assetjament per raó de sexe.
- *La creació d'un ambient laboral intimidatori, humiliant i hostil*. S'aconsegueix mitjançant bromes i comentaris ofensius i degradants de contingut sexual que no s'adrecen a cap persona determinada.
- *Les situacions generades per causa de l'orientació sexual de les persones assetjades*, que, malgrat els avenços aconseguits en els darrers temps per al reconeixement dels drets de gais, lesbianes i homes i dones transsexuals, són encara objecte de discriminació en molts àmbits laborals.

Per acabar, i a tall d'exemple, es mostren algunes dades d'estudis d'incidència sobre aquesta temàtica:

- Segons un estudi realitzat per l'Instituto de la Mujer² l'any 2006, 1 de cada 10 treballadores (el 9,9%) ha patit alguna forma d'assetjament sexual a la feina en l'any previ a l'estudi (2005). El 2,1% de les dones l'ha afrontat de manera molt greu (petons no desitjats o acorralaments, per exemple) i el 3,6% de manera greu (peticions sexuals, insinuacions...). De l'estudi també es desprèn que els assetjadors solen ser companys de comandament intermedi i les dones assetjades dones joves amb una formació elevada. La meitat de les empreses enquestades no han actuat en conèixer la situació i hi ha una tendència que les dones que han patit assetjament ocultin els fets.
- Un altre estudi dut a terme per CCOO³ l'any 2000 assenyala que el 18,3% de les dones treballadores espanyoles han viscut al llarg de la seva carrera professional alguna situació d'assetjament sexual. La situació més comuna (viscuda pel 61,8% de les dones assetjades) és la invasió de l'espai físic per part de companys o caps. Tanmateix, només el 6,6% de les treballadores espanyoles reconeix obertament haver patit assetjament sexual al llarg de la seva vida laboral.
- El seguiment fet per la Direcció General de Funció Pública dels casos que han activat el *Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en el lloc de treball* des del 2006 fins al desembre del 2009 ha estat: quatre activacions, tres de les quals han tingut resultat positiu.

2. Instituto de la Mujer (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*.

3. CCOO (2000). *El alcance del acoso sexual en España*.

2

Conductes d'assetjament

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, el naixement, l'edat, el sexe, la identitat de gènere o l'orientació sexual, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

2.1. Assetjament sexual

El constitueix 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 intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol assetjament sexual. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

2.2. Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació,

que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Els elements clau que caracteritzen els diferents assetjaments es presenten a la taula següent:

ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL
ELEMENTS CLAU		
Comportament no desitjat per la persona que el rep		
Comportament de naturalesa sexual amb connotacions sexuals	Es relaciona amb el sexe d'una persona	Es relaciona amb l'orientació sexual o l'opció sexual d'una persona
Que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o integritat psíquica d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant		
Pot haver-hi assetjament sexual verbal, no verbal i físic	Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives	
	A vegades, es produeixen situacions d' assetjament per raó de l'embaràs i la maternitat . En aquests casos, l'efecte és que la persona es veu forçada o induïda a renunciar al seu lloc de treball o als seus drets laborals. L'assetjament s'inicia quan la treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa de maternitat o sol·licita alguns dels drets laborals previstos per aquest supòsit	

Font: elaboració pròpia.

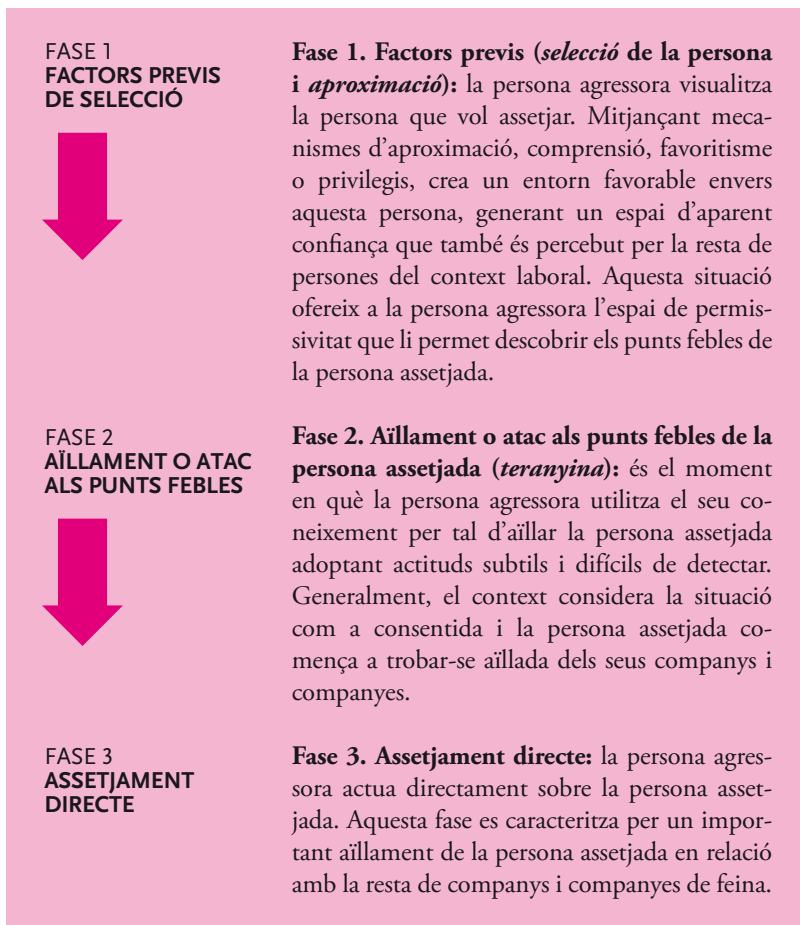
2.3. Altres discriminacions

Hi ha altres discriminacions que poden ser objecte d'assetjament laboral, que tenen a veure amb les característiques personals dels treballadors i les treballadores. L'EBEP estableix en l'article 14.*i* que els treballadors i les treballadores públics tenen dret a la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Dintre d'aquestes altres discriminacions, i en el marc dels objectius d'aquesta guia, s'ha de fer referència al fet que es poden produir situacions d'assetjament per una qüestió d'identitat de gènere: una dona transsexual, és a dir, una persona que té característiques físiques masculines però se sent dona; o un home transsexual, és a dir, que té característiques físiques femenines però se sent un home. Sovint, aquestes persones decideixen adaptar el seu cos a la identitat de gènere que viuen, és a dir, dur a terme una sèrie de modificacions corporals (tractaments hormonals i quirúrgics) per tal de fer una reassignació del seu sexe. Això comporta un procés llarg que acaba canviant el sexe del subjecte. Aquests processos poden comportar assetjaments que també són propis d'aquest protocol.

Fases de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la feina

Tot i que el fenomen cíclic de la violència no acostuma a produir-se de la mateixa manera en els espais laborals, pot presentar les fases següents:⁴



4. Font: Hirigoyen; Piñuel (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.

4

Tipologies d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la feina

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen, en funció de l'objectiu d'assetjament, entre:

- **Assetjament d'intercanvi (o *quid pro quo*):**

Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina.

Implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, el personal directiu de l'organització o la persona que el representi legalment.

- **Assetjament ambiental:**

És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

A diferència del xantatge sexual, aquí no existeix una connexió directa entre requeriment sexual i la condició de l'ocupació laboral. Per tant, en aquest cas no s'identifica amb una conseqüència laboral evident i negativa (acomiadament, trasllats, etc) però sí que cal tenir en compte que, en afectar l'entorn laboral, pot ocasionar un risc sobre la salut de la persona assetjada i, com a conseqüència,

tenir efectes indirectes sobre les seves tasques laborals: disminució del rendiment, absentisme, pressió psicològica, etc. Normalment el produeixen els mateixos companys o companyes o tercers persones relacionades d'alguna manera amb l'organització.

També es distingeix segons el tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona treballadora o per un grup de treballadors i treballadores sobre un dels seus companys o companyes.
- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona treballadora o un grup de treballadors i treballadores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

5

Grups d'atenció especial

Qualsevol persona pot ser objecte d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó de la seva orientació sexual independentment de la seva professió, àmbit o categoria professional i edat; no obstant això, els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen aquests assetjaments són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitats.
- Dones immigrades i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals.
- Homes joves (persones assetjades per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics).

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural.

Conductes de la persona assetjadora

6

Les conductes a través de les quals exerceix la seva pressió la persona assetjadora, i sense ànim excloent ni limitador, són:

Assetjament sexual

- Fer bromes sexuals o compliments ofensius.
- Fer comentaris sexuals obscens: sobre el físic, sobre la roba, etc.
- Fer servir formes d'adreçar-se a l'altra persona denigrants o obscenes.
- Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per “decorar” el lloc de treball.
- Fer gestos obscens i mirades lascives al cos.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer insinuacions o indirectes sexuals.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials, lúdiques, tot i que la persona hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Fer oferiments d'amistat i d'intimitat en moments personals delicats (separacions, divorcis, etc.).
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer peticions obertes de relacions sexuals sense pressions.
- Demanar cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball (renovació de contractes, accés a la formació, millores de sou, etc.) a canvi de favors de tipus sexual.
- Apropar-se i envair l'espai físic reiteradament.
- Fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció.
- Dur a terme acorralaments, grapejades, fregaments, tocaments, agressions, etc.
- Agredir sexualment.

Assetjament per raó de sexe

- Utilitzar humor sexista: acudits i/o bromes relacionats amb els patrons de sexe i gènere persistents.
- Utilitzar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (infirmers homes, educadors de llars d'infants, enginyeres, bombers, dones mosso d'esquadra, etc.).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

A més, en el cas de les dones, s'observen conductes específiques:

- Ridiculitzar, menystenir les capacitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Dificultar la promoció professional pel fet de ser dona.

En cas d'assetjament a causa de l'embaràs o la maternitat:

- Assignar tasques de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Sabotejar la seva feina o impedir —deliberadament— l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret.

Assetjament per raó d'orientació sexual

- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser gai, lesbiana o home o dona bisexual.
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual.

- Negar un lloc de treball per raó de l'orientació sexual.
- Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret (permís per matrimoni, excedències, permís de maternitat i paternitat, etc.).
- En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones gais, lesbianes, bisexuals, en general, com a grups de risc de transmissió de la sida.
- Utilitzar humor sexista sobre persones gais, lesbianes, bisexuals, en general, o sobre la persona treballadora en concret.
- Ridiculitzar les persones gais, lesbianes, bisexuals, estereotipant-les en professions específiques.
- Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual, utilitzant termes grollers i expressions ofensives.
- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina.

Altres tipus de discriminacions

Per raó d'identitat de gènere:

- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual.
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser transsexual.
- En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones transsexuals, en general, com a grups de risc de transmissió de la sida.
- Utilitzar humor sexista sobre transsexuals en general o sobre la persona treballadora en concret.
- Ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les en professions específiques.
- Anomenar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés pel nom que tenia abans d'iniciar-lo.
- Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés com si fos del gènere contrari al nou sexe.

- No deixar que una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés faci servir els vestuaris i els lavabos propis del seu nou gènere.
- Traslladar algú de lloc de treball quan la persona no ho ha sol·licitat.

Efectes associats a viure una situació d'assetjament

7

Si bé els efectes de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual depenen molt del recursos personals de l'individu per fer-hi front, del suport que rep de l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió a què es veu sotmès, a la llarga pot presentar una gran varietat d'efectes com ara: efectes personals (tant psíquics com físics, causats per les somatitzacions), efectes per a l'entorn laboral, efectes per a l'organització i efectes per a la societat en general.

Tot seguit es presenta una llista d'efectes associats a situacions d'assetjament, sense ànim exclouent ni limitador, que pretén orientar les persones que viuen aquestes situacions.

7.1. Efectes per a les persones que viuen una situació d'assetjament

7.1.1. *Síntomes psicossomàtics més freqüents*

- Astènia o fatiga
- Cefalea o migranya
- Trastorns dermatològics
- Trastorns digestius
- Trastorns respiratoris
- Trastorns cardiovasculars, hipertensió, taquicàrdia, etc.
- Trastorns musculoesquelètics, cervicàlgies, lumbàlgies, etc.
- Insomni de conciliació, insomni de manteniment.

7.1.2. Síntomes psíquics generals

- Dificultat de concentració i d'atenció
- Trastorns de memòria
- Ansietat amb por i sensació constant d'amenaça
- Tristesa
- Estrès
- Desmotivació i insatisfacció personal
- Sensacions de vulnerabilitat i indefensió que poden generar baixa autoestima i sentiments de fracàs, frustració o impotència, entre d'altres
- Sentiments de vergonya o de fàstic cap a la persona assetjadora
- Dubtes o interrupcions de tractaments i teràpies prescrites que s'estan seguint, per exemple per fer una reassignació de sexe
- Depressió.

7.1.3. Trastorns psíquics específics

- Irritabilitat, impulsivitat, agressivitat
- Síntomes d'hiperactivació (*arousal*)
- Bloqueig emocional
- Aïllament social
- Pèrdua d'autoestima
- Sentiments de culpa, de fracàs, de frustració
- Records recorrents de l'esdeveniment indesitjat d'assetjament
- Conductes d'evitació i fredor afectiva
- Síndrome d'estrès posttraumàtic
- Disfòria
- Idees relacionades amb el suïcidi.

7.2. Efectes per a l'àmbit laboral

7.2.1. *Per a les persones treballadores*

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de perspectives professionals
- Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment
- Augment de l'absentisme i rotació de personal
- El dilema de veure's abocades a triar: renunciar al lloc de treball o "aguantar"
- Canvis de feina
- Períodes llargs d'incapacitat temporal (IT)
- Augment del grau de nerviosisme i d'errors en la feina
- Visites innecessàries als serveis mèdics i psicològics.

7.2.2. *Repercussions econòmiques i d'organització*

- Enrariment del clima laboral (manca de col·laboració de la persona treballadora afectada, tensions entre el personal, etc.), que fa que el treball en equip se'n ressenti. Com a conseqüència, existència de resultats negatius en els estudis de clima organitzatiu o enquestes de satisfacció.
- Disminució del rendiment laboral. La quantitat i la qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- Sinistralitat més alta, ja que l'enrariment del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, etc.).
- Pèrdua de la persona treballadora a causa de l'absentisme per malaltia, canvi de lloc de treball, etc.
- Situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores o amb la direcció.
- Despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.
- Augment de queixes en determinats llocs de treball.
- Mala imatge, si les persones afectades fan pública la situació.

- Augment de les despeses per a l'organització a causa de l'increment de l'absentisme i el creixement de les baixes.

7.3. Efectes per a la societat en general

- Contribueix a la perpetuació de les desigualtats socials, específicament les desigualtats entre homes i dones:
 - Mantenint i perpetuant els estereotips de gènere.
 - Vulnerant el dret de les dones a viure lliures de qualsevol manifestació de violència masclista.
 - Perpetuant les dificultats d'accés, permanència i promoció de les dones en el mercat de treball.
 - Contribuint al manteniment de la segregació vertical i horitzontal existent al mercat laboral actual.
- Disminueix l'efectivitat i l'eficiència de les empreses i de les organitzacions; per tant, impedeix la millora de la seva productivitat i, en el cas de les administracions públiques, un servei adreçat a la ciutadania adequat.
- Repercussions econòmiques a causa de:
 - Pèrdues de força de treball.
 - Despeses mèdiques.
 - Despeses per danys i perjudicis.

Recomanacions per a les persones afectades



És convenient que les persones treballadores que es trobin en aquestes situacions d'assetjament comuniquin a qui les assetja el rebuig de les pretensions, situacions i actituds que considerin ofensives i demanin explícitament que no tornin a repetir-se. Independentment que l'assetjament s'aturi, es recomana activar el protocol.

Tanmateix, no totes les persones que es troben en aquesta situació poden comunicar explícitament el seu rebuig a la persona que les assetja. A continuació, s'ofereix una llista de recomanacions, sense ànim exhaustiu ni limitador, per orientar les persones afectades així com als seus càrrecs de comandament.

8.1. Recomanacions per les persones que es trobin en situació d'assetjament

- Explicar-ho a alguna persona de confiança.
- Documentar l'assetjament: prendre notes i documentar els incidents. Si és possible, aconseguir proves i testimonis dels fets. Aquest registre hauria de ser detallat i hauria d'incloure la descripció de l'incident(s), la data, l'hora i els noms de les persones que han pogut ser-ne testimonis.
- Obtenir informació de la legislació vigent i dels propis drets.
- Recollir informació sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual. Al web de la Direcció General de Funció Pública es pot trobar el Protocol així com els documents tècnics que l'acompanyen i un apartat de preguntes freqüents.
- Fer-ho saber al seu superior jeràrquic o a algun comandament amb més autoritat.
- Fer-ho saber al personal tècnic de prevenció i al personal sanitari de vigilància de la salut del servei de prevenció de riscos laborals del

seu departament i demanar assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic.

- Fer-ho saber a la persona responsable de gènere, o unitats específiques de gènere, del departament, en cas que aquesta figura i/o unitats existeixin en el departament d'adscripció.
- Fer-ho saber als delegats o delegades sindicals.
- Obtenir informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament a través del correu electrònic o telefònicament a la Direcció General de Funció Pública.
- Adreçar-se a organismes o programes específics de la Generalitat de Catalunya que treballen en aquesta problemàtica: Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI) i comissions paritàries de prevenció de riscos laborals, coordinades per la Subdirecció de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral de la Direcció General de Funció Pública, l'Institut Català de les Dones (ICD), la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social (Departament de Treball), el Programa per al col·lectiu gai, lesbià i transsexual (PGLBT), entre d'altres, per tal que s'investigui el cas i es pugui determinar l'activació del protocol.
- Trucar al telèfon gratuït i confidencial d'atenció a les dones en situació de violència de què disposa l'Institut Català de les Dones i que dona servei les 24 hores: 900 900 120.
- Trucar al telèfon del Departament d'Acció Social i Ciutadania i adreçar-se al Programa per al col·lectiu gai, lesbià i transsexual: 900 300 500.

8.2. Recomanacions per al personal amb càrrec de comandament

- Garantir la confidencialitat, donar suport i informar dels seus drets a la persona assetjada del seu equip.
- Consultar el web de la Direcció General de Funció Pública per informar-se sobre el procediment administratiu contra l'assetjament.

- Realitzar consultes per correu electrònic o telefònicament a la Direcció General de Funció Pública per rebre assessorament sobre el procediment administratiu contra l'assetjament.
- Obtenir informació sobre assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
- Manifestar al conjunt de treballadors i treballadores del seu equip el rebuig de l'Administració de la Generalitat de Catalunya a aquest tipus d'actituds i comportaments en el seu personal.
- Fer-ho saber al personal tècnic de prevenció i al personal sanitari de vigilància de la salut del servei de prevenció de riscos laborals del seu departament i demanar assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic.
- Fer-ho saber a la persona responsable de gènere, o unitats específiques de gènere, del departament en cas que aquesta figura i/o unitats existeixin en el departament d'adscripció.
- Fer-ho saber als delegats i delegades sindicals.
- Adreçar-se a organismes o programes específics de la Generalitat de Catalunya que treballen en aquesta problemàtica: Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI) i Comissions paritàries de prevenció de riscos laborals, coordinades per la Subdirecció de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral de la Direcció General de Funció Pública, l'Institut Català de les Dones (ICD), la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social (Departament de Treball), el Programa per al col·lectiu gai, lesbiana i transsexual, entre d'altres, per tal que s'investigui el cas i es pugui determinar l'activació del protocol.
- En el moment que la persona transsexual ho sol·liciti, i no abans, cal notificar a les persones superiors jeràrquiques el seu canvi de nom i de sexe per tal que el seu tractament estigui d'acord amb la pròpia identitat.

9

Els drets del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual

El personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), té dret al respecte de la seva 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 (article 14). Així mateix, d'acord amb el text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, té el dret a ser tractat amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i a rebre protecció o assistència davant les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa (article 92).

Les dones treballadores que es trobin en qualsevol situació d'assetjament, tenen garantits els drets a la prevenció, atenció, assistència, protecció, recuperació i reparació que els atorga la Llei 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, en els termes establerts per aquesta llei, així com aquells drets que els atorga la resta de la normativa vigent.

D'acord amb el que preveu 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, en els termes de l'article 5.3 de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, pot constituir falta disciplinària greu o molt greu.

Recursos i serveis d'atenció

Les oficines d'informació a les dones de l'Institut Català de les Dones

L'Institut Català de les Dones ofereix informació i contactes sobre els recursos i serveis d'atenció i informació a les dones existents a Catalunya i del teixit associatiu. També hi ha serveis gratuïts d'atenció psicològica i assessorament jurídic.

<http://www.gencat.cat/jcdones>

Inspecció de Treball i Seguretat Social

Les persones treballadores poden presentar denúncia a la Inspecció de Treball o plantejar una demanda al jutjat social reclamant, segons els casos, el dret a tornar a les condicions anteriors als actes discriminatoris o a la resolució laboral amb dret a indemnització.

<http://www.mtas.es/itss>

Els serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD)

Els SIAD són serveis promoguts pels ens locals que ofereixen informació, formació i assessorament en tots aquells temes d'interès per a les dones i que possibiliten l'accés a diferents recursos de la ciutat de tipus laboral, associatiu, cultural i educatiu, entre d'altres. En aquests espais es troba informació sobre els centres, les entitats i les associacions de dones més pròxims.

Un dels objectius dels SIAD és treballar coordinadament amb tots els serveis i organismes per aconseguir un abordatge integral de la violència masclista.

Els centres d'intervencions especialitzades (CIE)

Són serveis especialitzats on s'ofereix una atenció integral i recursos al procés de recuperació i reparació a les dones que han estat o estan en situació de violència masclista, així com a les seves filles i fills i càrrec. Així mateix, també incideixen en la prevenció, sensibilització i implicació comunitària.

<http://www.gencat.cat/benestar/secretariafamilia/>

http://www10.gencat.net/sac/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=13280

Programa per al col·lectiu gai, lesbiana i transsexual (PGLBT)

El Programa és l'instrument que canalitza la voluntat del Govern de la Generalitat d'assolir la plena equiparació de les persones homosexuals i transsexuals, i evitar així tota discriminació legal o social que pugui produir-se. Exerceix d'interlocutor del teixit social en matèria LGBT i canalitza les queixes i les denúncies que és puguin produir tant dins com fora de la Generalitat de Catalunya.

<http://www.gencat.cat/benestar/persones/GLT/index.htm>

[a/e: programalgbt@gencat.cat](mailto:programalgbt@gencat.cat)

Informació en xarxa

- Departament de Governació i Administracions Públiques
<http://www.gencat.cat/gap>
- Direcció General de Funció Pública. Subdirecció de Polítiques Socials, Prevenció i Salut laboral
http://www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/politiques_socials/assetjament

- Departament de Treball
<http://www.gencat.cat/treball>
- Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball
<http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/index.html>
- Inspecció de Treball i Seguretat Social
http://www.gencat.cat/treball/ambits/relacions_laborals/inspeccio/directori/index.html
- Institut Català de les Dones
<http://www.gencat.cat/icdones>
- Departament d'Acció Social i Ciutadania
<http://www.gencat.cat/benestar>
- Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania
<http://www.gencat.cat/benestar/secretariafamilia/>
- Programa per al col·lectiu gai, lesbiana i transsexual
<http://www.gencat.cat/benestar/persones/GLT/index.htm>
- Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad
<http://www.mtas.es/sgas>
- Instituto de la Mujer
<http://www.mtas.es/mujer>
- Comissions Obreres de Catalunya. Secretaria de la Dona
<http://www.conc.es/dona/index.htm>
- UGT. Secretaria de Polítiques de Dona i Igualtat
<http://www.donesugt.org/>



Bibliografia

Per a l'elaboració d'aquesta guia s'han pres com a referència els materials següents:

- ▶ Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública (2006). *L'assetjament sexual a la feina*. Barcelona.
- ▶ Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública (2009). *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina*. Barcelona.
- ▶ Institut Català de les Dones (2009). *Protocol marc per una intervenció coordinada contra la violència masclista*. Barcelona.
- ▶ Departament de Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2009). *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Barcelona.
- ▶ Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació (2009). *Mesures d'autoprotecció per a dones*. Barcelona.
- ▶ Departament de Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2009). *El teu assessorament és important. Garantim una inserció laboral de qualitat a les dones en situació de violència de gènere*. Barcelona.
- ▶ Departament de Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2009). *Totes i tots per una bona feina. Prevenim la violència vers les dones en l'àmbit laboral*. Barcelona.

- ▶ Departament d'Acció Social i Ciutadania (2009). *La Intervenció en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella*. Papers d'Acció Social, núm. 3. Barcelona.
- ▶ Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2009). *La acción sindical frente al acoso sexual*. Madrid.
- ▶ Secretaria de la Dona. CCOO (2009). *Guia sindical. Violències de gènere a l'empresa*. Barcelona.
- ▶ CCOO Barcelonès (2007). *L'homofòbia ni a la societat ni a la feina. Consells per evitar discriminacions i per avançar en la igualtat a la feina*. Barcelona.
- ▶ London Metropolitan University. Comparative Organisation and Equality Research Centre (COERC) (2006). *Lesbian, Gay and Bisexual workers. Equality, Diversity and Inclusion in the workplace*. Londres.
- ▶ Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados*. Madrid.
- ▶ Hirigoyen, Marie-France; Piñuel, Iñaki (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.
- ▶ Centre d'Investigacions Sociològiques (CIS) (2001). *El acoso sexual a las mujeres en el trabajo*. Madrid.
- ▶ Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2000). *Guia sindical: el acoso sexual en el trabajo*. Madrid.
- ▶ Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2000). *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid.

Bibliografia web

- ▶ UGT. Projecte Artemisa
<http://www.ugt.es/Mujer/proyectoartemisa.html>
- ▶ UGT. Observatori permanent de riscos psicosocials. *Violència a la feina*
<http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP/Riesgos/Violencia/default.aspx>
- ▶ Confederació Sindical Internacional. *Guía sindical para combatir el acoso sexual en el trabajo*
<http://www.femiteca.com/spip.php?article290>
- ▶ ACAS. «Promoting employment relations and HR excellence»
<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1363>
- ▶ Organització Internacional del Treball
<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- ▶ Fundació Surt
<http://www.surt.org/>
- ▶ Associació Tamaia
<http://www.pangea.org/dona/tamaia/>
- ▶ Institut Català d'Estudis de la Violència
www.icev.es