



Annex Àmbit Laboral

Protocol per a l'Abordatge Integral de la Violència Masclista.

Abril 2023

Ajuntament de Mataró

Índex

	Pàg.
1. Introducció	3
2. Tipologies Assetjament Laboral	4
3. Efectes associats a viure una situació d' assetjament laboral	7
4. Serveis d'Informació	8
4.1. Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD)	8
4.2. Servei d'Atenció Integral (SAI)	9
4.3. Servei Intervenció Especialitzada a Mataró (SIE)	9
5. Procediment Via Interna	11
6. Procediment Via Externa	13
6.1. Via Administrativa	13
6.2. Via Judicial	15
6.2.1. Via judicial Social	15
6.2.2. Via judicial Penal	16

1.Introducció

La violència en l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb el treball.

Pot adoptar els tipus següents:

- **Assetjament per raó de sexe:** consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
- **Assetjament sexual:** consisteix en 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 i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- **Discriminació per embaràs o maternitat:** consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Qualsevol relació de violència és una relació de domini, control i abús sobre una altra.

La persona que domina se sent legitimada per obligar l'altra a fer quelcom que no faria per pròpia voluntat i per agredir-la (física, psíquica, sexual i/o econòmica)

La violència masclista:

És selectiva envers les dones pel fet de ser-ho

I també cap a dones i homes que transgredeixen els mandats de gènere

És estructural:

Present en tots els àmbits geogràfics i contextos socials i culturals

Basada en rols de gènere sostinguts ideològicament i materialment

2. Tipologies Assetjament Laboral

Assetjament sexual:

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 crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep.

Verbals:

- Fer comentaris obscens, bromes sexuals ofensives
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals

No verbals:

- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Us 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

Físics:

- 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 de forma falsament accidental les parts sexuals del cos

Assetjament sexual quid pro quo:

Consisteix a forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a certs requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball. Es tracta, per tant, d'un 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 altre decisió sobre la feina

Implica abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre la persona subordinada.

Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'expressió o d'identitat de gènere:

És el conjunt de comportaments no desitjats per la persona que els rep, motivats pel sexe, l'orientació sexual o la identitat o expressió de gènere d'aquesta, en ocasió d'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, humiliant o ofensiu.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual i/o transgènere i tot assetjament, també, dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser gais, lesbianes o bisexuals; així com l'assetjament per motiu d'embaràs o maternitat.

Com per exemple:

- Tracte desfavorable o humiliant a dones pel simple fet de ser-ho o altres persones per raó d'orientació sexual, rol de gènere o transsexualitat
- Tracte desfavorable de dones per raó d'embaràs, maternitat o exercici dels drets de conciliació
- Denegació de l'exercici derivat dels drets de conciliació
- Desacreditació professional
- Limitació de la carrera professional
- Modificació de condicions laborals
- Degradació de responsabilitats
- Acomiadament improcedent
- Vexacions i humiliacions
- Humor sexista, homofòbic o transfòbic
- No reconeixement del gènere sentit

Assetjament ambiental:

És tracta d'un conjunt de conductes i formes de fer que configuren un clima organitzatiu intimidador, hostil, humiliant, ofensiu o degradant.

L'assetjament ambiental pot ser sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

L'assetjament ambiental està directament relacionat amb la cultura de gènere de l'organització.

En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

Xarxes socials i TIC:

- **Cyberstalking**: amenaçar, fustigar, humiliar, suplantar la identitat, robar contrasenyes, provocar el buit social o realitzar altres accions molestes i degradants per mitjà de suports mòbils o virtuals, a través de text, veu o imatges, amb l'objectiu o efecte de socavar l'autoestima i la dignitat d'una persona i/o perjudicar el seu estatus social.
- **Networkmobbing**: difondre informació falsa o esbiaixada d'una persona amb la intenció de danyar la seva imatge professional, tot afectant negativament a les seves possibilitats d'ocupació i al seu desenvolupament professional .
- **Sexpreading**: enviar, difondre o publicar material de contingut íntim i de tipus sexual sense el consentiment de la persona o persones que hi apareixen.
- **Sextorsió**: forma d'extorsió sexual en la qual una persona rep xantatge o amenaces perquè enviï una foto de si mateixa amb contingut sexual.

3. Efectes associats a viure una situació d'assetjament laboral

(Procedència: *Guia per l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual de la Generalitat de Catalunya*)

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

Síntomes psíquics generals:

- Dificultat de concentració i d'atenció
- Trastorns de memòria
- Ansietat amb pors 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

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 recurrents de l'esdeveniment indesitjat d'assetjament
- Conductes d'evitació i fredor afectiva
- Síndrome d'estrès posttraumàtic
- Disfòria
- Idees relacionades amb el suïcidi

4. Serveis d'Informació

4.1 Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) té com a finalitat oferir una atenció personalitzada i integral a les dones des de la perspectiva de gènere amb l'objectiu de donar resposta a les seves necessitats, fent èmfasi especialment en les situacions de dificultat que puguin estar vivint pel simple fet de ser dones. Els serveis que integren el SIAD són:

- **Servei d'acollida i acompanyament.** Espai d'escolta, suport i acompanyament en què es dona una primera orientació personalitzada.
- **Servei d'assessorament jurídic.** Espai de consulta sobre temes legals: separacions, divorcis, maltractaments, relacions laborals, etc.
- **Servei d'assessorament psicològic.** Suport psicològic individual i de grup per desenvolupar estratègies i recursos personals per fer front a la situació de desigualtat de gènere.

Els serveis del SIAD treballen de forma coordinada amb el Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de la Generalitat ubicat al mateix equipament municipal que el SIAD. El SIE és un servei públic, gratuït i especialitzat que ofereix atenció integral, informació, atenció i recursos en el procés de recuperació i reparació a les dones afectades per processos de violència masclista. I també als seus fills i filles. També incideix en la prevenció, la sensibilització i la implicació comunitària.

Així mateix, les accions i les actuacions que es porten a terme des del SIAD se centren en els nivells següents:

Individual

- Informació i orientació sobre diferents recursos (laborals, formatius, personals, legals, d'associacions de dones o que treballen per la igualtat al municipi, espais de trobada i participació, etc
- Atenció personalitzada: espai d'escolta activa per abordar les situacions en la seva complexitat.
- Assessorament jurídic.
- Assessorament psicològic.

Grupal

- Grups de creixement personal per a dones
- Tallers de diferents temàtiques: suport a la criança, corresponsabilitat, relacions afectives i sexualitat, autodefensa, etc.

Comunitari

- Sessions informatives per donar a conèixer el servei.
- Realització de xerrades sobre diferents temàtiques relacionades amb les violències de gènere
- Coordinació del Protocol integral per a l'abordatge de la violència masclista.

- Coordinació del Protocol d'actuació davant agressions sexuals i sexistes en espais públics d'oci a Mataró
- Col·laboració en la celebració de les diades commemoratives més importants: 8 de març, Dia Internacional de les Dones; 17 de maig, Dia Internacional contra la LGBTIfòbia; 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones; 28 de juny, Dia Internacional pels Drets del Col·lectiu LGBTI; 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones.

4.2 Servei Atenció Integral (SAI)

El Servei d'Atenció Integral (SAI) és un servei de qualitat i de proximitat adreçat a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

El SAI també és un servei de sensibilització i informació per a persones i entitats, per tal de mostrar la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenir la LGBTIfòbia. Aquest recurs es posa en funcionament per donar resposta a aquestes situacions de discriminació, i també, a qualsevol necessitat d'acompanyament, suport o informació que tingui la ciutadania en relació a la diversitat sexual i de gènere, i consolidar-se com un referent local LGBTI.

Un dels serveis que s'ofereix és la tramitació de la targeta sanitària amb el nom sentit a les persones trans*, majors i menors d'edat (cal demanar cita prèvia).

4.3. Servei Intervenció Especialitzada

El Servei d'Intervenció Especialitzada per a dones en situació de violència masclista i per als seus fills i filles a Mataró i la comarca del Maresme és un servei públic del **Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya**, gestionat per FSC des de desembre de 2014, que ofereix atenció integral i recursos per al procés de recuperació de les dones que han patit o pateixen situacions de violència masclista, i també a les seves filles i fills.

El centre té com a objectiu fonamental oferir informació, atenció i recuperació des d'una perspectiva integral per facilitar atenció i recursos en el procés de recuperació tant a dones com als nens i adolescents a càrrec. Així mateix, des del servei es potencia la prevenció, la sensibilització i la implicació comunitària en aquest problema social de primer ordre.

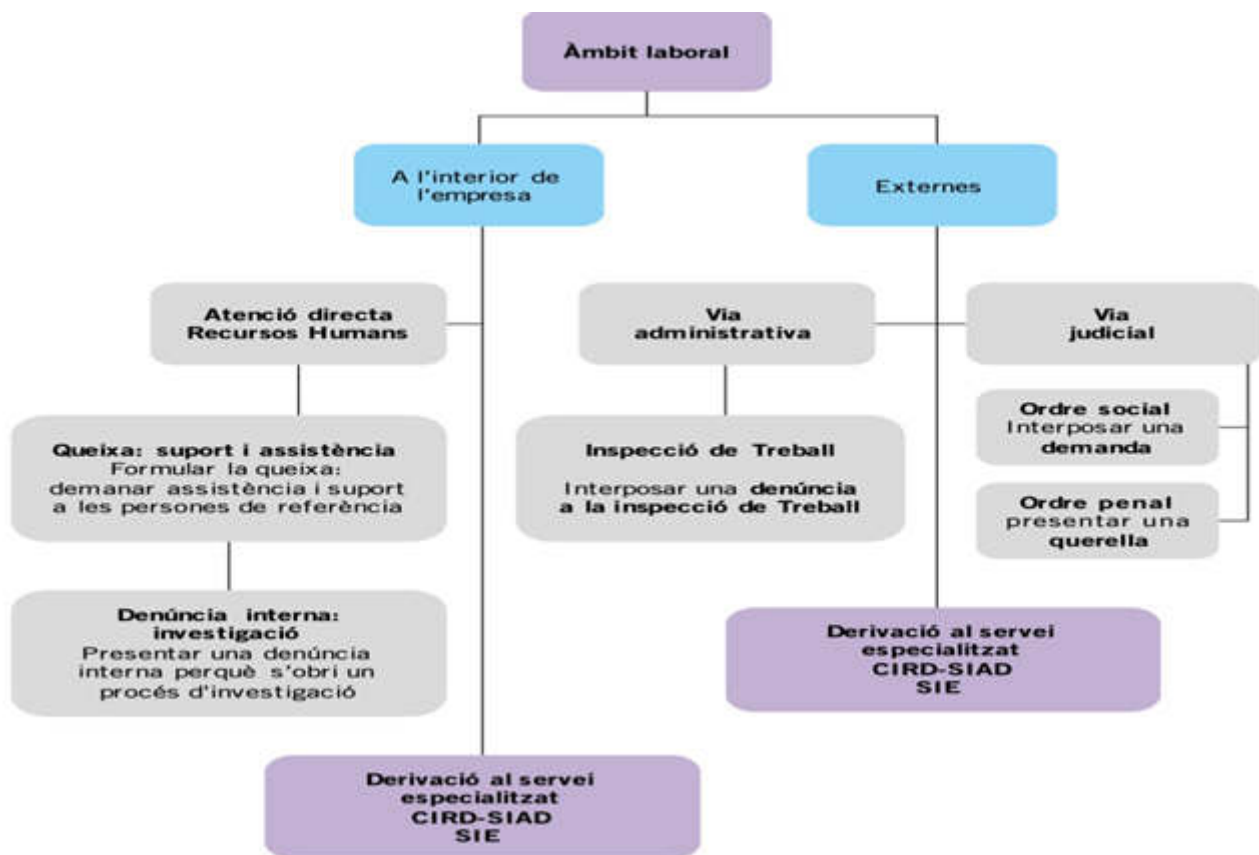
Principals destinataris/es de la intervenció:

- Dones residents en l'àmbit territorial d'actuació, majors de 18 anys (o menors amb autorització) que viuen o han viscut qualsevol manifestació de violència masclista, sense discriminació per edat, estat de salut física i mental, discapacitat, situació legal, orientació sexual i/o procedència.

- Nens i adolescents que viuen o han viscut situacions de violència masclista. Principalment, són els fills i les filles de les dones ateses en el servei, tot i que també s'atendrà als fills i filles de les dones que hagin mort a conseqüència de la violència a mans de l'agressor.

Altres destinataris/es:

- Familiars i entorn afectiu de la dona afectats per la situació de violència (excepte la persona agressora o afins) o que siguin rellevants per a la intervenció i la facilitació del propi procés de recuperació, tant de la dona com dels infants, prèvia valoració de l'equip professional del servei. Aquest tipus d'intervenció serà sempre puntual i amb el previ consentiment i demanda de la persona usuària.
- Professionals de serveis i recursos comunitaris, així com el teixit associatiu i la població en general, dins del territori del referència del SIE, a través d'intervencions dirigides a la sensibilització, la prevenció i la visualització de la violència masclista en la comunitat.



Font: Elaboració pròpia

5. Procediment Via Interna

Obligatorietat per les empreses d'adoptar mesures preventives que evitin l'assetjament en l'àmbit laboral i d'intervenir en cas de comunicació d'assetjament en l'àmbit laboral.

Fases del procediment intern:

FASE 1. Comunicació i assessorament: Informació, assessorament i acompanyament a la persona assetjada. Preparació denúncia interna i investigació, si escau.

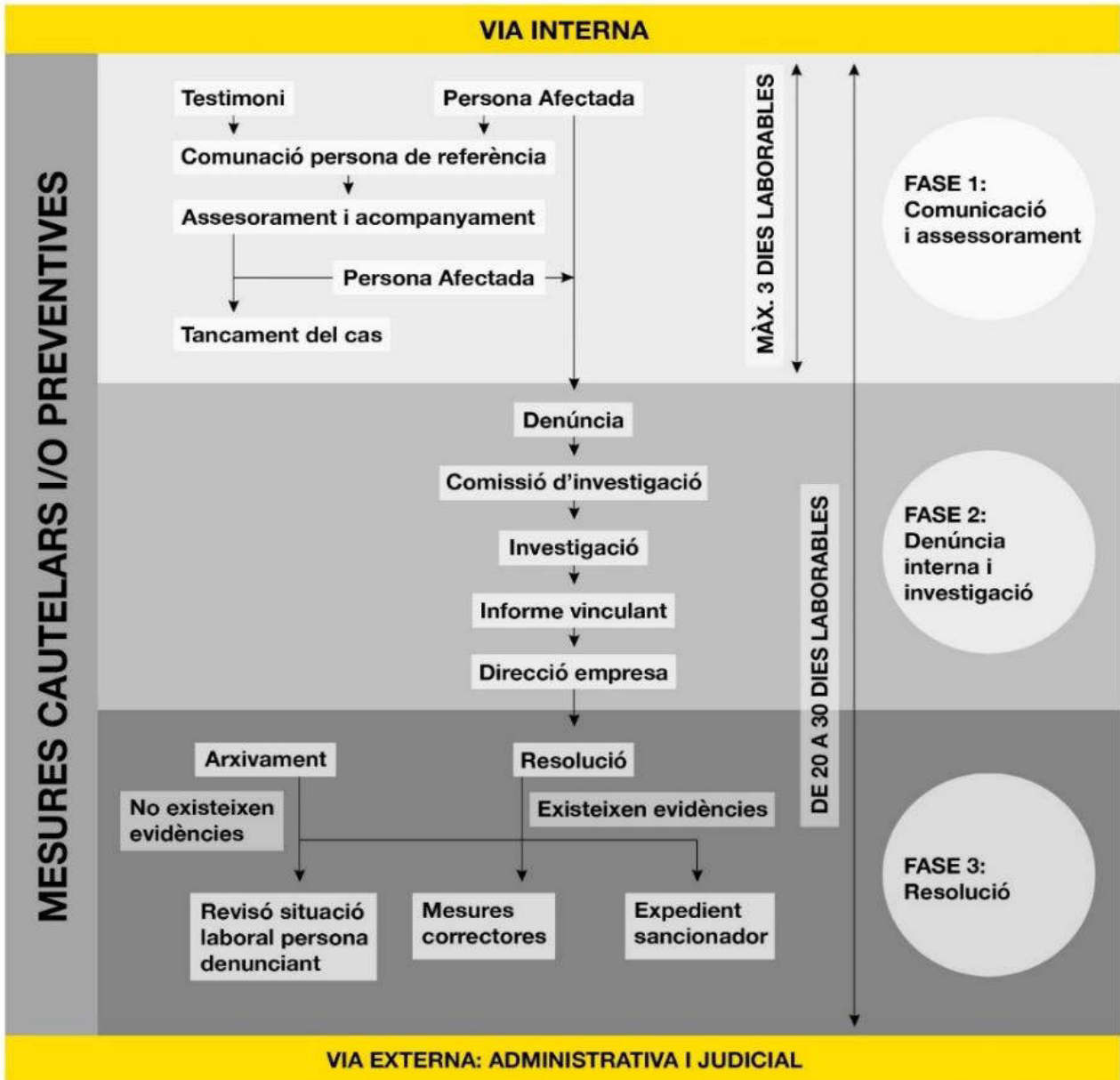
FASE 2. Denúncia interna i investigació: Investigació exhaustiva dels fets a fi d'emetre informe vinculant sobre proves o no de la situació d'assetjament. Proposta de mesures d'intervenció.

FASE 3. Resolució: L'objectiu és l'aplicació de mesures per donar resposta a la situació comunicada o denunciada.

- **El procediment intern de l'empresa es pot iniciar per comunicació o per denúncia.**
 - La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona que detecta una conducta d'assetjament.
 - La denúncia només la pot fer la persona afectada directament per la conducta d'assetjament.
 - La figura de la persona de referència és clau en tot el procés.

Malgrat que l'assetjament és un fenomen que depassa nivells de formació, grups d'edat, nivells de renda o grups professionals, **la majoria de les persones que ho pateixen són DONES** i, dins d'aquestes, els grups més vulnerables són:

- Dones **soles amb responsabilitats familiars** (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen **per primera vegada** a sectors professionals o categories **tradicionalment masculines**.
- Dones **joves** que acaben d'aconseguir el seu **primer treball**.
- Dones amb **discapacitat**.
- Dones **immigrants** i/o que pertanyen a **minories ètniques**.
- Dones amb contractes **eventuals i temporals** o en règim de subcontractació.
- Dones treballadores domiciliàries sense contracte o autònomes.
- Persones amb precarietat laboral (sense contracte, treball per hores, temporalitat...)
- Persones sense documentació administrativa.
- Persones que exerceixen treball sexual.
- Un altre grup vulnerable és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals (**LGTBI**) i **homes joves**, susceptibles de patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.



Font: Requadre procedent del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, esquema de la via interna del Consell de relacions laborals de Catalunya (Generalitat)

6.Procediment Via Externa

6.1 Via Administrativa

Independentment del procediment formal, la persona denunciant podrà acudir a la Inspecció de Treball i Seguretat Social o a la via judicial de manera paral·lela o en finalitzar el procediment anterior.

L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors:

- La gravetat
- L'abast de l'incident o incidents
- La posició de la presumpta persona assetjadora (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.)
- És recomanable iniciar per la via administrativa (Inspecció Treball) i a continuació la via judicial.
- L'actuació d'Inspecció de Treball té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, els fets constatats tindran presumpció de certesa i poden utilitzar-se en la via judicial posterior.
- Via penal: caldrà fer-la servir tan punt detectem un possible delicte.

Via Administrativa Inspecció

- Llei 42/1997 de 14 de novembre sobre Inspecció de Treball i Seguretat Social
- Les actuacions tenen caràcter preferent: 24 hores assetjament sexual, i risc per maternitat, i 7 dies per discriminació per raó de sexe (o gènere).
- S'investigarà quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'aquests fets. De vegades és la mateixa Inspecció que comunica els fets a l'empresa.
- Inspecció no investiga el possible autor o autors, sinó l'empresa com a responsable perquè ha de vetllar:
 - Perquè l'estructura i les condicions laborals siguin adequades i impedeixin l'assetjament.
 - Comprovar que en l'organització hi hagin mecanismes per impedir-los i prevenir-los
 - Que s'investiguin totes les comunicacions i denúncies que es presentin
 - És necessari insistir en la utilitat de procedir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial labora, atès que els fets investigats per Inspecció de Treball no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al mateix centre de treball i amb garantia d'immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Responsabilitat administrativa: inspecció de treball

- Els incompliments en matèria de relacions laborals poden ser:
 - No disposar de procediments i mesures específiques per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies.
 - Disposar dels procediments però no aplicar-los.
 - Constatar l' incompliment i que la direcció no adopti mesures per evitar-la.
- L'empresa hauria d'acreditar disposar d'una política antiassetjament raonablement eficaç. La responsabilitat no es deu al fet d'haver-se produït assetjament, sinó perquè coneguda l'existència d'un possible assetjament no hagi fet res per investigar-lo i impedir-lo.
- Els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals:
 - Detecció de deficiències organitzatives en les condicions de treball de la persona assetjada o altres persones treballadores:
 - Que no hi hagi avaluació de riscos psicosocials.
 - Que hi hagi avaluació que detecta deficiència però no s'han adoptat mesures preventives o correctores.
 - Incompliments vinculats al danys per a la salut, falta de mesures de coordinació i cooperació, o falta de protecció de persones especialment sensibles.
- Altres responsabilitats administratives quan l'assetjament pot donar lloc a un dany per a la salut, si es vincula la baixa i el dany, possibles conseqüències:
 - S'ha de qualificar la baixa com accident de treball. Si no ho fa l'empresa, ho pot fer IT.
 - Si es detecta que l'empresa ha permès l'assetjament i no ha fet cap acció davant de la conducta, pot haver-hi un recàrrec del 30% al 50% en les prestacions derivades de l'accident de treball, i el pagament recau sobre l'empresa.

6.2 Via Judicial

6.2.1 Via Judicial Social

Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social (articles 177 i següents)

La tutela dels drets fonamentals i les llibertats públiques:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altres persona, entitat o corporació pública o privada.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària als drets fonamentals o llibertats públiques, o prohibir interrompre una conducta o obligació omesa.
- Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior al fet lesiu. Així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omisió, inclosa la indemnització que pugui pertocar (article 183).

És possible que la persona que ha patit la vulneració dels seus drets, sol·liciti l'extinció de la relació laboral d'acord amb l'article 50 TRLET (Llei Text Refós Estatut dels Treballadors), quan hi ha incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari.

Responsabilitat jurisdicció social

La persona treballadora pot sol·licitar la resolució del contracte quan:

- Les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-la professionalment o puguin menyscar la seva dignitat.
- Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions de l'empresa, entre d'altres, que les conductes d'aquesta suposin una lesió dels drets fonamentals.

Indemnitzacions possibles:

- Una de 30 dies de salari per any treballat.
- I si opta per la readmissió té dret als salaris de tramitació: els deixats de percebre des de l'acomiadament fins a la notificació de sentència que en declari la improcedència.

A més, el tracte discriminatori i l'assetjament són supòsits susceptibles d'un procediment de tutela dels drets fonamentals, i si es sentència l'existència l'òrgan judicial es pronunciarà sobre la quantia de la indemnització si s'escau. És compatible amb l'anterior.

6.2.2 Via Judicial Penal

- Està tipificat com a delicte a l'article 184 del Codi Penal, que considera assetjament sexual “la sol·licitud de 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, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant”.
- Amb un pena de tres a cinc mesos de presó o de multa de sis a deu mesos.
- Hi ha dues possibles situacions en què les penes poden ser més greus:
 - Que la persona culpable hagi utilitzar la superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació laboral.
 - I la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe, article 314 Codi Penal.

Responsabilitat jurisdicció penal

L'article 184 que tipifica l'assetjament sexual com a delicte contra la llibertat i indemnitat sexual i pel que fa a l'assetjament per raó de sexe en dos articles: article 173 i article 314.