



5è Congrés
de les DONES del Baix Llobregat

100% FEMINISTA

26 i 27 OCTUBRE 2018 CASTELLDEFELS

CONCLUSIONS SUBSEU UGT BAIX LLOBREGAT

L'ASSETJAMENT SEXUAL A LES EMPRESSES: PREVENCIÓ I ABORDATGE

Dimecres, 6 de juny de 2018
Seu Comarcal UGT
Cornellà de Llobregat

COMISSIÓ DE TREBALL 5.2

VIOLÈNCIES MASCLISTES

La UGT del Baix Llobregat ha estat escollida com una de les subseus del 5è Congrés de Dones del Baix Llobregat, que aquest any rep el títol "100% FEMINISTA". En aquest marc la nostra organització ha decidit tractar, en una jornada de treball, un tema que considera clau en la lluita per la igualtat en l'àmbit laboral, l'Assetjament sexual.

L'enfocament de la jornada ha estat la prevenció sobre el risc per a la salut de les conductes d'assetjament sexual que tenen lloc a l'àmbit de les relacions laborals, així com l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

L'assetjament sexual constitueix la manifestació més devastadora de la discriminació per raó de gènere a la vegada que és una violació flagrant dels drets humans. Les conseqüències de l'assetjament sexual poden ser molt greus per a la víctima, amb efectes nocius físics i psíquics.

Tot i que estem actualment vivint uns moments de reactivació de les mobilitzacions socials en relació a la igualtat real entre dones i homes, encara hi han temes tabú que són grans desconeguts i on la víctima se sent molt desamparada.

En aquest sentit hem volgut parlar en aquesta jornada de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa, comptant amb la presència de tres especialistes sobre aquest tema per donar informació i dotar d'eines als/les assistents, per ajudar-los a prevenir, detectar i abordar els possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe que puguin donar-se en el seu entorn laboral, principalment des de l'abordatge de la figura de la delegada o delegat sindical, com a element referencial en l'empresa per a la resta de treballadores i treballadors. Les tres ponents han estat la Telma Vega Felgueroso, Inspectora de Treball i de la Seguretat Social a Catalunya, l'Alicia Dalmau Contreras com a tècnica de Prevenció de Riscos Psicosocials de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral, i la Sensi Domínguez Recio, Assessora Laboral i Formadora en matèria d'Igualtat de Gènere de la UGT de Catalunya.

En aquest informe farem una contextualització del tema, introduint els conceptes clau i la normativa vigent actual i analitzarem posteriorment algunes dades estadístiques que ens ajudaran a entendre les dificultats que ens trobem en intentar analitzar l'abast d'aquesta problemàtica. Inclourem també les dades relatives a participació en la jornada i les conclusions que hem extret a partir de la participació activa de les persones assistents a la jornada i la inestimable aportació de les ponents invitades.

1.- CONCEPTUALITZACIÓ

La definició d'assetjament sexual que constitueix el nostre marc normatiu de referència es recull en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes i en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

En aquesta última llei s'integra:

- ✿ Article 7.1 – L'assetjament sexual
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 u ofensiu.
- ✿ Article 7.2 – Assetjament per raó de sexe
Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe són tipus de conductes que constitueixen una mostra de la desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral. La diferència entre ambdues és que mentre l'assetjament sexual se circumscriu a l'àmbit sexual, l'assetjament per raó de sexe suposa un tipus de situació laboral discriminatòria més ampla, sense haver d'haver-hi intencionalitat sexual per part de la persona agressora.

Són comportaments no desitjats, no volguts per la persona que els rep, que els rebutja i considera aquestes conductes ofensives. Són situacions que es viuen en silenci, bàsicament per por. La tendència general és pensar que es tracta d'un problema privat quan en realitat és un problema públic, perquè la seva arrel és una situació estructural de desigualtat envers les dones.

Es pot produir entre companys o companyes, assetjament horitzontal, o entre comandaments i subordinats/des, assetjament vertical.

És una violació fragant dels drets humans, contra la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret de les persones al treball.

Hem de considerar l'assetjament sexual com un exercici de poder sobre el cos de les dones. El fet que aquest assetjament sigui sexual no és l'element més rellevant de la conducta assetjadora, predomina fonamentalment el desig de poder en la motivació de la conducta.

És fonamental la identificació de les situacions que poden constituir assetjament sexual, per tal de poder establir les vies de prevenció, protecció i resposta per a la seva eliminació.

Algunes d'aquestes conductes són les següents:

- ✿ Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- ✿ Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- ✿ Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- ✿ Fer mirades lascives al cos.
- ✿ Fer gestos obscens.
- ✿ Demanar favors sexuals.
- ✿ Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).



som drets. som lluita.
som comarca. som baix llobregat.



- ✿ Crear un ambient intimidador, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Com a conseqüència d'aquestes situacions moltes de les persones assetjades sexualment acaben perdent la feina, pateixen malalties psicossomàtiques, presenten efectes nocius en l'àmbit físic i psíquic, ansietat i depressió, pèrdua d'autoestima... , i en l'àmbit productiu, absentisme i descens de la productivitat, entre d'altres.

Les dones no denuncien per por a les represàlies i a ser acomiadades

Malauradament tot i aquest ampli ventall d'efectes negatius que pot patir la persona afectada molt poques vegades presenta denúncia, en molts casos per l'estigma que suposa, per vergonya, per por a no ser creguda, o per tenir por a no obtenir una resposta legal o policial efectiva.

L'assetjament sexual en les empreses segueix sent l'assignatura pendent en la lluita i l'eradicació de la violència contra les dones

És important un cop s'ha produït l'assetjament sexual trencar aquest silenci, facilitar a la víctima la possibilitat de demanar ajuda i que vegi la denúncia com una resposta efectiva a la situació viscuda.

És absolutament necessari el compliment estricte de la legislació actual, millorar la prevenció i l'avaluació dels riscos psicossocials i aconseguir que la representació sindical de les persones treballadores tinguin la formació i les eines que possibilitin la prevenció, visibilització i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els protocols d'actuació són una eina útil contra l'assetjament sexual. Aquests documents marquen el procediment a seguir, oferint a les víctimes suport i determinant les mesures a prendre quan l'empresa té coneixement d'un cas d'assetjament sexual.

El gran problema que ens trobem, tot i la importància d'aquests protocols, és que només les grans empreses solen tenir-lo i el 70% aproximadament de la població laboral treballen en petita i mitjana empresa. Aquests protocols continuen sent un fet residual i per tant hem de partir de la premissa de tractar aquests temes en la negociació col·lectiva, plantejant la necessitat de formació del personal de recursos humans i de la representació sindical en l'empresa, i fonamentalment la importància que s'incloguin mesures de protecció per a les dones en els convenis col·lectius.

2.- MARC LEGAL

Tenim un ampli marc legal que ens ajuda i facilita la lluita contra l'assetjament sexual tant a escala europea com nacional, el problema radica més en l'aplicació i concreció d'aquest, en com dóna resposta als casos reals i si realment tenim o utilitzem tots els elements i recursos suficients per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe en les empreses, i si un cop s'han produït els fets, aquests són

efectius per protegir a les víctimes perquè se senti amprada i segura amb la resposta obtinguda.

L'objectiu es oferir un marc de prevenció i actuació davant casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Unió Europea

- ✿ Directiva 2000/43/CE, prohibeix la discriminació per origen racial o ètnic.
- ✿ Directiva 2000/78/CE, prohibeix la discriminació per religió o conviccions, edat, discapacitat o orientació sexual.
- ✿ Directiva 2006/54/CE, igualtat entre homes i dones.

Legislació espanyola

- ✿ Art. 9.2. CE: Correspon als poder públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, cultural i social.
- ✿ Art. 14 CE: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Hi ha dues perspectives legals per enfocar l'assetjament sexual, com un dret laboral i vinculat a la dignitat de la persona afectada o com un dret a la salut laboral

Enfocament laboral

- ✿ Art. 4.2.c ET: Dret de les persones a no ser discriminades directa o indirectament pels motius prohibits per l'Ordenament Jurídic.
- ✿ Art. 4.2.e ET: Dret dels treballadors i treballadores al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
- ✿ Art. 48 L.O. 3/2007: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

1.-Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

2.-Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que hauran de negociar amb la representació dels treballadors i treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

3.-La representació dels treballadors i treballadores hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les

conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

- ✿ Art. 17.1 ET: Nul·litat de les disposicions reglamentàries, legals, clàusules de convenis col·lectius o decisions unilaterals de l'empresari/a discriminatòries directa o indirectament pels motius prohibits per l'Ordenament Jurídic.

Enfocament prevenció de riscos laborals de naturalesa psicosocial

- ✿ Art. 15.1.d LPRL: Dret a l'adaptació del treball a la persona.
- ✿ Art. 16.2.a LPRL: Dret a l'avaluació de tots els riscos laborals a què s'enfronten els treballadors i les treballadores.
- ✿ Art. 22 LPRL: Dret a la vigilància de la salut.
- ✿ Art. 25 LPRL: Dret a la protecció de les persones treballadores especialment sensibles.

L' incompliment de les obligacions preventives, encara que no hi hagi hagut una conducta d'assetjament i violència laborals, pot constituir una infracció laboral en l'ordre social i una infracció de prevenció de riscos laborals.

- ✿ Art. 8.13 TRLISOS: Es preveu com infracció molt greu l'assetjament sexual quan es produeixi dins l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu de la mateixa
- ✿ Art. 2.1 TRLISOS: El subjecte responsable de les infraccions laborals només pot ser l'empresari en la relació laboral.

La responsabilitat de l'empresari/a pot ser per acció o per omisió

La responsabilitat de l'empresari/ària pot ser per acció, sent responsable de la conducta de tots els treballadors que exerceixin facultats de direcció empresarial, o per omisió, sent la conducta practicada per personal treballador sense facultats directives o per personal extern a l'empresa, i havent tingut coneixement l'empresari/ària o havent-hi haver-ho tingut no hagués adoptat les accions o mesures suficients i adequades per evitar la violació dels trets de les persones treballadores.

- ✿ Art. 39.2 TRLISOS: La intencionalitat no és un requisit generalment exigible en les infraccions en l'ordre social i només actua com un element e graduació de les sancions.

Les empreses han de garantir el compliment de les seves obligacions davant l'assetjament a partir del desenvolupament de tres instruments bàsics determinats per la llei:

- Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe
- Plans d'Igualtat o mesures d'igualtat
- Avaluació de Riscos Psicosocials

L'objectiu específic d'aquests tres instruments és la prevenció de situacions d'assetjament i facilitar la detecció d'aquestes, donar eines i suport a la persona

que pateix situacions d'assetjament sexual perquè pugui acabar amb aquesta dinàmica de violència i imposar sancions a l'assetjador.

Potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament

Hi ha dues vies d'actuació davant casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Cal destacar que utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

- Via interna (Inspecció del Treball): En el marc de la mateixa empresa, té per objectiu la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries i la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.
Es recomana que s'identifiquin tres fases per a la intervenció: Comunicació i assessorament, denúncia interna i investigació, resolució.
El procediment es pot iniciar per comunicació, feta per la persona afectada o qualsevol persona que adverteixin una conducta d'assetjament, o per denúncia que només pot fer la persona afectada.
S'haurà de realitzar unes determinades pautes d'actuació i establir mesures cautelars durant tot el procediment per tal de protegir la persona assetjada.
- Vies externes
 - ✓ Via administrativa: s'actua a través de la Inspecció de Treball. No fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organisme encarregat de vetllar perquè es donin les condicions de treball adequades i impedeixi la producció d'assetjament.
 - ✓ Via judicial: Jurisdicció Laboral o Jurisdicció penal.

Utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral.

Els fets declarats provats per la 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 de la immediatesa.

La dificultat de la prova en la via judicial, sigui laboral o penal, fa que les víctimes no es sentin prou segures a l'hora de fer valer els seus drets. Les resolucions de condemna en aquesta via són escasses i les penes molt baixes, entre 3 i 5 mesos de presó o multes de sis a deu mesos, sent una mica més altes si l'assetjador és un superior, sent en aquests casos de 5 a 7 mesos de presó o multes de deu a catorze mesos.

La complexitat que suposa demostrar els fets, les baixes condemnes, la indefensió, la por a les represàlies laborals són els grans obstacles que continua trobant-se la víctima i que dificulten la denúncia



som drets. som lluita.
som comarca. som baix llobregat.



3.- DADES D'INTERÈS

Un fet que ens ha sorprès i que hem comprovat a l'hora de planificar aquesta jornada és la manca de dades que ens donin una visió real de la incidència actual en nombre de casos d'assetjament sexual en l'àmbit laboral. Hi han poques dades però les que hi ha ens mostren que és un fenomen estès que es denuncia i es jutja poc. Les denúncies, amb prou feines arriben als jutjats ni a la Inspecció de Treball.

L'assetjament sexual continua sent un tema tabú

Segons un informe realitzat l'any 2017 per la UGT sobre violència de gènere que recull dades entre 2008 i 2015, un total de 2.484 dones s'han vist afectades per infraccions en matèria d'assetjament sexual en l'àmbit laboral en Espanya, el que suposa aproximadament 355 dones afectades a l'any, gairebé una cada dia, segons dades de la Inspecció de Treball.

L'assetjament sexual a les empreses afecta una dona al dia en Espanya

Només un dos per cent de les denúncies per assetjament sexual a les dones en l'àmbit laboral finalitza en una condemna judicial. Aquest és un percentatge insignificant, segons la UGT, que revela el complicat que és per a la víctima denunciar aquest delictes.

2.484 denúncies presentades i només 49 condemnes per assetjament sexual a les empreses

La Inspecció de Treball va realitzar uns 1.500 requeriments i va imposar multes que van superar els dos-cents mil euros.

La por a l'acomiadament o a les represàlies són el primer obstacle per aconseguir que les dones denunciïn. En la majoria dels casos les treballadores que denunciïn són les que reben les represàlies. És a la treballadora a qui canvien de lloc de treball, de centre i fins i tot de ciutat en comptes de prendre mesures contra l'assetjador, que en la majoria de les ocasions és un superior o un cap de l'empresa. És molt difícil aconseguir una condemna per assetjament sexual i a més en el cas que s'aconsegueixi aquestes són molt baixes.

Aquest tipus de violència està molt invisibilitzada. Les víctimes tenen grans dificultats per expressar i comunicar el problema, i més per denunciar-lo.

Segons un estudi realitzat per l'Agència de la Unió Europea de Derechos Fundamentales publicat en 2014, basat en entrevistes aleatòries a dones dels 28 Estats membres de la UE l'any 2012, l'assetjament sexual és una experiència generalitzada i comú per a moltes dones de la UE. Una de cada cinc dones ha sigut objecte de tocaments, abraçades o petons en contra de la seva voluntat des dels 15 anys. De les dones que han sofert assetjament sexual almenys en una ocasió, un 32% indiquen com a autor a un company de feina, un superior o un client.



som drets. som lluita.
som comarca. som baix llobregat.



Aquest estudi ens indica que aproximadament el 75% de les dones amb capacitació professional o que ocupen un lloc de feina directiu o d'alta qualificació han estat objecte d'assetjament sexual al llarg de la seva vida. Això potser degut a la seva exposició a situacions i entorns de treball en els que el risc d'agressions és més elevat, o a la possibilitat que les dones professionals siguin més conscients del que constitueix assetjament sexual.

Només un 2,9% de les empreses realitzen mesures contra l'assetjament sexual

Si ens centrem en dades relatives a la prevenció, segons l'informe Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya (2016) de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral, només un 2,9% de les empreses realitzen mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. De les empreses que han hagut de gestionar algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe els 2 anys anteriors a l'estudi, un 42,5% van traslladar de lloc de treball la persona assetjada.

Un 42,5% de les empreses van traslladar de lloc de treball a la persona assetjada

4.- JORNADA

La jornada realitzada el dia 6 de juny sota el títol "L'assetjament sexual a les empreses, prevenció i abordatge" va ser un èxit de participació, amb l'assistència de 87 persones, majoritàriament delegades i delegats del nostre sindicat, pertanyents a 39 empreses diferents, persones molt interessades a continuar formant-se en matèria d'igualtat.

Aquesta jornada va ser plantejada amb l'objectiu de dotar d'eines als delegats i delegades sindicals, donar-los formació i obrir un espai de treball i debat on poder aprofundir en la problemàtica que es troben en les seves empreses a l'abordar els possibles casos d'assetjament que es puguin donar i quines mesures són les més adients per prevenir-los.

Formació es l'eina bàsica que tenim al nostre abast per lluitar contra aquesta xacra social moltes vegades silenciada o invisible

Des de la UGT creiem que millorar la participació sindical de les dones i millorar la seva presència en les meses de negociació contribuirà també a què els convenis col·lectius recullin de forma més efectiva i eficient la perspectiva de gènere, els preceptes de la llei d'igualtat i mesures per prevenir situacions de discriminació i assetjament sexual i per raó de sexe en les empreses.

Per aquest motiu des del nostre sindicat es va considerar prioritari convidar a participar en la jornada a dues professionals, expertes en l'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere que van fer una anàlisi detallada de la situació real que ens podem trobar quan parlem d'assetjament sexual, la

legislació vigent, la importància de la prevenció i com des del nostre paper de referència a les empreses per a les treballadores i treballadors hem d'actuar i donar resposta quan els fets ja s'hagin produït.

- L'Àlícia Dalmau, Tècnica de prevenció de riscos psicosocials de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral, ens va parlar de la importància dels valors, les creences i la cultura de referència de les empreses, ja que els protocols d'assetjament sexual són una declaració de valors i cultura organitzacional. Aquests protocols són l'eina bàsica

per la prevenció de l'assetjament sexual, marcant el límit entre què es considera un comportament adequat o inadequat. Va introduir els conceptes d'indefensió apresada i

l'efecte Túnel i va parlar de la importància de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en la prevenció de l'assetjament sexual i el marc legal de referència, com a elements claus per evitar l'aparició de conductes i situacions d'assetjament sexual.

- La Telma Vega, Inspectora de Treball i Seguretat Social, ens va parlar del marc legal bàsic europeu i de legislació espanyola, entenen que hi ha dues perspectives legals per enfocar l'assetjament i la violència en el treball, com un dret fonamental laboral vinculat a la dignitat de la persona afectada i com un dret a la salut laboral. Les eines que ofereix la llei a les empreses per garantir el compliment de les seves obligacions davant l'assetjament laboral bàsicament són el Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe, els plans d'igualtat/mesures d'igualtat i les avaluacions dels riscos psicosocials. Les funcions bàsiques en aquest sentit de la Inspecció de Treball són la de vigilar el compliment de les normes, l'assistència tècnica o assessorament, l'arbitratge, conciliació i mediació.

Davant d'aquestes intervencions van sorgir moltes qüestions entre el públic assistent i es va obrir un debat amb les ponents per tal d'aclarir dubtes davant situacions que es troben a les empreses on es desenvolupa la feina de la delegada i el delegat sindical.

És necessari millorar la prevenció de l'assetjament sexual així com el dret de les víctimes, eliminar els obstacles per a la denúncia tant dintre de l'empresa com en la via judicial

5.- CONCLUSIONS

Tot i els avanços introduïts en les normes, l'assetjament sexual en les empreses segueix sent l'assignatura pendent en la lluita i eradicació de la violència contra les dones.

La UGT considera que el tractament que rep l'assetjament sexual en el Pacto de Estado contra la Violència de Género no és el que aquest greu problema necessita per obtenir una resposta clara i contundent, no es recullen les mesures necessàries per protegir realment a les víctimes que el pateixen.



som drets. som lluita.
som comarca. som baix llobregat.



Malauradament, segons la UGT, en l'àmbit laboral la violència sexual està més invisibilitzada que la violència masclista que es produeix en altres àmbits. Per aquest motiu una de les nostres reivindicacions és la realització d'estadístiques oficials, ja que no existeixen pràcticament dades oficials per conèixer en profunditat la magnitud d'aquest problema.

L'Estat ha de legislar perquè les empreses treballin en la creació d'eines per a visibilitzar l'assetjament sexual, per saber com eradicar-lo i com actuar en el cas que aquest es produeixi.

**La UGT exigeix que es realitzin estadístiques oficials
sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses**

La importància de les empreses en aquesta lluita és fonamental. Les empreses han d'aplicar el principi bàsic d'igualtat entre dones i homes com eix central de la seva cultura empresarial i traslladar aquest principi a totes les actuacions que realitzin, definint el seu compromís amb l'eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La igualtat és imprescindible perquè les empreses siguin més competitives i productives.

**És necessari el compromís de l'empresa per la igualtat entre dones i
homes i en l'eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe**

Des de la UGT volem que les empreses estiguin obligades a crear i registrar els plans d'igualtat, així com protocols en casos d'assetjament. S'han de signar protocols per saber com actuar perquè en molts casos s'actua des del desconeixement. Creiem necessari que les empreses, no només les de més de 250 persones treballadores, que són les obligades a tenir un pla d'igualtat, adoptin protocols que previnguin i gestionin aquest tipus de violència.

Els protocols d'actuació són documents que fixen el procediment a seguir, que ofereixen a les víctimes suport i marquen les mesures a prendre quan les empreses tenen coneixement d'algun cas d'assetjament sexual. Han d'incloure una declaració de principis i els recursos humans necessaris per a la seva aplicació.

**La UGT considera necessari que les empreses estiguin obligades a crear i
registrar protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe**

El nostre sindicat aposta perquè els casos d'assetjament sexual siguin tractats per una comissió d'igualtat i no pels comitès de seguretat i salut laboral, per aconseguir un tractament més especialitzat.

És necessari que l'empresa posi en marxa vies de denúncia àgils i confidencials, amb mesures cautelars que no perjudiquin les possibles víctimes ni suposin tracte beneficiós per al possible assetjador, per exemple amb el canvi de lloc de treball de la víctima. Els processos han de finalitzar sempre amb un informe de conclusions i seguiment de cada cas per la comissió d'igualtat.



som drets. som lluita.
som comarca. som baix llobregat.



Per poder garantir l'aplicació d'aquest protocol des de la UGT considerem necessari que la representació legal dels treballadors participi en tot el procés.

La UGT considera que la prevenció és un element clau en la lluita contra l'assetjament

Des de l'empresa s'ha de promoure la prevenció de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, mitjançant l'aplicació d'actuacions positives envers la igualtat efectiva entre dones i homes. Les mesures preventives poden incloure accions de sensibilització, difusió, informació i formació, deixant clar el posicionament de l'empresa respecte a l'assetjament i el rebuig a aquests tipus de comportaments i actituds. Que tothom conegui en el marc de l'empresa i del seu lloc de treball que constitueix assetjament, com evitar-ho i com denunciar-ho. Establir codis de conducta i bones pràctiques i realitzar campanyes de sensibilització de la plantilla envers aquest tema.

És important treballar en la prevenció per a evitar que els riscos arribin a materialitzar-se. Per això, és fonamental l'avaluació i identificació dels riscos psicosocials i la seva revisió davant de la manifestació dels problemes amb ells relacionats.

Importància de la formació com a eina de canvi personal i social, de conscienciació i sensibilització

Tots els actors implicats en l'eradicació d'aquesta xacra social han d'apostar per la formació, com bé fent la UGT del Baix Llobregat amb la planificació de la formació sindical i la realització de jornades com aquesta. L'augment d'accions formatives relacionades amb la igualtat entre dones i homes i concretament sobre l'assetjament sexual és fonamental pel desenvolupament d'actituds obertes, que contribueixen a preservar l'ambient de treball lliure de conductes d'assetjament sexual.

Des de la UGT considerem necessari que el personal de recursos humans i la representació sindical en l'empresa estigui formada, i que s'incloguin en els convenis col·lectius mesures de protecció.

És necessari també fomentar les accions formatives dirigides a tota la plantilla perquè es coneguin les situacions que constitueixen assetjament per a evitar-les, detectar-les i denunciar-les, aconseguint així que hi hagi més sensibilització en la plantilla de la importància de mantenir un entorn laboral respectuós amb la llibertat i la dignitat de les persones.

Lluitem per millorar la participació sindical de les dones per avançar en la igualtat

El nostre sindicat considera que la millora de la participació sindical de les dones i la millora de la seva presència en les taules de negociació contribuirà al fet que els convenis col·lectius recullin de forma més efectiva i eficients els mandats de la llei d'igualtat, sent un reflex més fidel del nostre mercat laboral.

En la negociació col·lectiva l'eliminació de les discriminacions de gènere en les relacions laborals continua sent una tasca pendent. S'han d'abordar l'accés a les empreses i la qualitat de les contractacions, millorar la conciliació i la corresponsabilitat de la vida laboral i professional, incrementar la promoció professional i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La UGT aposta per continuar treballant en el dia a dia al costa de les treballadores, avançant cap a una societat més igualitària, més conscienciada i sensibilitzada.

Només amb més informació, més formació, més prevenció, més protocols d'actuació i amb l'aplicació més estricta de la llei i sancions més justes, aconseguirem que en aquest procés cap a la igualtat efectiva entre homes i dones no hi hagi més víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per aconseguir-ho el nostre sindicat continuarà amb la feina realitzada fins ara, dotant d'eines a les delegades i delegats sindicals que els hi faciliti l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe als centres de treball, i fomentant la participació activa de les dones en l'activitat sindical per tal d'aconseguir introduir i promoure la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva.

6.- REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- * Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- * Boletín Igualdad Empresa XLI: Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- * Fitxa XASI: L'Assetjament sexual i/o per raó de sexe. UGT Catalunya.
- * Informe sobre violencia de género. Incidencia en el ámbito laboral. UGT 2017.
- * Informe Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya. Institut Català de Seguretat i Salut Laboral.
- * Estudi Violència de gènere contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE. FRA Agencia de los derechos Fundamentales de la Unión Europea. 2014.
- * Presentació "La prevención de la violencia y del acoso en el trabajo". Telma Vega. Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- * Presentació "L'Assetjament sexual a les empreses: prevenció i abordatge". Alicia Dalmau. Institut Català de Seguretat i Salut Laboral.