



L'assetjament sexual a
la feina: Detecció,
Sensibilització,
Acció.



Nota de les autorxs:

Aquest text va ser proposat i iniciat per un grup de dones que defensen un sindicalisme feminista i inclusiu. En el seu inici es va desenvolupar en sindicats llibertaris com a CGT i CNT, sindicats que no per definir-se com a llibertaris, es deslliuren d'actituds patriarcals i paternalistes, problema estructural de tots els grups polítics. És per això que neix aquesta guia adaptable a les exigències de cada estructura política laboral que vulgui prendre el camí de la lluita contra la violència masclista i de gènere. Aquest text neix gràcies al treball d'unes persones dissidents de CNT-Barcelona. Aquest text existeix i pren vida gràcies al suport, i a la solidaritat, d'un feminisme trans, queer, eco, però sobretot, com es definia en el passat aquest grup de dones i trans, gràcies a una línia comuna que englobava a totxs, una línia anarco-feminista.



Regulació penal

L'assetjament sexual per part d'un superior està regulat per l'article 184.2 del Codi Penal. Inclou la sol·licitud de favors sexuals, intimidació, xantatge i assetjament moral. Cal que sigui un superior laboral, docent o jeràrquic qui l'exerceixi. Sense la creació d'una situació hostil i humiliació greu no s'aplica aquest article. Queda la possibilitat d'acollir-se a l'article 173 del Codi Penal (delicte d'atemptat contra la integritat moral). L'assetjament sexual horitzontal es penalitza sempre que hi hagi un tracte considerat humiliant i que, com hem dit abans, sigui un company qui el realitzi (article 184.1 CP). A la llei Orgànica 11/99, 30 abril, s'incorpora l'assetjament sexual ambiental o horitzontal sent suficient que la sol·licitud amb contingut sexual provoqui intimidació.

- L'assetjament es un atemptat a la intimitat i la dignitat i les víctimes poden reclamar indemnització per danys morals, sent competent la jurisdicció social.

Legislacions estatals i autonòmiques

(Llei integral de mesures contra la violència de gènere, Llei Autònoma del Dret de les Dones a erradicar la violència masclista, Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre homes i dones).

Es fa incidència en la igualtat entre homes i dones també dins l'àmbit laboral, definint l'assetjament i mesures d'igualtat. A la pràctica, molt sovint ni son suficients ni s'apliquen.



Aquest text forma part de petites càpsules sobre sindicalisme amb visió de gènere i discriminacions laborals per raons de sexe i gènere.

Son textos bàsics amb informació general que ens poden permetre començar a organitzar-nos, informar-nos i debatre sobre què fer als nostres llocs de feina i com. Qualsevol aportació és benvinguda.

La formació, la informació i el debat son també bases de l'autodefensa i l'acció directa, així com treballar per una resposta solidària i directa contra l'assetjament sexual laboral.

Glossari:

| | | |
|-----------|--|--|
| ET | Estat dels Treballadors | |
| LIS OS | Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social | |
| LJR S | Ley reguladora de la jurisdicción social | Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. |
| OIT | Organització Internacional del Treball | |

Vies d'actuació

(Article 96.11 ET) Sempre que assessorem a una víctima d'assetjament, la informarem de les següents vies:

- Denúncia a Inspecció de Treball (articles 8.13 i 12.7 d de la LISOS). L'assetjament sexual es una infracció molt greu, també en matèria de riscos laborals.
- Extinció del contracte per via de l'article 50 de l'Estatut dels Treballadors, o sigui per voluntat de les treballadores. La víctima pot acollir-se a aquest procediment i reclamar una indemnització com si es tractés d'un acomiadament improcedent. No es recomanable perquè perd la feina, i també perquè mentre el cas està en curs, la víctima i l'agressor continuen convivint a la feina.



El Tribunal Constitucional ha reconegut que l'assetjament sexual a la feina vulnera el dret de la víctima a la intimitat, entre altres (STC de 13 desembre 1999, N° 224/1999, Data BOE 20-10-2000).

Legislació laboral

La legislació laboral no es pronuncia explícitament sobre formes d'afrontar una situació d'assetjament sexual. Es fa referència genèrica a l'Estatut dels Treballadors (article 4.2, drets i deures bàsics):

- L'assetjament sexual a la feina es un atemptat a la dignitat i per tant en virtut de l'article 50.1 del ET, la víctima pot sol·licitar l'extinció de contracte amb dret a indemnització (l'assenyalada en cas d'acomiadament improcedent).

En conjunt, l'assetjament crea ambients de treball insegurs i agressius per a totes. **Una situació tan complicada per la víctima requereix suport, sensibilitat, empatia i mà esquerra.**

Normativa

En l'àmbit europeu, l'assetjament sexual a la feina es una violació del principi de no discriminació per raó de sexe.

Àmbit de l'estat espanyol

La víctima d'assetjament sexual pot veure lesionats els seus drets constitucionals:

- Dret a la dignitat personal (art. 10)
- Dret a la integritat física i moral (art. 15)
- Dret a la intimitat (art. 18)
- Dret a treballar sense discriminacions per raons de gènere (art. 35.1)

- Acomiadament improcedent o una altra decisió laboral fruit de la denúncia pública de la víctima. Acomiadar, no renovar el contracte, fer canvis de lloc de treball, etc. seran considerades accions nul·les; també qualsevol decisió laboral motivada per la resistència de l'assetjada a la cessió de les prestacions i propostes de caire sexual (articles 55.5 i 17.1 TE).
- Acomiadament per falta greu de l'assetjador, en cas de no ser un superior (art. 58 TE i 54.2 TE).
- Denúncia per la via penal. S'ha d'advertir a les víctimes que si denuncien penalment se'ls hi demanaran proves concises, testimonis, informes mèdics en cas de patir dolències fruit de la situació, etc.

El nivell d'exposició serà alt i segurament durant un temp prolongat; per tant, s'ha de fer un bon acompanyament, ja que l'assetjament sexual gairebé sempre ocorre en la intimitat. Cal aconsellar parlar amb una advocada.

- Demanda per tutela de drets fonamentals (art. 177 i següents de LJRS). Es possible recaptar la tutela de drets fonamentals per restituir els drets infringits, sol·licitant un cessament del comportament i indemnització per danys i perjudicis.

La normativa i la legislació son només una part de les eines. Informar no significa deixar de fer acció directa i col·lectiva, com ara denúncia pública o qualsevol altra acció.

Per exemple: bromes persistents i greus de caire sexual, al·lusions grolleres continuades i públiques a la vida íntima, tocaments, abusos, et.c

Conseqüències

Compartir espai diàriament amb l'agressor pot provocar estrés, depressió, ansietat, trauma i altres patologies que anul·len la voluntat de la víctima, la bloquegen i la aïllen, tal i com passa amb altres víctimes de violència de gènere.

Qualsevol acte que pugui fer patir per la integritat física i que sigui una invasió íntima i del cos genera una sensació de inseguretat, por i desconfiança. La por pot portar a l'acceptació a i a la no autodefensa, per por a perdre el lloc de feina, a les amenaces...

En aquests casos, el silenci col·lectiu habitual provoca més indefensió.



Tipus d'assetjament

Xantatge sexual

Es l'assetjament sexual exercit per directius, rangs superiors i treballadors en superioritat jeràrquica. Busca condicionar alguna decisió de tipus laboral mitjançant l'acceptació i submissió a requeriments sexuals.

Busca condicionar alguna decisió de tipo laboral mediante la aceptación y sumisión a requerimientos sexuales. Per exemple: el director de l'empresa promet una millora horària o una promoció a canvi de sexe.

Assetjament sexual ambiental

Aquest es dona no només per part de rangs superiors, sinó també per part de companys de plantilla. També s'anomena assetjament horitzontal. Son tots aquells comportament de naturalesa sexual que creen un ambient hostil i humiliant a la feina.

El suport a la víctima es essencial. S'ha de basar l'acció en el suport emocional i concret a la víctima i aplicar eines d'acció directa, sempre que l'assetjada ho vulgui, com els escarnis, els piquets i fins i tot vagues de suport a l'agredida, com s'ha fet en algunes ocasions.

Exemples:

- Fer una campanya d'escarni visible contra l'agressor, o informativa, incloent piquets, difusió per xarxes socials... fer paradetes solidàries destacant que no volem agressors i que volem, com a mínim, que no haguem de patir per la nostra integritat als nostres llocs de feina.
- Vagues solidàries
- Buscar aliances amb altres col·lectius feministes per fer campanyes de boicot actiu



Acció sindical

Hi ha diverses eines, però és molt important que es creïn les següents condicions de cara a la víctima:

- Que l'ambient sigui de confiança i seguretat, que permeti a les afectades explicar la situació sense ser jutjades i sí enteses. Si fos necessari, es pot buscar un acompanyament professional.
- En cas que es tingui notícia d'un cas, cal informar a la víctima de totes les vies possibles que pot seguir, i deixar que sigui ella qui decideixi.

Més enllà de les mesures legals, posarem èmfasi en les mesures sindicals, per les quals és important trobar aliances amb companyes de la víctima, que li puguin fer suport dins el lloc de feina:



Assetjament sexual a la feina

Què és?

L'assetjament sexual a la feina és tota aquella conducta verbal o física de naturalesa sexual desenvolupada dins l'àmbit empresarial i laboral que és ofensiva i no és desitjada per la víctima.

El pot cometre un superior o un company, i crear unes condicions i entorn de treball hostils i intimidatoris. L'assetjador es conscient de les conseqüències i busca precisament el control sobre la víctima.

Es una de les mostres més flagrants de desigualtat per raons de gènere en l'àmbit laboral, perquè la integritat de les assetjades es veu fortament amenaçada.

Segons l'OIT (Organització Internacional del Treball), la major part de les víctimes/supervivents són dones, sobretot separades, vídues, solteres i dels grups més precaris.

- Formació de treballadores per identificar l'assetjament sexual, encarar-lo i auto-organitzar-se per combatre'l.

Pel que fa a les Comissions Paritàries o d'Igualtat, s'ha de vigilar que la gran majoria de Comissions no garanteixen que la resolució dels casos d'assetjament o discriminació es resolguin. El corporativisme empresarial es desplega i molt sovint es tanquen els expedients en fals.

Per tant, malgrat aquestes mesures, destacarem la nostra acció sindical quotidiana: l'acció directa.



- Crear un clima de tolerància zero sobre l'assetjament als nostres llocs de treball
- Informar a les treballadores sobre l'assetjament, elaborant i distribuint material preventiu i formatiu
- Exigir una definició completa i adequada de què es assetjament, quines formes pot prendre, els protocols existents, els plans d'igualtat, etc., i que s'inclogui al règim disciplinari.
- Exigir l'establiment d'un protocol d'actuació que sigui realment adequat, complet i que doni garanties. Això pot suposar que l'haguem de desenvolupar col·lectivament, a banda de l'empresa, si veiem que el protocol proposat es inadequat.