

# Assetjament

#tolerànciazerero



Generalitat  
de Catalunya

mossos d'esquadra



GOBIERNO  
DE ESPAÑA  
MINISTERIO  
DE IGUALDAD



Pacto de Estado  
contra la violencia de género

Actividad financiada con cargo a los créditos recibidos  
del Ministerio de Igualdad (Secretaría de Estado de Igualdad  
y contra la Violencia de Género).

# Assetjament

#tolerànciazerero



Com fer front i evitar l'assetjament sexual  
i per raó de sexe a la feina

# L'assetjament SEXUAL

És un **comportament de naturalesa sexual** que atempta contra la dignitat d'una persona i que li crea un entorn intimidador, degradant i/o hostil.

## Pot ser:

- Un fet puntual o una acumulació de fets.
- Que succeeixi dins o fora del centre de treball amb algú amb qui es té una relació laboral.
- Viscut per qualsevol persona, ja sigui dona, home o trans.
- Comès per una o diverses persones (com una 'camaraderia masculista').
- Comès sovint per superiors, però també per iguals o inferiors.

## Excuses que no són vàlides:

### “NO HO POT CONTROLAR, NO SAP QUAN MOLESTA”

Tots i totes podem mantenir a ratlla el nostre desig sexual i les persones assetjadores solen controlar perfectament les seves relacions socials.

### “ELLA VA PROVOCANT”

Cap forma de vestir, moure's o comportar-se pot justificar actituds desagradables o ofensives.

### “NO N'HI HA PER TANT, ÉS UNA EXAGERADA”

El respecte a la intimitat és clau. Independentment de si l'agressió és més o menys greu, no s'ha de tolerar.

Per exemple:

Difondre rumors  
sexuals

Demanar-te favors  
sexuals

Missatges sexuals  
per correu o mòbil

Difondre  
vídeos sexuals

Fer comentaris  
obscens

Mirades o gestos  
obscens

Apropar-se  
excessivament  
o arraconar-te

Flirtejar  
de forma ofensiva

Buscar-te per  
quedar a soles

Fer comentaris sobre l'aspecte físic

Pressionar-te  
per tenir cites

Utilitzar imatges de contingut sexual

Tocar-te 'accidentalment' parts sexuals

Pessigar, tocar,  
fer massatges...

Si no és desitjat i et resulta ofensiu,  
és assetjament

# L'assetjament PER RAÓ DE SEXE

És un **comportament continuat i sistemàtic** que atempta contra la dignitat o la integritat d'una persona a causa del seu sexe, i li crea un entorn hostil i/o humiliant.

## Pot ser:

- Adreçat a una dona, especialment si està embarassada o torna de la baixa maternal. També a persones que no s'ajusten als rols tradicionals de gènere.
- Que succeeixi fora de l'espai i horari laborals amb algú amb qui es té una relació laboral.
- Que el pateixi una persona membre de la PG-ME, personal administratiu i tècnic de la Generalitat, de col·lectius específics o d'una empresa externa contractada.
- Que el provoqui una o diverses persones ('camaraderia masculista').

## Excuses que no són vàlides:

### “ÉS UN CONFLICTE LABORAL”

No és un desacord entre dues parts iguals, sinó una situació d'abús de poder. No és possible fer mediació perquè hi ha una relació de poder i desigualtat.

### “NO HI HAVIA MALA INTENCIÓ”

No cal que sigui perpetrat amb la intenció explícita d'humiliar o intimidar. Més enllà de les intencions de cadascú, el que defineix l'assetjament és el resultat.

Per exemple:

'Dona havies de ser', 'Dona, torna a la cuina que és el teu lloc', 'Les dones no serviu per a...', 'T'hi han posat per fer de florero'

Ridiculitzar-te, menystenir les teves capacitats i habilitats, i el teu potencial intel·lectual

'No em posis en el seu equip, a veure si se'm voldrà lligar', 'Compte amb aquesta, que és camionera'

L'humor sexista

Ignorar les teves aportacions, comentaris o iniciatives

Recloure't en un espai de treball en males condicions o pitjors que les de la resta de personal

Assignar-te tasques impròpies del teu lloc de treball

Actituds condescendents o paternalistes

Degradar-te o canviar-te de lloc de treball sense causa justificada

## És assetjament o discriminació?

Si aquestes situacions són patides per totes les persones que formen part d'un col·lectiu, pot tractar-se d'un cas de discriminació que cal denunciar a la Unitat d'Igualtat i Equitat.

*Si ho vius constantment i t'ho fan per ser dona o per no ajustar-te als rols tradicionals de gènere,*

**és assetjament**

No és cosa de dos

# ÉS VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA FEINA

L'assetjament pot tenir conseqüències molt greus per a qui el viu:

- Sentiment de culpa, pèrdua de confiança, fòbies, depressions, trastorns alimentaris o suïcidi, en els casos més greus.
- Estats d'hipervigilància, malestar o alteracions en els cicles de son.
- Problemes de concentració i atenció o mal desenvolupament de les tasques.
- Aïllaments o comportaments estranys, com ara desconfiança desmesurada o canvis d'humor sobtats.

T'ho imagines al revés?

És més fàcil identificar si un comportament cap a una dona és sexista quan **ens l'imaginem viscut per un home**. Seria...

...irrespectuós? ...grotesc? ...fins i tot impensable?

↓ ↓ ↓  
**Llavors és sexista**

**Actua:**

- Respecta i demana que es respectin totes les persones vinculades a l'organització.
- Discuteix prejudicis, com ara que les dones solen ser mentideres, que fan servir el sexe per promocionar-se o que per a elles la feina no és tan important.
- Reclama informació i formació sobre l'assetjament i sobre el protocol d'actuació. És obligatori que te la proporcioni el Departament.
- Fixa-t'hi i no permetis actituds discriminatòries, com ara ser més estrictes valorant la feina d'elles que la d'ells.
- Cuidar infants o persones en situació de dependència és un deure de tota la societat. Recorda que la conciliació s'ha de facilitar a tothom i que els companys i companyes ho han de respectar.
- No hi ha "feines d'homes" ni "feines de dones".
- Reclama l'aplicació de mesures per a la igualtat de gènere a la feina. Són obligatòries.

**A la feina, igual que  
fora: només sí és sí**

# ÉS ASSETJAMENT?

## No estic segur/a

### Algunes opcions:

- Pots adreçar-te a una persona de confiança que t'escolti i t'entengui.
- Pots consultar els teus dubtes a la Unitat d'Igualtat i Equitat a l'adreça: [assetjament.pgme@gencat.cat](mailto:assetjament.pgme@gencat.cat)
- Pots buscar informació als sindicats, al punt d'atenció en violència masclista del teu ajuntament o a una associació especialitzada.

## Sé que és assetjament, però sento que d'alguna manera és culpa meva i intento sortir-me'n sol/a.

*'Penso que potser és una qüestió meva i estic exagerant, que he provocat la situació o que serà un comportament passatger i se'n cansarà/an'*

Cal tenir present que les manques de respecte no són mai culpa de qui les rep i que la direcció té l'obligació de garantir un ambient de treball segur. Les situacions d'abús de poder no es resolen de manera espontània, sinó que, al contrari, l'assetjament provoca aïllament i soledat.

### Algunes opcions:

- Pots informar-te sobre què és l'assetjament i quins són els teus drets al respecte i adreçar-te, si cal, a institucions o entitats especialitzades.
- Pots informar-te a la Unitat d'Igualtat i Equitat de com funciona el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- Pots guardar proves sobre les situacions viscudes (missatges, vídeos, trucades...) per si, finalment, decideixes comunicar-ho o denunciar-ho.
- Si t'està afectant la salut, pots explicar-ho a la teva metgessa o metge i demanar-li que en quedi constància.

## He viscut assetjament sexual o per raó de sexe. Ho vull comunicar o denunciar, però tinc dubtes.

*'Tinc por d'empitjorar les meves condicions de treball. Em fa patir ser assenyalat/ada per les persones del meu entorn i que no em donin suport' No vull que l'actuació es faci pública'*

Aquestes pors tenen fonament, ja que es tracta d'un procés complex i dur.

Per això és millor no viure'l sense suports personals i professionals especialitzats.

### Tingues en compte:

- L'Administració té l'obligació de tenir un protocol per abordar aquestes situacions.
- Els protocols estableixen terminis màxims per investigar i actuar.
- El procediment s'ha de portar a terme garantint el dret a la intimitat de totes les persones afectades.
- La Unitat d'Igualtat i Equitat o els representants sindicals et poden informar dels drets i dels possibles escenaris, si ho comuniques o ho denuncies.

# HI HA UN CAS D'ASSETJAMENT

És una sospita? Tres passos per actuar:



1

## Evita la teva complicitat

- Atura els rumors, comentaris o bromes que poden tenir un caràcter sexista, també aquells de caràcter sexual sobre companys o companyes.
- Avisa que hi ha accions concretes que poden ser delictives:
  - \* Difondre missatges o vídeos íntims dels companys o companyes.
  - \* Espiar el correu electrònic o el mòbil d'altres persones.
  - \* Ignorar l'existència d'assetjament quan se'n té constància.

2

## Ofereix suport a la persona assetjada

- Pregunta-li com es troba i escolta la seva resposta.
- Dona crèdit al seu malestar, no pressuposis que exagera i evita frases com ara 'això no és res'.
- Respecta el seu procés. Denunciar-ho no és gens fàcil. No la pressionis.
- Acompanya-la, si ho requereix, en les passes que dona.
- Ajuda-la a trobar els recursos que necessiti.
- Conserva qualsevol prova que pugui donar suport al seu testimoni.

3

## Si no s'obté una resposta per part de la direcció, cal anar més enllà

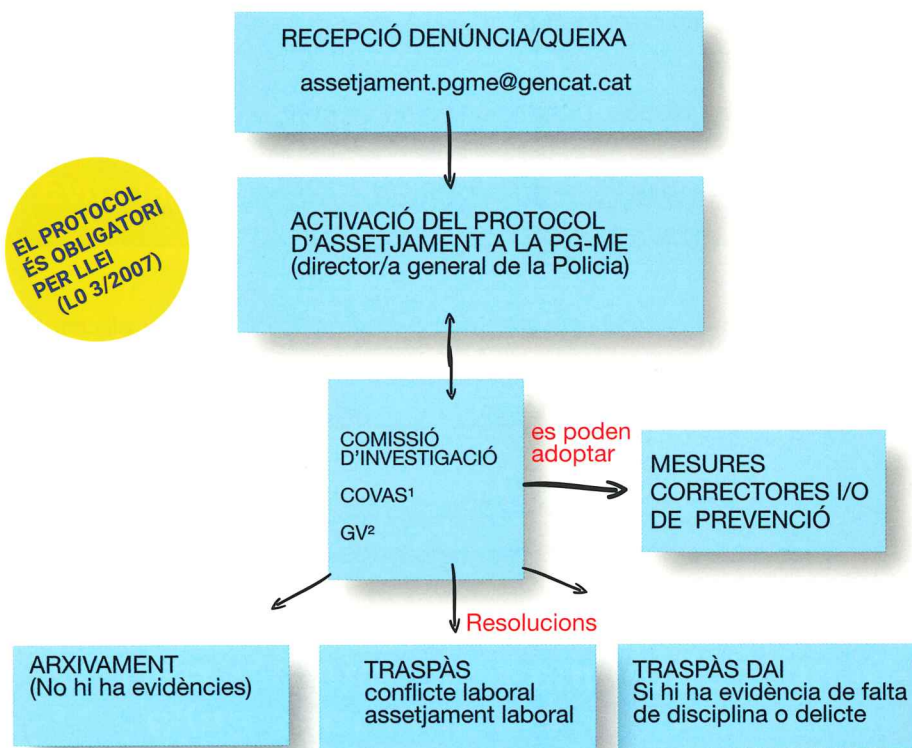
- Recomanem-li que s'adreci a la Unitat d'Igualtat i Equitat, a la Sub-direcció General de Recursos Humans o a un sindicat.

# QUÈ HA DE FER LA DIRECCIÓ?

1

Tenir un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe

EL PROTOCOL  
ÉS OBLIGATORI  
PER LLEI  
(L.O 3/2007)



<sup>1</sup> Comissió de valoració de l'assetjament sexual  
<sup>2</sup> Grup de verificació

El Protocol de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual el va aprovar el Comitè de Seguretat i Salut Laboral del CME de 30 de juliol del 2020.

2

## Implicar-se

**Elaborar una declaració** de principis tolerància zero al sexisme i a l'assetjament a l'organització.

**Informar** el personal de l'existència del Protocol i de la unitat de referència.

**Establir mesures** específiques de prevenció.

**Fer formació** sobre assetjament sexual i per raó de sexe.

**Donar suport** a la persona denunciant, tenint en compte la seva situació de vulnerabilitat.

**No ignorar** els senyals que arriben, encara que no es concretin en denúncies, i valorar-los en les millores organitzatives internes.

## La revictimització

El tractament inadequat i no especialitzat de l'assetjament sexual o per raó de sexe pot provocar un agreujament de la situació, per exemple:

\* Haver de repetir l'explicació dels fets diverses vegades

\* Que es canviï el lloc de feina o l'horari de la persona assetjada en lloc de fer-ho amb la persona assetjadora, en casos provats

**● Davant l'assetjament**



# POTS ACTUAR

- Contacta amb la Unitat d'Igualtat i Equitat o amb un/a representant sindical**

**[assetjament.pgme@gencat.cat](mailto:assetjament.pgme@gencat.cat)**

- Línia d'atenció contra la violència masclista**

**900 900 120**

**(Atenció 24 hores. Gratuït i confidencial)**