

## Full informatiu

Legislació i autoritats competents en matèria d'assetjament sexual en l'àmbit laboral a Catalunya (Espanya)



Funded by the European Union's  
Rights, Equality and Citizenship  
Programme (2014-2020)

El contingut d'aquesta publicació representa únicament les opinions de les autores i n'és responsabilitat exclusiva. La Comissió Europea no accepta cap responsabilitat per l'ús que es pugui fer de la informació que conté.

## Organitzacions sòcies

KMOP | [www.kmop.gr](http://www.kmop.gr)

SURT | [www.surt.org](http://www.surt.org)

Oxfam | [www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org)

Center for Sustainable Communities Development | [www.cscd-bg.org](http://www.cscd-bg.org)

Adecco | [www.adecco.it](http://www.adecco.it)

## Autoria

SURT, Catalunya (Espanya)

## Full informatiu Legislació i autoritats competents en matèria d'assetjament sexual en l'àmbit laboral a Catalunya (Espanya)

Per tal de contribuir amb èxit a la prevenció i la lluita contra l'assetjament sexual a la feina (AS), les persones han de disposar d'informació sobre la legislació i les autoritats competents en cas que experimentin o siguin testimonis d'AS.

El full informatiu acompanya la plataforma informativa gestionada per les sòcies del projecte TEAMWORK i té per objectiu facilitar que les víctimes puguin parlar lliurement de la violència que han viscut i contribueixin a la sensibilització sobre aquesta qüestió.

LEGISLACIÓ	DISPOSICIONS LEGALS
<p><b>Prohibició de la discriminació, inclòs l'assetjament sexual</b></p> <p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p><b>Article 10 de la Llei orgànica 3/2007:</b></p> <p>Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries</p>
<p><b>Definició</b></p> <p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p><b>Article 7 de la Llei orgànica 3/2007:</b></p> <p>Segons la Llei orgànica 3/2007 constitueix 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 o ofensiu.</p>

<p><b>Les víctimes d'assetjament</b></p> <p>Estatut dels treballadors, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>L'Estatut dels Treballadors espanyol (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors) estableix el dret del treballador a no ser discriminat i estableix el dret de tot treballador a la protecció de la intimitat i la dignitat contra l'assetjament i l'assetjament sexual per raó de sexe (article 4.2).</p>
<p><b>On i quan té lloc l'assetjament</b></p> <p>Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>L'article 4 de la Llei 17/2020 ho defineix així:</p> <p><b>Violència en l'àmbit laboral:</b> 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 la feina. Pot adoptar els tipus següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Assetjament per raó de sexe.</li> <li>b) Assetjament sexual</li> <li>c) Discriminació per embaràs o maternitat</li> </ul>
<p><b>L'assetjament sexual com a acte discriminatori</b></p> <p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>L'Article 7 estableix que es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</p> <p>A més, el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.</p>
<p><b>Drets de les víctimes d'assetjament sexual / conseqüències per als autors</b></p> <p>Estatut dels treballadors, disponible en català <a href="#">aquí</a></p> <p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>L'Estatut dels Treballadors espanyol (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors) estableix el dret del treballador a no ser discriminat i estableix el dret de tot treballador a la protecció de la intimitat i la dignitat contra l'assetjament i l'assetjament sexual per raó de sexe (article 4.2).</p> <p>Qualsevol treballador o treballadora pot presentar una demanda d'assetjament davant els tribunals laborals contra l'empresa i contra l'empleat individual que ha assetjat.</p>

<p>Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>L'assetjament sexual que constitueix un delictes podria ser castigat amb una pena de presó. A més del dret penal, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones també conté algunes disposicions importants pel que fa a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i estableix conseqüències legals per a les conductes discriminatòries. L'empresari té el deure d'emprendre mesures disciplinàries contra l'assetjador, com l'acomiadament disciplinari.</p> <p>A més, a Catalunya, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència de gènere, incrementa l'àmbit de la protecció més enllà de la violència en les relacions afectives, per protegir-se de totes les formes de violència contra les dones. Garanteix els drets de les treballadores a la prevenció, el suport, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació, en qualsevol situació d'assetjament.</p>
<p><b>Conseqüències de l'AS per a la relació laboral</b></p> <p>Estatut dels treballadors, disponible en català <a href="#">aquí</a></p> <p>Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, disponible en castellà <a href="#">aquí</a></p>	<p>Qualsevol infracció dels drets dels treballadors prevista en l'Estatut dels Treballadors en el marc d'una relació laboral tindrà conseqüències en virtut de les lleis que estableixen sancions en matèria de dret laboral (Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualsevol acte de l'empresa contrari al respecte a la intimitat i dignitat del treballador constitueix una infracció molt greu (article 8.11).</li> <li>- Un acte d'assetjament sexual, comès dins d'una relació laboral i sota la responsabilitat de l'empresari, constitueix una infracció molt greu, independentment de qui sigui l'autor (article 8.13).</li> </ul>

<p><b>L'assetjament sexual com a delicte penal</b></p> <p>Codi penal espanyol (Article 184) disponible en castellà <a href="#">aquí</a>.</p>	<p>El Codi Penal espanyol inclou l'assetjament sexual com a delicte penal, entre altres formes de violència de gènere de tipus sexual.</p> <p>Segons l'article 184 del Codi Penal, l'assetjament sexual es defineix com qualsevol acte de naturalesa sexual destinat a assetjar o atacar la integritat i la dignitat de la víctima en un context laboral, educatiu o empresarial. Per considerar-se assetjament sexual, aquest comportament ha de provocar una situació objectivament i greument intimidant, hostil o humiliant per a la víctima. A més, si l'autor s'aprofita d'una posició de superioritat a l'hora de cometre aquestes conductes, la penalització serà més gran. Quan la víctima és especialment vulnerable a causa de la seva edat, posició o circumstàncies, la penalització també serà més gran.</p>
<p><b>Inversió de la càrrega de la prova</b></p> <p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>Segons la Llei orgànica 3/2007, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.</p>
<p><b>El rol dels representants de les persones treballadores</b></p> <p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>La Llei orgànica 3/2007 estableix que els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.</p>

<p><b>Institucions i organitzacions competens per a rebre denúncies/queixes d'assetjament</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Serveis d'atenció i assistència a les dones.</li> <li>• Serveis especialitzats per a víctimes de violència de gènere.</li> <li>• Institut Català de la Dona: línia telefònica 900 900 120</li> <li>• Sindicats / Representació de les persones treballadores</li> <li>• Inspecció de treball</li> <li>• Cossos policials</li> <li>• Jutjats</li> </ul>	
<p><b>Obligacions de les empreses en matèria de prevenció de l'assetjament sexual a la feina</b></p> <p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.</p> <p>Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.</p> <p>L'incompliment de l'obligació de prevenir l'assetjament sexual pot implicar que l'empresa sigui responsable de qualsevol assetjament comès per membres de la seva plantilla. Les empreses seran responsables de pagar una indemnització real i efectiva proporcional al dany comès.</p>
<p><b>El deure de les empreses en matèria de protecció</b></p> <p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>L'article 45 de la Llei 3/2007 estableix que les empreses amb una plantilla de cinquanta o més persones han d'elaborar i implementar plans d'igualtat, que han de contenir, entre altres aspectes, una prevenció adequada de l'assetjament sexual. Aquests plans d'igualtat han d'estar a disposició dels representants legals de les persones treballadores o de la mateixa plantilla, en cas que no n'hi hagi.</p>

<p>Obligacions de les administracions públiques en matèria de prevenció de l'assetjament sexual a la feina</p> <p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disponible en català <a href="#">aquí</a></p>	<p>L'Article 62 de la Llei orgànica 3/2007 estableix que:</p> <p>Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</li> <li>b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.</li> <li>c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.</li> <li>d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.</li> </ul>
---	---



[www.teamworkproject.eu/](http://www.teamworkproject.eu/)

[info@teamworkproject.eu](mailto:info@teamworkproject.eu)



Funded by the European Union's  
Rights, Equality and Citizenship  
Programme (2014-2020)

El contingut d'aquesta publicació representa únicament les opinions de les autores i n'és responsabilitat exclusiva. La Comissió Europea no accepta cap responsabilitat per l'ús que es pugui fer de la informació que conté.