

2 Què és l'assetjament per raó de sexe o per motiu de l'orientació sexual?

Tipus

El propòsit final d'aquest tipus d'assetjament és forçar o induir la persona afectada a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball, la imposició de condicions laborals inferiors a les que tenia (per conveni col·lectiu o contracte) o bé fer que renunciï als drets derivats de les responsabilitats familiars (per exemple, la reducció de jornada per atenció als fills o filles).

Exemples

- Qualsevol tracte desfavorable, advers o discriminatori per raó del sexe o l'orientació sexual d'una persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones, o a causa de l'orientació sexual d'una persona.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir a una persona segons el seu sexe o per la seva orientació sexual.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional únicament pel seu sexe o orientació sexual.
- L'exclusió d'homes o dones a l'hora accedir a llocs de treball, quan aquest requisit no sigui una característica professional essencial.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions de la persona (excloure-la, no prendre-la

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o l'orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Està relacionat amb l'accés a la feina remunerada, la promoció professional i el desenvolupament de les activitats assignades i la formació. No és necessari en aquest cas que les conductes i/o fets que es manifesten siguin de naturalesa o caràcter sexual.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o per l'orientació sexual es consideren discriminatoris (art. 7). Així com la discriminació directa per raó de sexe, tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art. 8), qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o orientació sexual, o la d'una altra persona (art. 9) (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

- seriosament) pel seu sexe o la seva orientació sexual.
- El tracte desfavorable a les dones amb motiu del seu embaràs i maternitat.
- El tracte desfavorable a les dones pel mer fet de ser-ho.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha d'assumir l'altre sexe.
- Utilitzar humor sexista o homòfob.
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, la bisexualitat i la transsexualitat o la percepció d'aquestes.
- Tenir conductes discriminatòries per motiu de l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona.

5 Com poden afectar-me?

Aquest tipus d'assetjament poden donar-se mitjançant diferents vies:

Assetjament horitzontal: es dona entre persones treballadores que són companys/es.

Assetjament vertical ascendent: és aquell que exerceix una persona treballadora envers una persona superior jeràrquicament.

Assetjament vertical descendent: és aquell que exerceix una persona superior jeràrquicament envers una persona subordinada.

Quines conseqüències poden tenir en la meva vida i a la universitat?

Per a la persona assetjada:

Psicològiques: estrès, ansietat, depressió, estat de nerviosisme, sentiments de desesperació, de culpa, d'indefensió, impotència, etc.

Físiques: trastorns del son, mal de cap, problemes gastrointestinals, nàusees, hipertensió, etc.

Quant a l'organització:

- L'absentisme de la víctimes suposa una menor productivitat per a l'organització.
- Costs que suposen el reemplaçament del personal ocasionat per l'absentisme i l'abandó del lloc de treball.
- Generació d'un ambient de treball tibant i hostil, que afecta negativament la motivació del personal que no n'és objecte.
- Imatge negativa de l'organització.
- Possibilitat que l'organització hagi de pagar indemnitzacions, per no haver atès la seva responsabilitat en la garantia d'un entorn laboral segur, saludable i lliure d'assetjament.

OFICINA PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Edifici Guillem Cifre de Colonya, bloc C, hall
Cra. de Valldemossa, km 7.5
07122 Palma (Illes Balears)
Telèfon: 971 25 95 10

Horari d'atenció al públic:
els dilluns, dimarts i dijous de 9.30 a 14.30 hores
i els dimecres de 15 a 20 hores.

Correu electrònic:

oficina.igualdad@uib.es

Facebook: <https://www.facebook.com/OficinaigualtatUIB>

Vicerektorat de Campus, Cooperació i Universitat Saludable

Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Disseny: Direcció de l'Estratègia de Comunicació i Promoció Institucional de la UIB. <http://dircom.uib.cat>



Universitat de les Illes Balears

#SOM UIB



PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O PER MOTIU DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL

OFICINA PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Telèfon: 971 25 95 10
Correu electrònic: oficina.igualdad@uib.es

<http://oficinaigualtat.uib.cat>

1 Què és l'assetjament sexual?

Tipus

Xantatge sexual

(Quid pro quo o d'intercanvi), que és el produït per un superior jeràrquic (o persona les decisions de la qual poden tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball o estudis de la persona assetjada, és a dir, una persona amb poder) que sollicita un favor sexual a una altra persona (generalment en situació subordinada) i la condiciona amb la consecució d'algun benefici o decisió que afecta el desenvolupament de la seva vida laboral o acadèmica (atorgar un ascens, renovar un contracte, donar una avaluació positiva...). El xantatge sexual també inclou un perjudici evident a la feina per haver rebutjat insinuacions de caràcter sexual o la sollicitud de favors sexuals.

Examples

Assetjament lleu

Acudits de contingut sexual sobre la dona, floretes i comentaris sexuals sobre les treballadores; demanar reiteradament cites; acostament excessiu; fer gests i mirades insinuants.

Assetjament greu

Fer preguntes sobre la vida sexual; fer insinuacions sexuals; demanar obertament relacions sexuals sense pressions; pressionar després de la ruptura sentimental amb un company o companya.

Assetjament molt greu

Abràçades, petons no desitjats; tocaments, pessics; acorralaments; pressions per obtenir sexe a canvi de millores o amenaces; realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament; assalt sexual (Institut de la Dona, 2006).

3 Qui assetja, i qui és assetjat/ ada?

L'assetjament sexual i per raó de sexe pot afectar tant homes com dones. No obstant això, encara que tots dos sexes poden ser víctimes d'aquests tipus d'assetjament, les dones en són les més afectades. De fet, segons l'ONU (2006), l'assetjament sexual és considerat com una forma de violència contra les dones a la comunitat.

4 On sol ócorrre

Pot tenir lloc bàsicament en dos contextos, que són el laboral i educatiu.

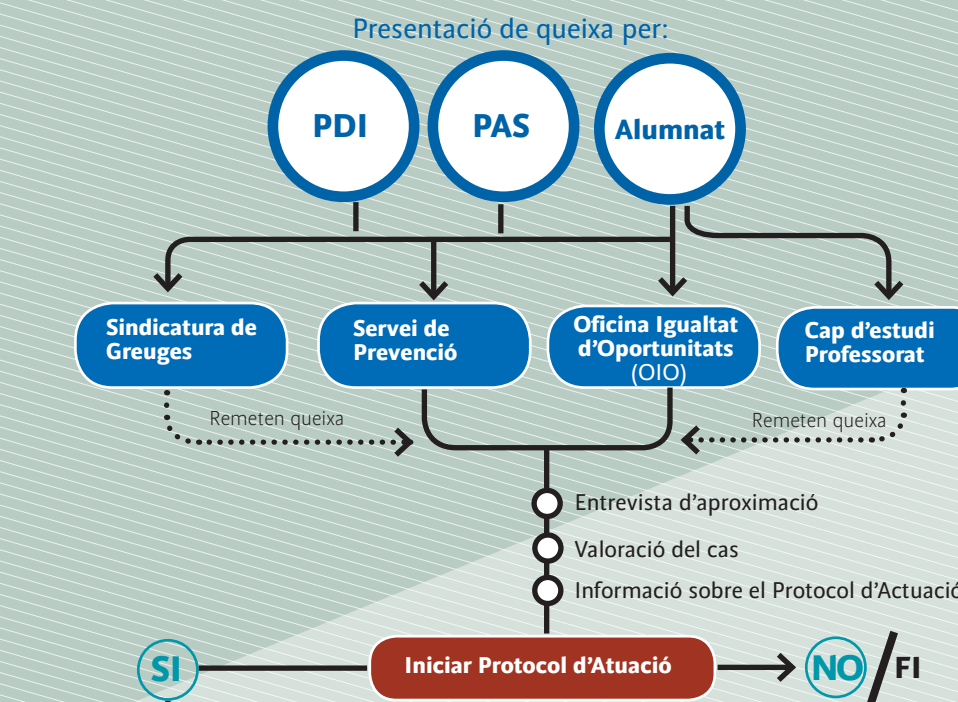
Qualsevol comportament, verbal o físic, amb naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Assetjament sexual ambiental

Seria aquella conducta (exercida per superiors jeràrquics o per persones d'igual o inferior nivell o per tercers parts, com clientela, proveïdors, etc.) que crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte.

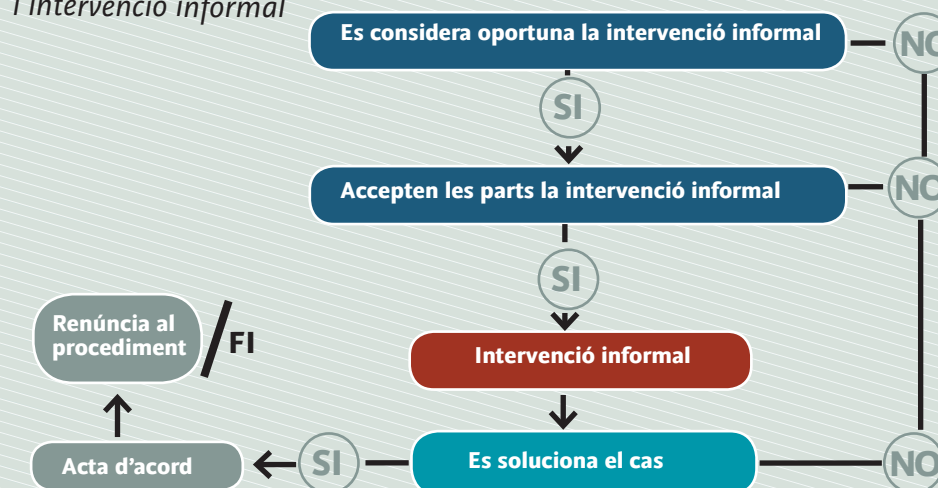
Fase 1

*Presentació de queixa
i acceptació del protocol d'actuació*



Fase 2

*Recollida d'informació
i intervenció informal*



PROTOCOL

de prevenció i actuació enfront de casos
d'assetjament sexual, assetjament per raó
de sexe i assetjament per motiu de l'orien-
tació sexual a la Universitat de les Illes
Balears

Fase 3

Resolució formal

