



PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL A LA FEINA

1. Introducció

L'assetjament sexual forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores. De la resposta que les organitzacions patronals i sindicals van donar a la consulta que la Comissió de la Unió Europea els va fer el juliol de 1996 i el març de 1997, es desprèn que es tracta d'un fenomen força estès al lloc de treball i que cal prevenir-lo per les conseqüències que comporta, tant per a les persones afectades com per a les empreses i les organitzacions.

2. Concepte d'assetjament sexual

Es tracta d'un comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, en persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles. Cal tenir en compte que el terme inadequat té diferent significat segons les cultures, les circumstàncies concurrents o, fins i tot, els costums locals. Per tant, decidir que una determinada conducta és sexualment inadequada correspon sempre a la persona que la rep. L'assetjament sexual és, doncs, la reiteració i la insistència en conductes sexuals no volgudes per la persona receptora i constitueix una forma d'abús que s'exerceix, generalment, des de posicions de poder jeràrquic, psíquic o físic, habitualment, en un àmbit laboral, docent, domèstic o qualsevol altre àmbit que suposi subordinació de la persona assetjada, si bé cada cop són més freqüents els casos entre persones del mateix nivell laboral.

3. Definicions d'assetjament sexual laboral

La Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball. Així, l'article 1 de la Directiva 2002/73/CE substitueix i modifica el text dels diversos articles de la Directiva 76/207/CEE, de manera que, en el nou text de l'article 2, s'inclouen les definicions d'assetjament que segueixen:

- Assetjament com la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- Assetjament sexual com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Així mateix, el punt 3 de la nova redacció diu que l'assetjament i l'assetjament sexual seran considerats discriminació per raó de sexe i, per tant, seran prohibits.

La llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social defineix l'assetjament com la conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) considera que perquè existeixi assetjament sexual s'han de donar tres situacions:

- Un comportament de caràcter sexual.
- Que no sigui desitjat per que el rep.
- Que la víctima el percebi com un condicionant hostil a l'efecte del seu treball i el transformi en una situació humiliant per a ella.

L'Estatut dels treballadors diu, a l'article 4.2.e), que els treballadors i treballadores tenen dret que es respecti la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció davant ofenses físiques o verbals de caire sexual.

La Comissió d'Oportunitats per a la Igualtat en l'Ocupació dels EUA diu que l'assetjament sexual inclou apropiaments no acceptats, requeriments de favors sexuals i altres conductes verbals o físiques de naturalesa sexual que, a més a més, suposen discriminació per raó de sexe quan:

- La subjugació és condició per mantenir o obtenir una ocupació.
- La subjugació o el rebuig afecten al decisió d'atorgar, o no, una ocupació.
- Interfereixen en la realització del treball i/o creen un ambient de treball hostil o ofensiu o intimidatori.

Així mateix, qualifica les possibles agressions sexuals segons la menor o major gravetat amb què solen ser percebudes per al víctima:

- Verbalitzacions no insultants
- Mirades lascives intencionades
- Gesticulacions lascives
- Galanteries amb contingut ofensiu o insultant
- Contacte físic no desitjat
- Generació de pressions per aconseguir activitat sexual
- Formulació de peticions descarades d'activitat sexual
- Agressió física

El Codi de conducta europeu (acord europeu d'un codi voluntari de conducta de diversos camps), pel que fa a la *lleí i la responsabilitat dels empresaris*, defineix l'assetjament sexual com la conducta de naturalesa sexual i altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home a la feina. Inclou comportaments físics, verbals i no verbals no desitjats.

4. Causes o motivació



El problema té les arrels en el paper atribuït històricament a dones i a homes, tant socialment com econòmicament i que, indirectament, afecta també la seva situació en el mercat de treball. Ara bé, pot adoptar diferents formes, segons la motivació que l'impulsa:

- Els propis estereotips de relació de poder entre homes del model patriarcal traslladats al món laboral.
- *L'obtenció simple d'un benefici sexual.* Constitueix un abús o xantatge (*quid pro quo*) si la resposta s'utilitza com a base per prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (renovació del contracte, promoció professional, millora de sou, etc.) o bé si condiciona les relacions laborals.
- *L'assetjament psicològic.* En aquest cas, l'assetjament sexual constitueix una eina més per aconseguir humiliar i degradar la persona a la feina.
- *El sexe de la persona assetjada.* Quan el fet que un determinat individu ocupi un lloc de treball que l'assetjador/a considera propi de l'altre sexe constitueix el desencadenant d'una situació d'assetjament sexual.
- *La creació d'un ambient laboral intimidatori, humiliant i hostil.* S'aconsegueix mitjançant bromes i comentaris ofensius i degradants de contingut sexual que no van dirigits a cap persona determinada.

5. Grups de risc

Tradicionalment, les afectades d'assetjaments sexuals han estat dones, si bé aquesta situació està canviant i, actualment, es donen casos en què els assetjats són homes. Tot i així, es poden assenyalar alguns grups més vulnerables:

- Les dones en general, especialment, les divorciades i les separades
- Les dones recentment incorporades al mercat de treball
- Les dones amb discapacitats
- Les dones que pertanyen a minories ètniques
- El personal eventual i temporal
- El personal que ocupa llocs de treball que tradicionalment es consideren destinats a l'altre sexe
- Les persones homosexuals
- Les homes joves

6. Conductes de la persona assetjadora

Els principals procediments a través dels quals exerceixen la seva pressió les persones assetjadores sexuals són:

- Comentaris sobre la roba
- Comentaris sobre el físic
- Mirades lascives
- Gesticulacions lascives
- Cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball (renovació de contractes, accés a la formació, millores de sou, ec.)
- Oferiments d'amistat i d'intimitat en moments personals delicats (separacions, divorcis, etc.)

- Acorralaments, grapejades, etc.
- Peticions clares de favors sexuals sota amenaça i/o coacció

7. Simptomatologia associada

Si bé els efectes de l'assetjament sexual depenen molt dels recursos de cada persona per fer-hi front, del suport que rep de l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió sexual a què es veu sotmesa, a la llarga pot presentar una gran varietat de símptomes, tant psíquics com físics causats per les somatitzacions:

- Tensió nerviosa
- Irritabilitat
- Ira
- Ansietat
- Problemes de concentració
- Depressions
- Insomnis
- Cansament
- Cefalees
- Migranyes
- Altres símptomes psicossomàtics

8. Conseqüències

La persona assetjada presenta, bàsicament, seqüeles de tipus personal:

1. Psíquiques:

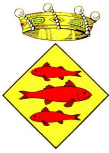
- Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça
- Sensacions d'inseguretat que generen, alhora, disminució de l'autoestima, sentiments de fracàs i de frustració, o d'impotència, etc.
- Sensacions de vulnerabilitat
- Sentiments d'indefensió
- Sentiments de culpa
- Dificultats de concentració
- Tristesa
- Estrès
- Quadres depressius

2. Físiques:

Problemes de salut funcionals i/o orgànics (insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, alteracions digestives, problemes cutanis, etc.).

3. Laborals:

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de perspectives professionals



Ajuntament de Vallmoll

- Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment
- Augment de l'absentisme
- Canvis de treball

A l'empresa hi ha, fonamentalment, repercussions econòmiques i d'organització:

- Enrariment del clima laboral (manca de col·laboració de la persona afectada, tensions entre els treballadors, etc.), que fa que el treball en equip se'n senti.
- Disminució del rendiment laboral. La quantitat i la qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- Més sinistralitat, ja que l'enrariment del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, etc.).
- Pèrdua del/de la treballador/a a causa de l'absentisme per malaltia, el canvi de lloc de treball, etc.
- Despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.
- Mala imatge, si les persones afectades fan pública la situació.

Pel que fa a la societat:

- Permet les desigualtats socials (sobretot quan es tracta de dones, que són les més afectades per aquestes situacions).
- Disminueix l'efectivitat i l'eficiència de les empreses i de les organitzacions; per tant, impedeix la millora de la productivitat amb el consegüent retard per al desenvolupament del país.
- Repercussions econòmiques a causa de:
 - Pèrdues de força de treball
 - Despeses mèdiques
 - Despeses per danys i perjudicis

9. Recomanacions per a les persones afectades

Les persones assetjades sexualment han de deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, a les situacions i a les actituds alienes a la relació laboral que considerin ofensives. Si, malgrat tot, l'assetjador/a persisteix en el mateix comportament, poden:

- Si és possible, aconseguir proves i testimonis dels fets.
- Explicar-ho a algú de confiança.
- Fer-ho saber als tècnics de prevenció i al personal sanitari de vigilància de la salut del servei de prevenció de riscos laborals, els quals van ser creats a cada departament pel Decret 315/1998, d'1 de desembre, per al personal al servei de l'Administració de la

Generalitat de Catalunya, en compliment de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

- Fer-ho saber als delegats sindicals.
- Denunciar-ho a algun cap amb més autoritat.
- Obtenir informació de la legislació vigent i dels propis drets.
- Recollir informació sobre assetjament sexual.
- Emprendre accions legals. En aquest cas, és convenient que cerquin assessorament legal d'un advocat o advocada amb experiència en aquest camp.
- Buscar el suport de les organitzacions en defensa dels drets humans.

10. Estudis d'incidència

Consulta de la Comissió Europea de juliol de 1996 a 39 organitzacions patronals i sindicals, a la qual en van contestar 17. La majoria de les organitzacions van admetre que l'assetjament sexual a la feina és una pràctica estesa que cal prevenir pel bé tant dels treballadors, com de les empreses i de les organitzacions. Aquest document demostra, doncs, l'existència d'assetjament sexual i el poc efecte de les legislacions nacionals, que només són vàlides per a casos greus i aïllats, a causa del seu fort caràcter repressiu.

Segons càlculs de la Unió Europea, l'assetjament sexual, la discriminació i la violència laboral costen aproximadament 500.000 milions d'euros anuals.

Una enquesta de l'OIT de l'any 1996 feta a 36 països sobre successos d'assetjament sexual, discriminació i violència en el seu àmbit laboral destaca que França, Argentina, Romania, Canadà i Gran Bretanya són els que tenen xifres més altes; concretament, a l'Argentina un 16,6% de les dones van admetre haver patit incidents de caràcter sexual.

11. Prevenció de l'assetjament sexual a les empreses i a les organitzacions

A fi de mantenir un ambient de treball saludable i garantir el respecte entre les persones és imprescindible establir mesures per evitar l'aparició de conductes d'aquest tipus. Les principals accions preventives que es poden dur a terme a les empreses i a les organitzacions són:

- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació, per fer conèixer els seus efectes negatius en les relacions personals i laborals dels treballadors.
- Fer formació específica en aquesta matèria destinada al personal dels serveis de prevenció i de les unitats de recursos humans.
- Realitzar sessions d'informació als treballadors per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per formular queixes i/o denúncies.
- Manifestar, per part de l'òrgan directiu, de manera indiscutible, que rebutja aquest tipus de comportaments i actituds en el seu personal, sigui quina sigui la categoria a que pertanyin.



- Dictar normes que defineixin l'assetjament sexual, els diferents nivells de greuge i les mesures disciplinàries establertes atenent la gravetat del cas.
- Establir la possibilitat que el personal afectat pugui formular queixes i que permeti obviar, si cal, la jerarquia implicada en l'assetjament. En aquest punt podrien intervenir-hi eficaçment els serveis de prevenció i els representants sindicals.
- Establir mesures per evitar represàlies contra els treballadors que denunciïn casos d'assetjament sexual.
- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'empresa i les característiques que presenta.

12. Intervenció davant l'assetjament

- Establir un sistema d'assistència i assessorament a les persones afectades per part del servei de prevenció de riscos laborals.
- Realitzar una investigació exhaustiva per confirmar la certesa del cas (declaracions detallades de la persona suposadament afectada i dels possibles testimonis). És important documentar aquesta investigació per escrit. El personal investigador, si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics del servei de prevenció i el personal sanitari de vigilància de la salut han de tenir un paper important en aquesta investigació.
- Un cop confirmat el cas, també és important protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona assetjada.
- L'assetjament sexual és un delictes i una falta disciplinària, per tant, és sancionable sempre amb caràcter greu o molt greu.
- La repetició de la conducta o la superioritat jeràrquica constitueixen una circumstància agreujant de la situació, que s'haurà de tenir en compte en la sanció de la falta.
- A banda de la sanció, es proposarà a la persona inculpada que participi en alguna activitat formativa sobre maltractaments o diferències de gènere, o bé, segons el cas, que segueixi alguna teràpia adient per evitar que s'impliqui en nous casos.

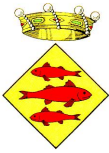
13. Circuit d'actuació

- El primer pas que posa en marxa el circuit d'actuació davant un presumpte cas d'assetjament sexual és la comunicació dels esdeveniments a la unitat de recursos humans (en endavant, RH) per part de la persona afectada, d'algú de confiança de la persona afectada del servei de prevenció (en endavant, SP), de delegats de prevenció, d'algun cap, del Comitè de Seguretat i Salut (en endavant, CSS), d'Inspecció de Treball, d'altres treballadors, etc. Aquesta comunicació pot presentar-se com a queixa o denúncia.

- Quan la unitat RH rebi una comunicació d'aquest tipus iniciarà el recull d'informació dels fets i, al mateix temps, n'informarà al SP, per tal que el seu personal tècnic iniciï un estudi del lloc de treball, així com actuacions mèdiques de suport a la persona afectada per part del personal sanitari. Ho comunicarà també als delegats de prevenció, que, segons la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, han de ser informats de totes les circumstàncies que poden afectar la salut dels treballadors.
- Si la comunicació es fa al SP, atès que els fets podrien ser constitutius de delictes o falta disciplinària, n'informaran immediatament la unitat de RH que, tal com s'ha dit en el punt anterior, iniciarà el recull d'informació dels fets i n'informarà els delegats de prevenció.
- A partir de la informació recollida, RH pot resoldre sobre això o obrir un expedient informatiu del qual poden formar part els informes dels tècnics i del personal sanitari del SP.
- Amb l'expedient informatiu, RH pot resoldre sobre això o, si és necessari, obrir un expedient disciplinari i dictar mesures cautelars, entre les quals pot haver-hi el control mèdic per part del personal sanitari de vigilància de la salut (VS).
- En cas que resolgui sense obrir expedient, n'informarà les parts implicades i els delegats de prevenció.
- El desenvolupament dels expedients disciplinaris està regulat normativament i, un cop conclòs, pot acabar en sanció per a la part actora o en tancament sense sanció a la persona inculpada.
- Un cop conclòs l'expedient disciplinari, tant si acaba com si acaba sense, s'informarà el CSS dels resultats i de les mesures correctores adoptades.
- Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si no hi acaba, es farà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona assetjada. Durant tots aquests tràmits de la investigació cal tenir present que:
- S'ha de mantenir la més estricta confidencialitat per tal de protegir les persones involucrades.
- Al llarg de tot el procés, la persona afectada pot estar acompanyada i assessorada per una altra persona de la seva confiança.
- També, en qualsevol moment del procés, la persona afectada pot demanar la reobertura de l'expedient si no està d'acord amb el seu desenvolupament.
- Així mateix, si ho considera convenient, la persona afectada pot acudir a la via judicial, ja que l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal (art. 184).

14. Legislació

La normativa actual presenta certa indefinició pel que fa a l'assetjament sexual, ja que molts comportaments assimilables a aquest tipus de conductes no hi estan tipificats i, per tant, no es



Ajuntament de Vallmoll

poden sancionar des del punt de vista legal. No obstant això, la normativa que protegeix els treballadors davant l'assetjament és nombrosa.

Normativa europea:

- El Tractament constitutiu de la Comunitat Europea, signat a Roma el 25.03.1957, indica ja, a l'article 119, que la política europea, pel que fa a les relacions laborals, anirà dirigida cap a la igualtat de sexes, i evitarà discriminacions per raó de sexe en qualsevol dels seus àmbits.
- El Codi de conducta europeu, tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, també qualifica l'assetjament sexual com una pràctica contrària a la igualtat de tracte entre homes i dones i especifica la conveniència de prohibir aquest tipus de discriminació. A aquest efecte, en fa la definició al paràgraf 4t. De l'article 2.2.

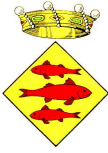
Normativa espanyola:

- La Constitució espanyola tutela els drets fonamentals (dret a la integritat física, dret a la intimitat personal, etc.):
 - L'article 1.1 proclama que Espanya (...) propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
 - L'article 9.2 diu que *correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups on s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social a la feina.*
 - L'article 14 afirma que els espanyols són iguals davant la llei, sense que prevalguin discriminacions per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
 - L'article 18.1 expressa que *es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.*
 - L'article 35.1 enuncia que *tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball (...) sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.*
 - L'article 53.2 declara que *qualsevol ciutadà pot reclamar la tutela de les llibertats reconegudes en l'article 14 (...) davant els tribunals ordinaris mitjançant un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat.*
- El Codi Penal: l'article 184 diu que *qui demanés favors sexuals per a si mateix o per a un tercer valent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o anàloga, amb l'anunci exprés o tàcit de causar a al víctima algun dany relacionat amb les seves expectatives que pot tenir en l'àmbit d'aquesta relació, serà castigat com a autor d'assetjament sexual amb la pena d'arrest de dotze a vint-i-quatre caps de setmana o multa de sis a dotze mesos.*

- L'Estatut dels Treballadors:
 - L'article 4.2.c) afirma que, en la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret a no ser discriminats per a l'ocupació, o un cop contractats, per raons de sexe...
 - El mateix article 4.2.e) diu que *els treballadors tenen dret a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.*
 - L'article 96.11 qualifica com *infracció molt greu els actes de l'empresari contraris a respecte a la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors.*
 - També, l'article 96.14 sanciona com *infracció molt greu l'assetjament sexual, quan tingui lloc en l'àmbit que abasta les facultats de la direcció empresarial.*
- La Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals:
 - L'article 2 estableix que l'objectiu de la Llei és promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
 - L'article 4 defineix *el risc laboral com la possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat del treball.*
- La Llei d'infraccions i sancions d'ordre social:
 - L'article 8.11 considera infraccions molt greus els actes de l'empresari contraris al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat dels treballadors.
 - L'article 8.13 qualifica, així mateix, *d'infracció molt greu l'assetjament sexual quan tingui lloc dins l'àmbit d'abast de les facultats de la direcció empresarial, sigui quin sigui el seu subjecte actiu.*
- La Llei 50/1998, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social:
 - L'article 37 afegeix a l'article 96 de l'Estatut dels treballadors un nou apartat 14, pel qual es considera infracció greu *l'assetjament sexual quan es produeix en l'àmbit que abasta les facultats de la direcció empresarial.*

Els funcionaris i funcionàries que puguin formar part de l'Ajuntament de Vallmoll disposen, a més a més, per a la seva protecció davant l'assetjament sexual en l'àmbit laboral, de la Llei de la funció pública :

- El Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública:
 - L'article 92.h) defineix el dret dels funcionaris a ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i a rebre protecció o assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.



Ajuntament de Vallmoll

- L'article 115.b) qualifica de *falta molt greu tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*
- L'article 116.l) qualifica de *falta greu l'atemptat greu contra la dignitat dels funcionaris.*

A banda de tota aquesta normativa, també existeix un important volum de jurisprudència on poder documentar-se.

Document aprovat per Ple de data 30 d'abril de 2013.