



L'assetjament sexual a la L'associació

Sumari

- 1. Introducció**
- 2. Concepte d'assetjament sexual**
- 3. Definicions d'assetjament sexual laboral**
- 4. Causes o motivació**
- 5. Grups de risc**
- 6. Conductes de la persona assetjadora**
- 7. Simptomatologia associada**
- 8. Conseqüències**
 - Per a la víctima
 - Psíquiques
 - Físiques
 - Laborals
 - Per a l'associació
 - Per a la societat
- 9. Recomanacions per a les persones afectades**
- 10. Prevenció de l'assetjament sexual a les organitzacions**
- 11. Intervenció davant l'assetjament sexual**
- 12. Circuit d'actuació**
- 13. Legislació**



L'assetjament sexual a la feina

Aquest protocol ha estat elaborat en l'associació de empresaris de Ripollet

És necessari ressaltar dos punts cabdals que s'han d'impulsar per tal que la conscienciació, la informació a les persones afectades, la intervenció i l'actuació en els casos d'assetjament sexual a la feina siguin realment efectives i aquest protocol constitueix el primer pas d'una sèrie de futures millores en aquest aspecte i, si cal, de l'adopció de noves propostes.

En primer lloc, és totalment prioritària l'elaboració i realització de formació específica en aquest àmbit, adreçada als membres de la junta que han d'intervenir d'una manera més directa en aquest procediment. En aquest sentit, s'ha d'incidir tant en la formació tècnica com en l'especial sensibilitat i discreció que requereix el tracte professional amb les persones afectades i amb la gestió de cada cas. Per tant, serà necessari impulsar la realització de formació que tingui en compte tots aquests aspectes per fer efectiva l'aplicació d'aquest protocol.

Es pot fer necessari posar en marxa mesures ara no previstes o, fins i tot, si es considera necessari, revisar aquest protocol, tota la legislació esta dirigida a las empreses, la adaptaren a l'associació de empresaris de Ripollet.

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.

L'assetjament sexual a la feina

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 qui 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 apropaments no acceptats, requeriments de favors sexuals i altres conductes verbals o físiques de naturalesa sexual que, a més a més, suposen discriminació per raó del sexe quan:

- La subjugació és condició per mantenir o obtenir una ocupació.
- La subjugació o el rebuig afecten la 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.

L'assetjament sexual a la feina

Així mateix, qualifica les possibles agressions sexuals segons la menor o major gravetat amb què solen ser percebudes per la 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 en diversos camps), *pel que fa a la llei 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 i dones 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 condiona les relacions laborals.
- *L'assetjament psicològic*. En aquest cas, l'assetjament sexual constitueix una eina més per aconseguir humiliar i degradar la persona.
- *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.

L'assetjament sexual a la feina

5 Grups de risc

Tradicionalment, les afectades d'assetjaments sexuals han estat les 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
- Els 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, etc.)
- 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

L'assetjament sexual a la feina**8 Conseqüències**

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

- 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

- Físiques:

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

- Laborals:

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de perspectives professionals
- 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 ressenti.
- 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.

- Per 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

Administració info@aeripollet.com

Telèfon i horari: 936 916 552 /

Dilluns a divendres de 09:00 a 13:00

Carrer Pau Casals, 35, 08291 Ripollet, Barcelona

L'assetjament sexual a la feina

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.
- 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 l'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 de defensa dels drets humans.

10 Estudis d'incidència

- Consulta de la Comissió Europea del 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 treballadors de 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 en tenen xifres més altes; concretament, a l'Argentina un 16,6% de les dones va admetre haver patit incidents de caràcter sexual.

11 Prevenció de l'assetjament sexual a les empreses y associacions.

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 i socis 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 i col·laboradors, 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.

L'assetjament sexual a la feina

- 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 la Junta directiva.
- Establir mesures per evitar represàlies contra els treballadors i col·laboradors que denunciïn casos d'assetjament sexual.
- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a las associacions i les característiques que presenta.
- Realitzar de forma periòdica enquestes de satisfacció o de riscos psicosocial.
- Tenir actualitzacions periòdiques de l'avaluació de riscos laborals.
- Obrir nous canals de comunicació entre junta directiva, socis, col·laboradors i treballadors

12 Intervenció davant l'assetjament sexual

- Establir un sistema d'assistència i assessorament a les persones afectades per part de la junta directiva.
- 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 o contracta 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 Junta directiva per part de la persona afectada, d'algú de confiança de la persona afectada, d'Inspecció de Treball, d'altres socis, etc.
- Quan la junta rebí una comunicació d'aquest tipus iniciarà el recull d'informació dels fets i, al mateix temps, així com actuacions mèdiques de suport a la persona afectada per part del personal sanitari.
- Si la comunicació es fa a Inspecció de treball, atès que els fets podrien ser constitutius de delictes o falta disciplinària, n'informaran immediatament la unitat de Recursos Humans de la empresa afectada 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, Recursos Humans pot resoldre sobre això o obrir un expedient informatiu del qual poden formar part els informes dels tècnics i del personal sanitari de inspecció de treball.
- Amb l'expedient informatiu, Recursos Humans 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.
- En cas que resolgui sense obrir expedient, n'informarà les parts implicades i a la junta.
- 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.

Administració info@aeripollet.com

Telèfon i horari: 936 916 552 /

Dilluns a divendres de 09:00 a 13:00

L'assetjament sexual a la feina

- Un cop conclòs l'expedient disciplinari, tant si acaba en sanció com si acaba sense, s'informarà a la junta 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 o contractual 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 delicte 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 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 Tractat 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.* **L'assetjament sexual 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.*

Administració info@aeripollet.com

Telèfon i horari: 936 916 552 /

Dilluns a divendres de 09:00 a 13:00

Carrer Pau Casals, 35, 08291 Ripollet, Barcelona

L'assetjament sexual a la feina

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 la víctima algun dany relacionat amb les 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 al 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 produeixi en l'àmbit que abasta les facultats de la direcció empresarial.*

La Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social estableix mesures per a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació a la feina:

- L'article 37 modifica el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de manera que l'article 4.2.e) queda redactat en els termes següents: *Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual ...*

L'assetjament sexual a la feina

ACTUACIO PRACTICA EN LA NOSTRE ASSOCIACIÓ:

Donat que es una associació empresarial sense treballadors, l'adaptació dels protocols de associació s'han d'ajustar a la realitat de la mateixa.

En primer lloc, cal tenir en compte que els comitès d'actuació, en el nostre cas no son vàlids, donat que es convertiren en el millor dels casos en un acarament entre els implicats, i en la majoria del casos podria ser jutge i acusat o víctima la mateixa persona, amb el que els procediments serien molt poc justos i molt arbitraris.

En aquest cas, es important incloure una tercera figura, bàsicament externa, que aportes la mediació en el conflicte i realitzes :

- A) Informe de la situació
- B) Resolució de cas.
- C) Propostes de mesures a seguir o implantar.

La part externa, que es confiarà a una empresa especialitzada en mediació de conflictes i estudis d'empresa, procedirà de la següent forma:

- 1) Recepció de la denuncia presentada.
- 2) Elaboració de document de compromís entre les parts a acceptar els informes i las mesures adoptades.
- 3) Signatura del document per les parts.
- 4) Reunió o entrevistes amb les parts i si s'escau amb testimonis.
- 5) Obertura d'un termini d'aportació de proves, no superior a 5 dies.
- 6) Realització d'informe de la situació que s'entregarà a ambdues parts.
- 7) Obertura de termini d'al·legacions per un termini de 5 dies.
- 8) Informe de resolució del cas.
- 9) Redacció de document de compromís de les parts d'acceptació de la resolució final.
- 10) Proposta de mesures a implantar per tal de poder resoldre el conflicte existent.

Si després de l'actuació de l'empresa especialitzada, no s'acceptés la resolució, s'incorporarà a la mateixa el procediment a seguir per part de la ITSS, mitjançant mediació.

L'informa de l'empresa externa, podrà ser incorporat a la mediació, per una de les parts o per totes dues.

Els documents a utilitzar per tal de poder seguir les actuacions, s'inclouen en els annexes; no obstant els documents específics seran creats per l'empresa contractada.

Les despeses ocasionades no podran ser imputades al soci o sòcia implicats, seran assumides per l'associació.



L'assetjament sexual a la feina

DOCUMENTS BÀSIC.

ANEXO I

Por una part Don/a _____, major de edat,
con DNI nº _____, y domicili en _____
(en endavant EL TREBALLADOR), y por altra Don/a _____,
con DNI nº _____, (en endavant EL MEDIADOR) en la seva qualitat de mediador, designat
mitjançant consens entre l'associació de empresaris de Ripollet y los representants del seus treballadors
i col·laboradors

acord con el procediment establert en el PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ ALS CASOS DE DENÚNCIA PER ASSETJAMENT LABORAL

ACORDEN

Que segons lo establert en el article 11 de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de Desembre, de
protecció de dades de caràcter personal, y de conformitat con el Protocol descrit anteriorment,

EL TREBALLADOR:

Consenteix

No Consenteix

Para que EL MEDIADOR arribar una còpia de l'informe resultant de la vostra actuació en el cas
presentat per EL TREBALLADOR a la Junta directiva de la associació en el Protocol para la Prevenció y
Procediment de Actuació en los casos de denuncia por Assajament Laboral.

EL MEDIADOR garantirà que en la utilització de los dades facilitades por EL TREBALLADOR respectarà
la seva confidencialitat y es compromet a no utilitzar als mateixos con altra finalitat de la esmentada.

En _____, a ____ de _____ de 20..

Fdo: _____

EL MEDIADOR

Fdo: _____

EL/LA TREBALLADOR/A



L'assetjament sexual a la feina

ANNEX I

MODEL DE DENÚNCIA A la INSPECCION DE TREBALL INSPECCIÓ PROVINCIAL DE TREBALL I
SEGURETAT SOCIAL DE BARCELONA.

D./Dña., Amb DNI núm..... domicili a efectes de

notificacions al carrer, nº.... y localitat..... davant aquest organisme compareix i, diu

Que per mitjà del present escrit ve a formular DENÚNCIA a matèria de prevenció de riscos laborals
contra l'empresa, amb domicili

.....

FETS

Exposar de manera detallada els fets

.....

.....

Per tot allò exposat,

SOL·LICITEM A AQUESTA INSPECCIÓ, que tingui per presentat aquest

escrit de DENÚNCIA, amb les còpies i d'acord amb les al·legacions

abocaments, realitzeu les oportunes investigacions dels fets denunciats

en poder ser constitutius d'una infracció laboral i sancioni com correspongui.

A Ripollet a ... de del 20.....

NOMS I SIGNATURES



ANNEX II

MODEL DE DENÚNCIA PER ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

SOL·LICITANT

Persona afectada.....

Altres :

Nom i cognoms

.....
.....
.....

DADES DE LA PERSONA PRESSUNTAMENT ASSETJADA

Nom i cognoms:.....

NIF:.....

SEXE :.....

Telèfon de contacte:.....

e-mail:.....

Empresa o Centre de Treball:.....

Ocupació/Lloc :.....

DADES DE LA PERSONA PRESSUNTAMENT ACOSADORA

Nom i cognoms:.....

NIF:.....

SEXE:.....

Telèfon de contacte:.....

e-mail:.....

Centre de Treball:.....

Ocupació/Lloc:.....

RELACIÓ:.....

.....

Hi ha relació jeràrquica entre les dues persones? (Breu descripció)



DESCRIPCIÓ DELS FETS

DOCUMENTACIÓ ANNEXA SÍ No

SOL·LICITUD

La persona que denuncia sol·licita la tramitació d'aquesta denúncia i que s'investiguin els fets que es descriuen seguint el Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe existent a l'associació d'empreses de Ripollet

A Ripollet a ... de del 20.....

NOMS I SIGNATURES

A L'ATENCIÓ DE L'EQUIP D'ASSETJAMENT / JUNTA DIRECTIVA SEXUAL O PER RAÓ DE SEXA

Administració info@aeripollet.com

Telèfon i horari: 936 916 552 /

Dilluns a divendres de 09:00 a 13:00

Carrer Pau Casals, 35, 08291 Ripollet, Barcelona