



CONSELL COMARCAL DE LA SEGARRA

protocol contra l'assetjament

protocol contra l'assetjament en el si del Consell Comarcal de la Segarra

Juny 2009



Xarxa d'Agents Locals d'Igualtat
Diputació de Lleida



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur





CONSELL COMARCAL DE LA SEGARRA

protocol contra l'assetjament

Introducció

El Consell Comarcal de la Segarra, mitjançant conveni amb la Diputació de Lleida, és una de les entitats que pertany al desplegament de la "Xarxa d'agents locals d'igualtat" de les terres de Lleida.

Arran de la incorporació de l'agent d'igualtat d'oportunitats s'ha iniciat el procés d'elaboració del PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS del propi Consell Comarcal. Dins aquest Pla d'igualtat es contempla com a mesura la realització d'un PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAO DE SEXE. Aquest protocol redactat al mes de juny, s'ha informat al personal, s'ha presentat a la tercera Comissió d'igualtat (feta el 28.07.09) i s'ha aprovat al Ple del Consell el 29 de juliol de 2009.

El Programa d'agents d'igualtat és una iniciativa del Departament de Treball de la Generalitat, a través de la Direcció General d'oportunitats en el Treball i el Servei d'ocupació de Catalunya, juntament amb el Fons Social Europeu.



Xarxa d'Agents Locals d'Igualtat
Diputació de Lleida



Diputació de Lleida



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

SOC

Servei d'Ocupació de Catalunya

Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur





Memòria sobre les mesures i mitjans per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe:

Les mesures que s'ha utilitzat fins ara (juny 2009) al Consell Comarcal:

- Informar a tot el personal sobre el pla d'igualtat i àmbits en els quals s'actuarà; entre ells l'assetjament i/o la discriminació. D'aquesta manera el si de Consell deixa clar el rebuig de situacions i actituds ofensives.
- L'existència de la Comissió d'igualtat que té com a tasca el suport i assessorament a les persones que poguessin patir o amb risc de patir conductes d'aquest tipus. Es documentaria l'assetjament i es registraria els incidents.
- Donar a conèixer les "persones de referència" tant dins el Servei d'Informació i atenció a les dones, així com la figura d'agent d'igualtat, per adreçar-se en casos de detectar algun tipus d'aquestes conductes, per resoldre el problema o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.
- Recollir informació de tot el personal referent a aquestes conductes i deixar-los explicar-se en cas que haguessin vist o patit alguna discriminació o actituds sexistes.
- Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi Consell (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial)



Elaboració del protocol de prevenció d'assetjament

Emmarcat dins el Pla d'igualtat, l'elaboració del protocol seguirà una sèrie de mecanismes aconsellats pel Departament de Treball:

- Fer-ne la difusió a totes les persones de l'entitat (han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran)
- Disposar de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement .

Actualment, s'està en fase de diagnosi i disseny del pla d'igualtat. S'ha recollit informació referent a la igualtat de tracte i la percepció de discriminació. També es realitza l'estudi dels indicadors referents a l'àmbit 7 del pla d'igualtat :

Àmbit 7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

Aquest àmbit s'analitza des de la doble perspectiva de la tutela dels drets fonamentals de les persones treballadores i de la prevenció de riscos psicosocials en el si del Consell Comarcal de la Segarra. Tindrà en compte la prevenció de les conductes d'assetjament a la feina, psicològic (*mobbing*) o sexual, i la percepció d'actituds sexistes o de tracte discriminatori. S'analitza :

- Comprovació de la no existència d'actituds sexistes o de tracte discriminatori
- Comprovació que tothom a té la percepció de ser tractat justament amb dignitat i respecte.
- Valorar les accions que es porten a terme per tal de prevenir les actituds sexistes i l'assetjament.
- Existència d'un comitè encarregat de prevenir i actuar en casos de tracte discriminatori.

Dins el Consell Comarcal ja s'ha creat una comissió de seguiment del pla d'igualtat, que tindrà dins els seus objectius fer respectar i donar a conèixer el PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT per part de tothom. També serà l'encarregat d'actuar en cas que es donés alguna conducta sexista dins l'àmbit laboral.

Objectius del Protocol de Prevenció d'assetjament dins el Consell Comarcal

1. Ampliar les mesures de prevenció de riscos, ja que aquest protocol està contemplat dins aquest àmbit Major amplitud de tutela a la plantilla; oferint-los un ambient laboral més segur i respectuós.
2. Donar resposta a les sol·licituds subvencions, en les quals es demana a les entitats majors de **25 persones treballadores**, la redacció d'un protocol de prevenció de l'assetjament (obligatorietat d'indicar els mitjans utilitzats a prevenir i detectar casos d'assetjament). D'aquesta manera es dona exemple a la resta d'organitzacions de la comarca, perquè s'hi acollin.
3. Donar compliment a la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: El Consell Comarcal com a entitat pública ha de comprometre's a la no discriminació de les dones, definint accions específiques per portar a terme la prevenció dins aquest àmbit.



Elements del PROTOCOL del Consell Comarcal de la Segarra

1. La Declaració Institucional
2. Compromís de Confidencialitat, per part de la Comissió
3. Continguts
 - A. Definicions
 - B. L'àmbit de la protecció
 - C. Obligacions i orientacions: La direcció del Consell Comarcal de la Segarra.
 - D. Obligacions i orientacions: La representació de les persones treballadores
 - E. Drets i obligacions: Les persones treballadores
 - F. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: per a persones que consideren que l'estant patint
 - G. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe: Testimonis
 - H. Informació, sensibilització i formació
 - I. Assessorament i assistència a les persones afectades:
la persona de referència
 - J. Vies de resolució i resposta a l'interior del Consell Comarcal de la Segarra:
 - Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació
 - Denúncia interna i investigació
 - L. Garanties del procés i terminis
 - M. Sancions i accions correctives
 - N. El seguiment del protocol

ANNEX 1. IMPRÈS DE "REGISTRE D'INCIDENTS" davant d'una situació d'assetjament

ANNEX 2. Marc Legal

ANNEX 3. Circuits i Metodologia



1. La Declaració Institucional

El Consell Comarcal de la Segarra vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes del Consell Comarcal de la Segarra tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els homes i dones del Consell Comarcal de la Segarra tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (usuaris/ies, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, El Consell Comarcal de la Segarra declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

El Consell Comarcal de la Segarra demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

El Consell Comarcal de la Segarra es compromet a:

- Difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma **justa, ràpida i amb confidencialitat**.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat, a Cervera , 16 de juny de 2009 ,

XAVIER CASOLIVA PLA , President del Consell Comarcal de la Segarra i

la Representació de les persones treballadores, Jaume Font i Maribel Cregenzan



2. Compromís de Confidencialitat

La Comissió d'igualtat vol mostrar amb aquest document, juntament amb la Declaració del punt 1, la voluntat de mantenir rigorosa **confidencialitat** davant qualsevol fet, mantenint una postura justa i respectuosa; donar resposta a un **codi ètic i responsable** i, d'aquesta manera, poder oferir un **clima de confiança** vers a la plantilla.

Per materialitzar aquesta implicació signen el present full les persones integrants de la Comissió d'igualtat:

1. Josep Balart – Gerent de Consell Comarcal
2. M. Rosa Castellà – Cap d'Acció Social i Ciutadania
3. Maite Lecha – Coordinadora de l'Àrea d'Acció Social i Ciutadania
4. Jaume Font i Maribel Cregenzan – Representants Sindicals
5. Miquel Puig – Responsable de Personal i prevenció de riscos laborals
6. Marta Pujol – Servei de Promoció Econòmica
7. M.Camí Carreres – Servei d'Informació i Atenció a les Dones
8. Carme Múrcia Riera – Agent d'Igualtat d'oportunitats en el treball

S'afegeixen en la tercera reunió de la comissió d'igualtat (feta el 28 del juliol de 2009) dos nous membres:

9. Joan Botet Raich- Cap de l'Àrea de Turisme
10. Rosa Santana – Representant dels grups de l'oposició
11. Mateu Figuerola – Representant dels grups de l'oposició

Amb tot l' exposat s'inclou aquest protocol com a una de les mesures que formen part del Pla d'igualtat d'oportunitats en el si del Consell Comarcal de la Segarra.

Cervera, 29 de juliol de 2009 (aprovació pel Ple)



3. Els continguts:

A. Definicions

1) L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual (accions de caràcter 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.

A continuació s'assenyala alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals

No verbal

- Gestos o mirades obscenes
- Ús de gràfics, dibuixos, fotografies o imatges de contingut denigrant
- Cartes, notes o missatges de contingut ofensiu

Físic

- Apropament físic excessiu
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos



2) L'assetjament per raó de sexe ha estat definit 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.

L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (o per la seva actitud defensora de la igualtat).

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual
- Utilitzar humor sexista
- Menystenir la feina feta per les dones
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes)
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Exemples d'assetjament per raó de sexe:

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir a mares que tinguin reducció de jornada (amb l'objectiu de que deixi la feina).
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament)
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Tipologies d'assetjament sexual i/ o per raó de sexe

3) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

4) En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de



naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

- **Assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

5) Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament pot afectar tant dones com homes i es pot produir entre persones del mateix sexe.

6) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se

- Entre companys/es (assetjament horitzontal)
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent)
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent)

7) També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma al Consell, o es produeix per part d'aquesta: usuaris/ies, ciutadania, clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

8) En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

B. L'àmbit de la protecció

9) Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del CONSELL COMARCAL DE LA SEGARRA però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

10) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou jornades, reunions, viatges o actes en què el Consell Comarcal de la Segarra hi participi). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.



C. Obligacions i orientacions: Òrgans de Govern del Consell Comarcal del Consell Comarcal de la Segarra

11) El Consell Comarcal de la Segarra té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores. Tutela laboral de la plantilla i prevenció accidents laborals.

12) Les obligacions de totes les persones amb càrrecs de responsabilitats són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.



D. Obligacions i orientacions: Sindicats o representació de les persones treballadores

13) Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació als òrgans de govern del Consell de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

14) Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.



E. Drets i obligacions: La plantilla

15) El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A l'apartat **G** d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

16) L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Totes les persones del Consell Comarcal de la Segarra tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, coordinadors/res, usuaris/ies o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.

17) L'obligació de no ignorar aquestes situacions

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. A l'apartat **H** trobem les orientacions pràctiques per actuar.

18) L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada.

Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

19) Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.



F. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: per a persones que consideren que l'estant patint

El Consell Comarcal de la Segarra vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, usuaris/ies, proveïdors/es, persones col.laboradores– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

20) Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin.

La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius)
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. A l'annex d'aquest protocol hi ha un model que es pot utilitzar en aquests casos.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

21) Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: Prendre nota i registrar els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciats).

També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

22) Demanar suport

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.



El Consell Comarcal de la Segarra ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure apartat I: ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA).

Pots adreçar-te a la persona (serà la **persona de referència** que et donarà suport) que consideris d'un grup de quatre membres, pertanyents a la Comissió d'igualtat.

Aquesta **persona de referència** et podrà:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud, anomenat **procés informal**.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

23) Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi Consell Comarcal (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial)

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins del Consell: formular una queixa i demanar amb l'assistència i suport d'una "**persona de referència**" (la **persona de referència serà una de les quatre nomenades a l'apartat 32, pots dirigir-te a una d'aquest grup segons el teu grau de confiança**) per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

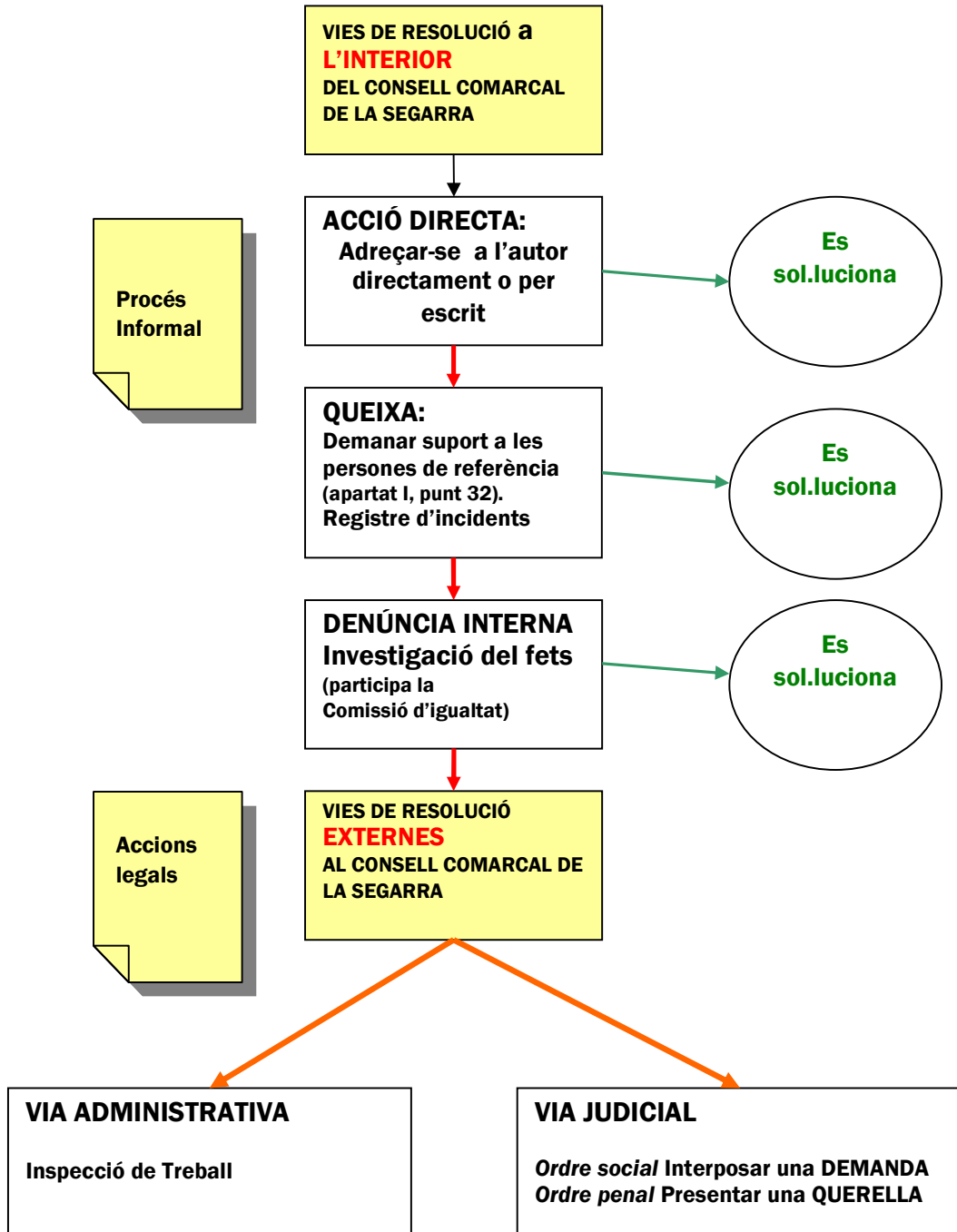
En els apartats J i K d'aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. La persona de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.



Vies de resolució d'una queixa o denúncia d'assetjament





G. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: Testimonis

Si observes que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

24) Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

25) Donar suport a la persona que pateix aquesta situació

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la PERSONA DE REFERÈNCIA i demani assistència.

26) Informar el Consell Comarcal/ demanar suport al Consell Comarcal/ presentar una queixa o una denúncia interna

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.



H. Informació, sensibilització i formació

El Consell Comarcal de la Segarra es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, als òrgans de govern i gerència per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

27) El Consell Comarcal de la Segarra, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que :

- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores .
- Les persones que s'incorporen coneixeran els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estarà disponible i accessible a totes les persones treballadores a xarxa interna.

28) El Consell Comarcal de la Segarra d'acord amb la representació de les persones treballadores farà difusió entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs

29) Es faran accions per a :

- Les persones amb responsabilitats : coordinadores, caps d'àrea...
- Les persones de la Comissió de Seguiment, directes en el procés
- Les reunions de la Comissió de seguiment també tindran com a objectiu comunicar i compartir informació dins aquest àmbit.



I. Assessorament i assistència a les persones afectades:

La persona de referència

El Consell Comarcal de la Segarra es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

També a les persones que no formen part del Consell Comarcal de la Segarra però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

30) El Consell Comarcal de la Segarra, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones per donar suport en aquest procés.

31) Les seves funcions són:

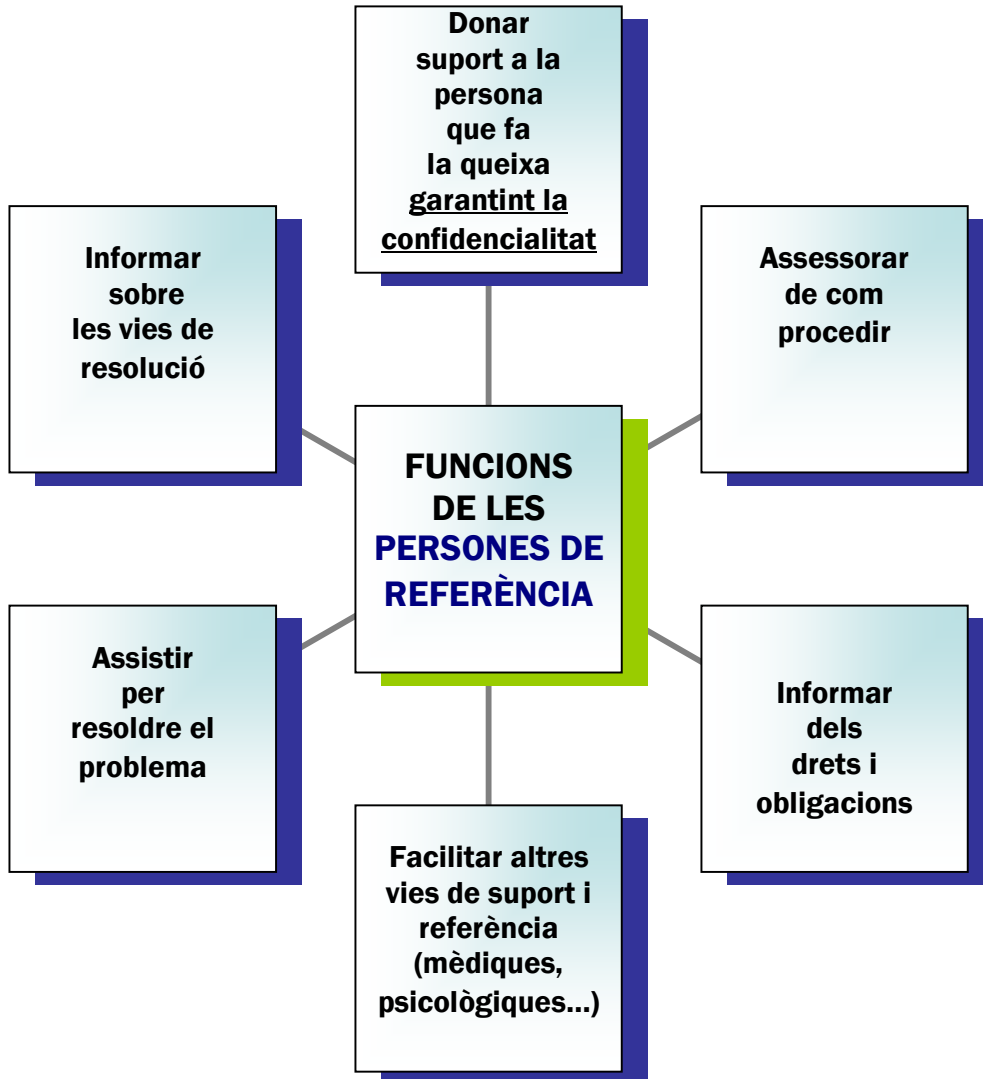
- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema

32) Les persones de referència de la nostra organització formen part de la Comissió d'igualtat (que porta a terme també el pla d'igualtat d'oportunitats)

1. Josep Balart – Gerència del Consell Comarcal
2. M.Camí Carreres – Servei d'Informació i Atenció a les Dones
3. Jaume Font - Representant Sindical
4. Carme Múrcia Riera – Agent d'Igualtat d'oportunitats en el treball

No s'ha fixat únicament una persona pel fet de què la persona que rep l'assetjament pugui escollir d'aquestes quatre en funció de la confiança o afinitat personal.

33) Els nomenaments es faran per 1 any amb possibilitat de renovació





J. Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa (I): Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions: Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

34) Característiques del procés:

Arran d'una queixa, la persona de referència (punt 32) intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud (Procés Informal).

Si amb tot i això no es soluciona, es realitzarà una denúncia Interna i s'investigaràn els fets. Es donarà a conèixer els fets a la Comissió d'igualtat perquè tingui constància.

35) Estadi inicial: Formulació d'una queixa.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones de referència (amb el coneixement i suport del grup de la Comissió d'igualtat).

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets; però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

36) Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència (apartat I) s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

37) Mediació informal:

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes del Consell Comarcal.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.



38) Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.
- Es guarden informes del que ha succeït

39) La persona de referència (i la també la Comissió d'Igualtat) haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

40) Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals, seguint les recomanacions de la Consell de Relacions Laborals de Catalunya.



K. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa(II) : Denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

41) Característiques del procés

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. En la investigació participa la comissió d'igualtat.

El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol, i respondre de manera conseqüent.

42) Estadi inicial: Presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció.

La denúncia interna es realitzarà per escrit i incorporarà:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets ...
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis

La persona de referència que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Donar a conèixer els fets a la Comissió d'igualtat perquè estiguin assabentats
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar la representació de les persones treballadores.



43) Instrucció del procediment

La persona o persones (pertanyents a la Comissió d'igualtat) assumiran la instrucció dels fets seran acordades pel Consell i la representació de les persones treballadores. S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés)
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya)

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets.

L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

44) Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

45) Presa de decisions: Resolució

La persona o persones de la comissió que assumeixin la instrucció hauran d'elaborar un informe escrit per a *la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre* on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.



46) Informar del resultat i del dret a recòrrer, si el resultat no és satisfactori

La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informarà la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.



L. Garanties del procés i terminis

47) Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions.

Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

48) La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

49) La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

50) La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables .



M. Sancions i accions correctives

51) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considerat com una falta molt greu
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

52) Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

N. Seguiment del protocol

53) La Comissió de Seguiment estarà formada per:

- Representant/s de la **Comissió d'igualtat** (pla d'igualtat), en la qual hi formen part representants del Consell Comarcal de la Segarra i representant/s sindicals.

54) Les funcions de la Comissió de Seguiment seran :

- Reunir-se per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes,
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

55) Inclusió al Conveni del Consell Comarcal de la Segarra, a posteriori de l'aprovació al Ple.



ANNEX 1. IMPRÈS DE “REGISTRE D'INCIDENTS”

Davant d'una situació d'assetjament

Aquest imprès de denúncia interna o queixa servirà de registre per prendre nota dels incidents quan no han pogut solucionar-se en l'estadi inicial. Aquesta fase es farà servir a posteriori d'haver deixat clar a la persona que realitza l'assetjament el rebuig a aquestes situacions ofensives i d'haver-li demanat que no es repeteixin.

Informació que cal recollir:

Data que es fa la denúncia interna _____

Qui rep l'assetjament _____

Qui ha realitzat l'acció _____

Descripció dels fets, detalls, dates i descripció dels comportaments ofensius, freqüència, durant quan de temps...

Especificar:

Què ha passat? Quin fet o acció:

Quina resposta ha generat?

Quan ha passat?

Ho ha presenciats algú altre?

Has demanat suport a algú de l'entitat?

Descripció dels sentiments que provoca aquesta situació

Referent a la petició específica que aquest comportament no es repeteixi:

Quan s'ha fet?

Com s'ha fet(per escrit o directament)?

Cal que sàpigues:

La persona o persones de referència a qui et pots adreçar seran:

M. Camí Carreres, Josep Balart, Carme Múrcia i Jaume Font.

et donaran suport i garantiran la confidencialitat (pertanyen a la Comissió d'igualtat)

Aquestes persones de referència et podran ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació, fer-li saber que el seu comportament està molestant i advertir-lo de les conseqüències de continuar en aquesta actitud .

Per la presa de decisions posteriors podran participar-hi tota la Comissió d'igualtat que garanteix igualment confidencialitat, tracte just i rapidesa en la resolució del fet. Pots consultar la declaració inicial d'aquest document on hi ha el compromís d'aquestes bones intensions: confidencialitat, justícia i rapidesa.



La denúncia interna es realitzarà per escrit i incorporarà:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets ...
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis

La Comissió de seguiment o persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació: la Comissió d'igualtat o de seguiment.



ANNEX 2 . MARC LEGAL

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe són les següents:

1. Àmbit comunitari:

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

2. Àmbit estatal:

Constitució Espanyola:

- **art. 14:** Principi d'igualtat
- **art. 15:** Dret a la vida i a la integritat física i moral
- **art. 18:** Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- **art. 35:** Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- **art. 7:** Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- **art 8:** Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
- **art. 45.1:** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- **art. 48:** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels Treballadors:

art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- **art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- **art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.



- **art. 14 i ss:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.

- **art 33 i ss:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

- **art. 8.13:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.

- **art. 8.13. bis:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal

- **art 184:** tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

3. Àmbit autonòmic:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- **art.15:** Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- **art. 5 Tercer:** Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

- **Capítol 7 (art. 27 a 29):** Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

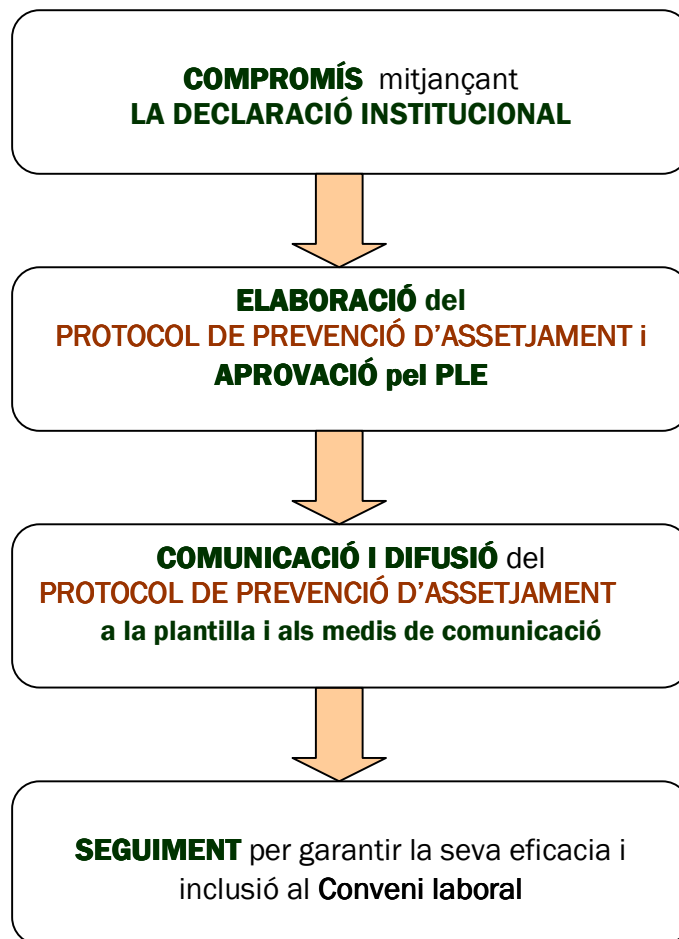
4.La negociació col.lectiva i CONVENI DEL CONSELL COMARCAL

Com a resultat de la negociació col.lectiva i com a **mesura del propi Pla d'igualtat d'oportunitats**; posteriorment a **l'aprovació pel Ple** del Consell Comarcal caldrà incloure aquest Protocol al **Conveni laboral**.



ANNEX 3. Circuits i Metodologia

**Política del Consell Comarcal de la Segarra
Vers el PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT**





METODOLOGIA DEL CONSELL COMARCAL DE LA SEGARRA

LA COMUNICACIÓ DEL PROTOCOL

- Distribuir una còpia del protocol a tot el personal del CCS, dins aquesta documentació es troba la informació que cal que conegui la plantilla.
- Prevista la realització d'una jornada al mes de novembre 09 referent a Protocol de prevenció d'assetjament
- Reunions periòdiques de la **Comissió d'igualtat** (aquesta comissió absorbirà les tasques de seguiment del protocol). Aquestes reunions tindran caràcter de sessions informatives tant a la part directiva: presidència i gerència, com seus membres dels representants de les persones treballadores, ja que tots ells formen part de la Comissió d'igualtat.
- Es farà esment a la pàgina web del Consell Comarcal de la Segarra, a posteriori que sigui aprovat pel **Ple**.
- S'inclourà a la xarxa informàtica el protocol i el procediment de denúncia interna en casos d'assetjament, perquè tothom hi pugui accedir-hi.
- En la propera revisió del **Conveni**, caldrà incloure'l com a mesura que pertany al propi **Pla d'igualtat**.



Procediment de denúncia Vies de resolució

