



CONSELL COMARCAL
DEL BERGUEDÀ

PROTOCOL D'INTERVENCIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE del CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Elaboració del protocol d'intervenció en cas d'assetjament

El protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe està emmarcat dins del Pla Estratègic de polítiques de gènere, aprovat el 2014 i amb un vigència fins al 2020

Concretament dins de la línia estratègica 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

1.1 Consolidar i avançar en el desenvolupament de polítiques comarcals de gènere mitjançant la planificació i disposició de recursos i eines al Servei dels ajuntaments,.

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

OBJECTIU GENERAL 1.4. Suport tècnic al desplegament de manera progressiva de Plans d'Igualtat Interns a l'administració

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1.4.1. Vetllar perquè els treballadors i treballadores del CCB pugui fer ús de les millores de la conciliació personal, familiar i laboral recollides al conveni col·lectiu del personal laboral del CCB.
- 1.4.2 Elaborar un Protocol contra l'assetjament sexual i implantar-lo
- 1.4.3 Introduir criteris no discriminatoris en els processos de selecció de personal per a treballar al Consell
- 1.4.4. Promoure la incorporació de dones en llocs de treball tradicionalment masculins per tal de disminuir la segregació horitzontal.
- 1.4.5. Promoure la incorporació d'homes en llocs de treball tradicionalment femenins per tal de disminuir la segregació horitzontal.
- 1.4.6. Promocionar les dones a càrrecs d'alta responsabilitat per tal de disminuir la segregació vertical (àrees on hi ha majoria femenina però el cap és home).
- 1.4.7. Establir criteris de valoració de gènere i igualtat de gènere en els plecs de condicions tècniques per a la contractació de serveis i compres per concurs.

L'elaboració del protocol seguirà una sèrie de mecanismes aconsellats pel Departament de Treball:

- Fer-ne la difusió a totes les persones de l'ens
- Disposar de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

Objectius del Protocol d'intervenció en cas d'assetjament dins del Consell Comarcal del Berguedà

1- Ampliar les mesures de prevenció de riscos a la plantilla, oferint-los un ambient laboral més segur i més respectuós.

2- Donar resposta a les sol·licituds de 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 per a prevenir i detectar casos d'assetjament).

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 del Berguedà 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 d'aquest àmbit.

Elements del protocol del Consell Comarcal del Berguedà

1. La Declaració Institucional

2. Continguts

a. Definicions

- Concepte d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- Grups de risc
- Conductes de la persona assetjadora
- Conseqüències de l'assetjament

b. Àmbit de protecció

c. Responsabilitats i obligacions:

- Obligacions de la direcció de l'empresa i dels comandaments
- Obligacions de la representació de les persones treballadores
- Drets i obligacions de les persones treballadores

d. 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
- Per a testimonis

e. Informació, sensibilització i formació

f. Suport i assistència: la persona de referència

g. Vies de resolució i resposta al interior del Consell Comarcal del Berguedà:

- Presentar una queixa i demanar assistència per resoldre la situació
- Formulació d'una denúncia interna. Investigació.

h. Garanties del procés i terminis

i. Sancions i accions correctives

j. Seguiment del protocol

3. Annexes

1. Marc legal

2. Circuits i metodologia

3. Imprès de "Registre d'incidents" davant d'una situació d'assetjament

4. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

5. Bibliografia i marc de referència

1. La Declaració Institucional

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

Totes les dones i homes del CCB tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els homes i dones del CCB tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (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 del Berguedà 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 del Berguedà 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 intimidadores 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 del Berguedà es compromet a:

- Difondre un 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'ens.
- 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 Berga a de 20

President del Consell Comarcal del Berguedà

Representació de les persones
treballadores

2. Continguts

a. Definicions

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, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. (Directiva 2006/54/CE)

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, tenint en compte la pauta d'insistència o repetició, 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
 - Invitacions persistents per 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
 - Mirades lascives al cos
 - Gestos obscens
 - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
 - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter 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 (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
 - Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos

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 intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. (Directiva 2006/54/CE)

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals.

L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada; quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal o sol·licita alguns dels drets laborals previstos en aquest supòsit.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, s'assenyalen també alguns dels comportaments més habituals en què es manifesta l'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Sabotejar la seva feina o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.

Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per atenció als fills/es) o induir-la a renunciar-hi.

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

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

- **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 a negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina.

Implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui l'empresari o empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

- **Assetjament ambiental:** Es el comportament que crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal:** entre companys/es
- **Assetjament vertical descendent:** comandament – subordinat/da
- **Assetjament vertical ascendent:** subordinat/da – comandament

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.

Grups d'especial atenció en relació a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament sexual o assetjament per raó de sexe són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades)
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal o atípic)
- Dones amb discapacitats
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades
- Un altre grup vulnerable –a menor escala– és el de persones homosexuals i homes joves (persones assetjades per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics)

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural.

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 contractes, accés a la formació, millores de sou, etc).
- Oferiments d'amistat o d'intimitat en moments personals delicats (separacions, divorcis, etc).
- Acorralaments, grapejades, etc.
- Peticions clares de favors sexuals sota amenaça o coacció

Conseqüències de l'assetjament:

Víctima

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, 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 provoca sofriment
- Augment de l'absentisme
- Canvi de treball

Administració

A l'administració 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.
- 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.

b. Àmbit de protecció

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'ens però si 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.

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 o laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'ens, etc). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs o circumstàncies.

c. Responsabilitats i obligacions

Obligacions de l'ens i els comandaments

El Consell Comarcal del Berguedà té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar a 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 i investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Obligacions de la representació de les persones treballadores

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 a la direcció del Consell Comarcal del Berguedà de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

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.

Drets i obligacions de les persones treballadores

- 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.
- Obligació de tractar als altres amb respecte: totes les persones del CCB tenen l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, etc.
- Obligació de no ignorar situacions d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.
- Obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.
- 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/o d'assetjament per raó de sexe.

d. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

Per a persones que considerin que l'estant patint

El Consell Comarcal del Berguedà 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, proveïdors/es- aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

- Deixa ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideres ofensives i demana a la persona que està creant aquesta situació que no vols que es repeteixin; per exemple, parlant directament amb la persona 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 dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
 - petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar la data i guardar-ne una còpia.

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

- Documenta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: prendre nota i registrar els incidents (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado, etc.). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.
- Demana 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 demanis suport i que es faci quan abans millor.

El Consell Comarcal del Berguedà ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure punt f: assessorament i assistència. La persona de referència). Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar-te amb la persona que està creant aquesta situació (redactant un escrit, mantenint una conversa amb ella, etc).
 - Adreçar-se en nom teu a aquesta persona; fer-li saber que els seus comportaments et molesten, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
 - Informar-te i assessorar-te sobre els teus drets i les opcions i accions que es poden emprendre.
- Informar-te, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi ens (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).
Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins del Consell Comarcal del Berguedà: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "persona de



referència" (la persona de referència serà una des nomenades a l'apartat f, pots dirigir-te a una d'aquestes persones 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.

A l'apartat g, *vies de resolució* 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.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

Per a 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.

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.

- Adverteix a 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.
- Dóna 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.
- Informa al Consell Comarcal/ demana suport al Consell Comarcal/ presenta 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.

En el cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

e. Informació, sensibilització i formació

El CCB es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

El CCB, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- Les persones que s'incorporen coneguin des del inici 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 tots els treballadors a la intranet.

El CCB d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació 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

Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- Les persones que s'incorporen a l'organització
- Les persones amb responsabilitats de direcció
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació)

f. Suport i assistència. La persona de referència

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

El Consell Comarcal del Berguedà, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Són les PERSONA DE REFERÈNCIA.

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

Les persones de referència de la nostra organització són:

- Gerent del Consell Comarcal del Berguedà
- Secretari/a del Consell Comarcal del Berguedà
- Delegat/ada sindical
- Tècnic/a del servei de Prevenció
- Cap de l'Àrea de la Dona
- Tècnic/a de l'àrea de la dona del Consell Comarcal del Berguedà)
- Altres que els membres considerin oportú.

Les persones de referències citades formen part de la **Comissió d'Igualtat**, creada per desenvolupar i concretar els objectius d'aquest protocol.

Els nomenaments es faran per 4 anys amb possibilitat de renovació.

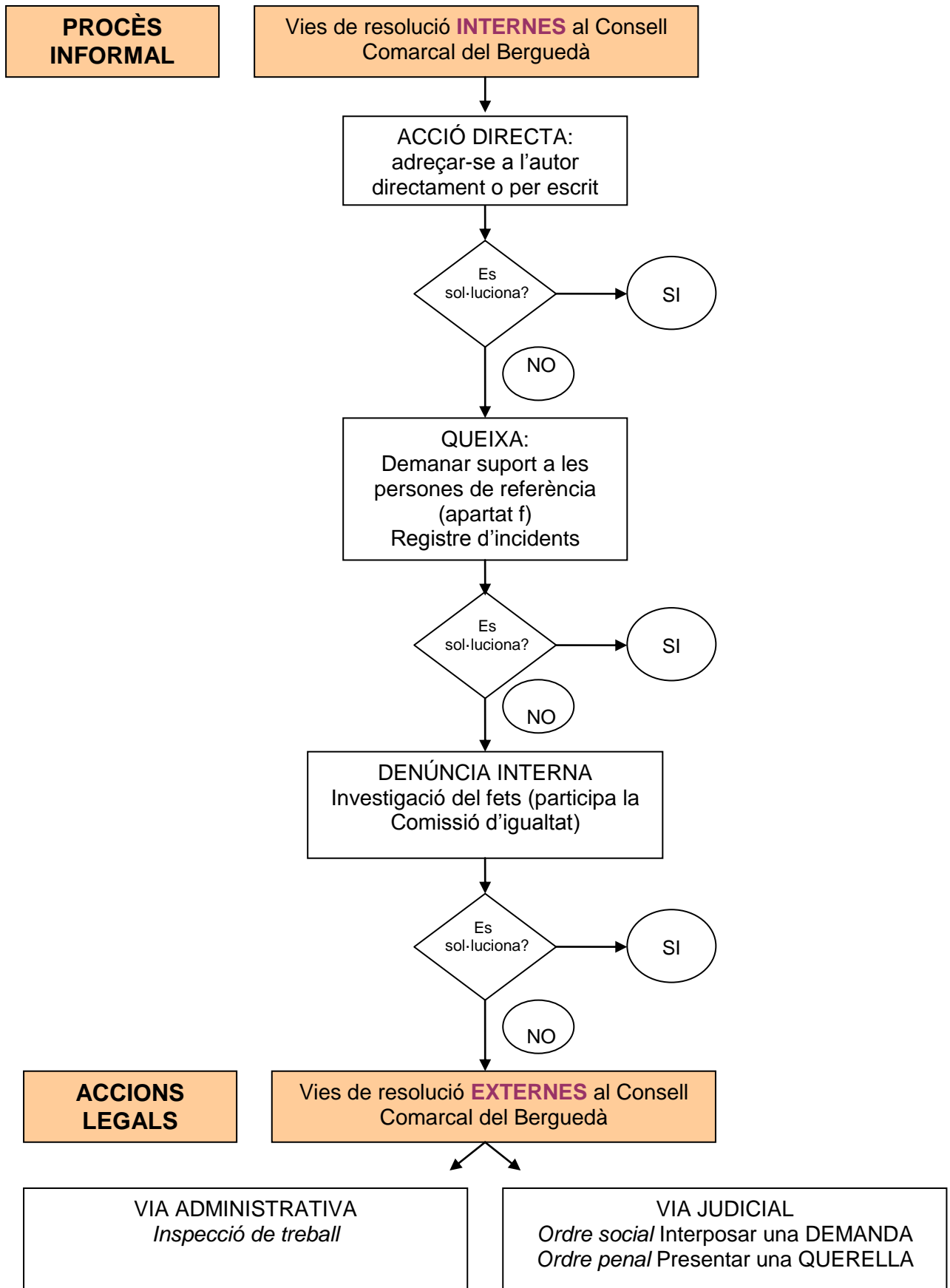
g. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'administració

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.

Arran d'una queixa, la persona de referència 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 la seva conducta (procés informal). Si amb tot i això no es soluciona, es realitzarà una denúncia interna i s'investigaran els fets. Es donarà a conèixer a la comissió d'igualtat perquè tingui constància.



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



Presentar una queixa i demanar assistència per resoldre la situació

1. 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.

2. Anàlisi dels fets: Recollida d'informació

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA 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.

3. 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 de l'ens.
- 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.

Si és necessari, en aquesta fase es podrà buscar recolzament en algun professional extern.

4. Resolució

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe 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.

La PERSONA DE REFERÈNCIA (i la Comissió d'Igualtat) en tot cas 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
- Es guarden informes del que ha succeït

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*.

*D'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

Formulació d'una denúncia interna. 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.

1. Estadi inicial: Presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol membre de la Comissió d'Igualtat i/o al cap d'àrea immediat.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- 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 d'Igualtat 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 o persones que assumiran 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 a la representació de les persones treballadores.

2. Instrucció del procediment: La persona o persones (pertanyents a la Comissió d'Igualtat) que 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 denuncia 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. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

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.

3. 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.

4. Preses de decisions: Resolució: La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà 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.

5. Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori: La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallará les compensacions o sancions.

h. Garanties del procés i terminis

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.

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.

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.

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

*D'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

i. Sancions i accions correctives

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.

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.

j. Sistemes de seguiment del protocol

La comissió d'igualtat serà l'encarregada de dur a terme el seguiment del protocol.

Les funcions de la Comissió 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.
- Aprovar la incorporació en aquest protocol de qualsevol altre representant.

ANNEX 1. 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 delicte.

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.

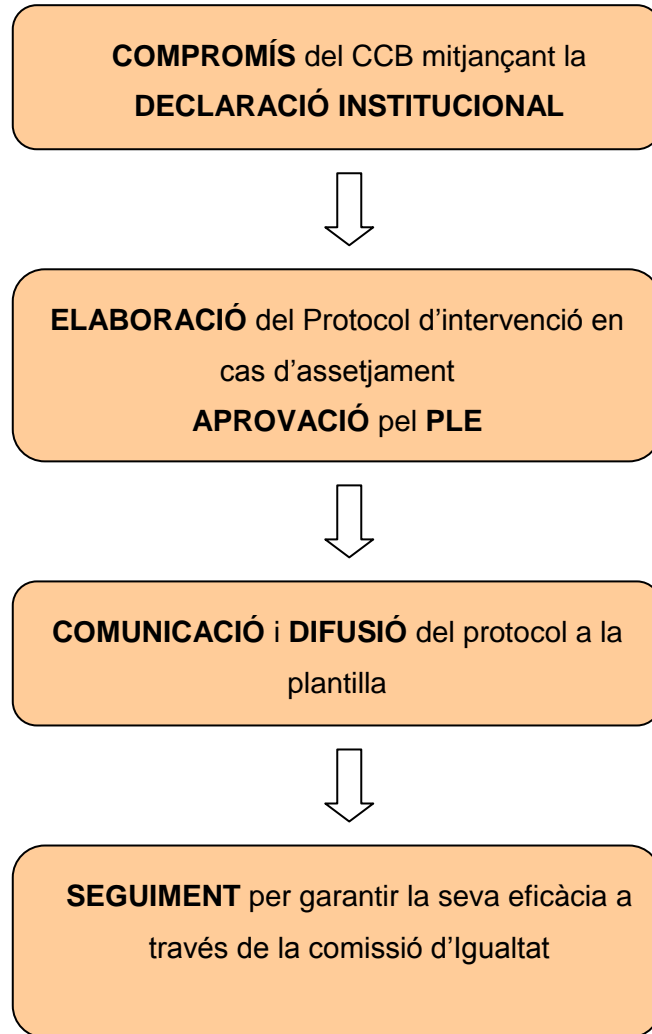
4. Conveni del Consell Comarcal del Berguedà

Posteriorment a l'aprovació pel Ple del Consell Comarcal del Berguedà caldrà incloure aquest protocol al Conveni.



Annex 2 . CIRCUÏTS I METODOLOGIA

Política del Consell Comarcal del Berguedà vers el PROTOCOL D'INTERVENCIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT





Annex 3. 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 després 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.

Sol·licitant: Persona afectada Àrea/ Servei de Prevenció Delegats prevenció
 Recursos Humans Testimoni

Data que es fa la queixa/denúncia interna: _____

Dades de la persona assetjada: _____

Dades del persona que presumptament realitza l’assetjament: _____

Descripció dels fets, detalls, dates i descripció dels comportaments ofensius, freqüència, ...
Especificar:

Què ha passat? Quin fet o acció: _____

Quan ha passat? _____

Ho ha presenciat algú altre? _____

Has demanat suport a algú? _____

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:

Et donaran suport i garantiran la confidencialitat. Aquestes persones de referència et podran ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació i 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.



CONSELL COMARCAL
DEL BERGUEDA

Annex 4. DOCUMENT DE CONSENTIMENT INFORMAT PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT

_____, amb DNI núm. _____, treballador/a del Consell Comarcal del Berguedà, autoritzo a iniciar el procediment establert al Protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe del Consell Comarcal del Berguedà i dono autorització a les persones de referència encarregades de realitzar les accions que el protocol determina.

Localitat i data

Signatura



CONSELL COMARCAL
DEL BERGUEDA

Annex 5. Bibliografia i marc de referència

La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Un instrument per definir, implementar i comunicar un protocol contra l'assetjament en el si de l'empresa
Generalitat de Catalunya, Departament de Treball