



Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere i d'altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral, dins el Consell Comarcal de la Selva



Contingut

1.	Introducció	3
2.	Compromís institucional	4
3.	Identificació de conductes	6
4.	Procediment	10
5.	Mesures preventives	14
6.	Seguiment i revisió	15
7.	Annexos	15
8.	Referències bibliogràfiques	19



1. INTRODUCCIÓ

Aquest document correspon al “Protocol per a la prevenció i l’abordatge de l’assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere i d’altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral, dins el Consell Comarcal de la Selva”. El present document correspon al segon protocol que es realitza, i la seva actualització ha estat a càrrec de la pròpia comissió per a la prevenció de l’assetjament.

Marc legal

A nivell internacional, la Convenció sobre l’eliminació de totes les formes de discriminació de 1995, adoptada per l’ONU¹ i ratificada per Espanya el 1983, reconeix la violència envers la dona com una violació dels drets humans i les seves llibertats fonamentals. Es reconeix el dret de les dones a veure’s lliures de totes les formes de discriminació possibles, incorporant també aquelles que es donen en un context laboral i instant als estats a adoptar mesures pertinents per acabar amb les mateixes.

El Conveni nº190 i la Recomanació nº206 de l’OIT², de 2019, sobre l’eliminació de la violència i l’assetjament en el món del treball, proporciona un marc comú per tal de prevenir, minimitzar i eliminar la violència i l’assetjament en el món laboral, inclòs l’assetjament sexual i per raó de sexe.

A nivell europeu, el Conveni del Consell d’Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica, ratificat per l’Estat espanyol el 2014, defineix l’assetjament sexual i condemna tota forma de violència contra les dones. La Directiva 2006/54/CE estableix que l’assetjament sexual i per raó de sexe són discriminacions a les quals cal fer front des de l’àmbit laboral.

A nivell estatal, la Constitució Espanyola promou l’establiment de condicions per a la igualtat efectiva, així com el fet que no pot prevaldre discriminació alguna per raó de sexe, entre d’altres.

La Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, tipifica els delictes en contra la integritat moral i la llibertat sexual.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, amb la modificació del 2019, per a la igualtat efectiva de dones i homes, recull l’obligació de les Administracions Públiques, a través de l’article 51, d’establir mesures efectives de protecció davant l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe.

Així mateix, la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, demana de manera explícita, a través de l’article 13, que les administracions públiques hauran, no només de promoure mesures per evitar l’assetjament sexual i per raó de sexe, sinó d’incorporar-ne d’específiques per evitar conductes que atemptin contra la llibertat sexual i la integritat moral en l’àmbit laboral.

¹ Organització de les Nacions Unides

² Organització Internacional del Treball



També explicita l'obligació d'arbitrar procediments o protocols específics a nivell de prevenció, detecció, denúncia i assessorament.

L'Estatut dels Treballadors, així com el TREBEP³ també reconeixen com a dret de les persones el respecte a la seva intimitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per últim, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, a l'article 11, exposa que les administracions públiques han de garantir els drets reconeguts a la mateixa llei pel conjunt de les persones treballadores i, de la mateixa manera, inclouran mesures per tal de promocionar i defensar la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.

A Catalunya, l'Estatut d'Autonomia recull que les dones tenen dret a viure lliures de tota mena de discriminació, garantint polítiques públiques que afrontin tot tipus de violència envers les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.

La Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, defineix com a àmbit de la violència el laboral, establint l'assetjament sexual i per raó de sexe com a dues tipologies dins d'aquest àmbit.

La Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, exposa que les administracions públiques han de vetllar per la no discriminació de les persones en funció de la seva orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, recull, a través del seu article 18.3, que "les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe".

Finalment, la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, garanteix el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació. Concretament, l'article 3, demana evitar qualsevol forma de discriminació per sexe o gènere, orientació o identitat sexual i qualsevol forma de LGTBI-fòbia o de misogínia.

2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

Amb l'actualització del present protocol, des del Consell Comarcal de la Selva, es treballa per assolir i mantenir un entorn de treball segur, respectuós i lliure de qualsevol actitud discriminatòria.

Aquest protocol, que reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i altres discriminacions que es puguin produir dins el Consell Comarcal de la Selva, també representa un

³ Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic



compromís institucional per a l'erradicació d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que treballen dins d'aquesta institució.

Aquest és un protocol que aclareix actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i que garanteix la pluralitat d'intervencions per a un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

Així mateix, s'assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment de manera estricta dins de la mateixa organització.

Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos que es puguin produir i amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit del Consell Comarcal. Per tant, pretén ser una guia per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització per a la plantilla.
- Garantir un entorn de treball segur i respectuós per al conjunt de persones que conformen el Consell.
- Erradicar tota conducta discriminatòria, ofensiva, humiliant o intimidatòria, que atempti contra la dignitat o la integritat física o moral de les persones treballadores.
- Oferir una definició clara, àmplia, detallada i exemplificada de les diferents tipologies d'assetjament, evitant l'ambigüitat i la incertesa a l'hora de determinar quines conductes són constitutives d'assetjament.
- Proporcionar una eina de denúncia i protecció per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament.
- Acomplir la normativa vigent en termes d'obligació d'arbitrar procediments i disposar protocols específics.

Àmbit d'aplicació

Les persones sobre les quals té aplicació aquest protocol són aquelles que desenvolupin les seves funcions dins del Consell Comarcal de la Selva, tan sigui en règim de funcionariat com en règim laboral, així com els càrrecs polítics existents i les persones en pràctiques.

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del Consell Comarcal de la Selva però s'hi relacionen per raó de la seva feina com empreses proveïdores, subcontractades o persones participants en activitats del propi Consell Comarcal. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

Els llocs físics d'aplicació del protocol són tots aquells en relació amb el mateix:

- Llocs de treball, tant públics com privats.
- Llocs on es menja o es fa descans.
- Lavabos, instal·lacions sanitàries o vestuaris.



- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activats socials i de formació relacionats amb el lloc de treball, així com en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.
- En el marc de les comunicacions relacionades amb el treball, incloses aquelles que es fan per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Drets i deures

Totes les persones treballadores tenen dret a que sigui respectada la seva intimitat i a gaudir d'un entorn de treball saludable, segur, lliure de discriminacions i sense patir cap tipus d'assetjament ni violència en el treball.

Les obligacions per part del Consell Comarcal de la Selva són:

- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- Promoure la millora contínua de les condicions de treball i el respecte a la intimitat, igualtat i dignitat en les relacions entre les persones treballadores.
- Respectar l'activitat professional i el criteri tècnic de la comissió per a la prevenció de l'assetjament i proporcionar suficients recursos materials, humans i econòmics per desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Garantir la informació a les persones treballadores dels drets que tenen així com del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Valorar i aplicar les mesures correctores i preventives recomanades per la comissió que hagi investigat i estudiat el cas, per tal de solucionar el problema i evitar l'aparició de nous casos.

Les persones treballadores del Consell Comarcal de la Selva tenen les següents obligacions:

- Tractar de manera respectuosa, digna i justa les altres persones treballadores, així com caps i persones sota la pròpia supervisió.
- No discriminar cap persona per raons de raça, religió, edat, nacionalitat, sexe, edat o qualsevol altra condició personal.
- Rebutjar qualsevol conducta o manifestació susceptible de ser considerada com a assetjament físic, psicològic, moral o abús d'autoritat, així com qualsevol altra conducta que pugui generar un entorn intimidador o ofensiu cap als drets de les persones.
- No ignorar i informar de les situacions de les quals tingui coneixement i mantenir la confidencialitat.
- No justificar una conducta impròpia emparant-se en una ordre d'una persona superior o en el desconeixement del protocol.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

3. IDENTIFICACIÓ DE CONDUCTES

En tot tipus d'assetjament cal tenir present el sentit de les interaccions entre persona assetjadora i persona que pateix l'assetjament. D'aquesta manera es diferenciarà:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.



- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona treballadora o un grup sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona treballadora o per un grup sobre una persona del seu mateix nivell jeràrquic.

Assetjament sexual

a) Definició:

D'acord amb l'article 2 la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'assetjament sexual és qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

b) Tipus i exemples:

Conductes verbals

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Fer comentaris constants sobre la roba o l'aspecte físic d'una persona.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies i preferències sexuals.
- Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.
- Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.

Conductes no verbals

- Fer mirades i gesticulacions lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Utilitzar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Escriure cartes, notes, missatges de correu electrònic o publicacions a les xarxes de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Comportaments físics

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats.
- Apropament físic excessiu i innecessari.
- Arraconament, recerca deliberada de quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.

Assetjament sexual “quid pro quo” o xantatge sexual

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, l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'entorn laboral. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, serà exercit per aquella persona que tingui poder, sigui directament o indirecta, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

La persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre, independentment de la



seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'entorn de treball.

Assetjament per raó de sexe

a) Definició

D'acord amb l'article 2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per la igualtat efectiva de dones i homes, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, que provoca aquests mateixos efectes. En aquesta categoria cal incloure l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

Són especialment freqüents i greus les situacions que es produeixen per raó d'embaràs i maternitat de les persones gestants en totes les escales professionals o per l'exercici d'algun dret laboral previst per conciliar la vida personal, familiar i laboral. Aquestes conductes no han de tenir una connotació sexual. La consideració d'assetjament sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives.

b) Tipus i exemples

Atacs amb mesures organitzatives

- Jutjar el desenvolupament de la feina de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- Induir la persona a cometre errors laborals.
- Negar o ocultar els mitjans per realitzar el treball o facilitar dades errònies.
- Assignar tasques molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona o que requereixin una qualificació molt menor de la que es té.
- Donar ordres contradictòries o impossibles d'acomplir.
- Robar pertinències, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball, causant-li un perjudici.
- Amençar o pressionar a les persones que recolzen a la persona assetjada.
- Manipular, ocultar, retornar la correspondència, les trucades o els missatges de la persona sense el seu consentiment previ.
- Negar o dificultar l'accés a permisos, cursos, activitats, etc. de manera deliberada i sense justificació.

Actuacions que busquen aïllar la víctima

- Canviar la persona d'ubicació separant-la de les persones companyes sense cap motiu que ho justifiqui.
- Ignorar contínuament la seva presència.
- No dirigir-li la paraula.
- Restringir a persones companyes la possibilitat de parlar amb la persona assetjada.
- No permetre que s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.
- Eliminar o restringir els seus mitjans de comunicació disponibles.

Activitats que afecten a la salut física o psíquica de la víctima



- Amençar i agredir físicament.
- Humiliar i ridiculitzar públicament.
- Ridiculitzar la persona perquè assumeix tasques que tradicionalment ha assumit l'altre gènere.
- Desacreditar i desqualificar de forma explícita o subtil.
- Amençar verbalment o per escrit.
- Cridar i/o insultar.
- Realitzar trucades telefòniques atemoridores.
- Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinències.

Atacs a la vida privada i a la reputació de la víctima

- Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics.
- Realitzar burla dels gestos, la veu, l'aparença física, la discapacitat, posar sobrenoms, etc.
- Criticar la nacionalitat, les actituds i creences polítiques o religioses, la vida privada, etc.

Violència en l'àmbit digital

L'article 13 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral per a la llibertat sexual, estableix que les administracions públiques, els organismes públics i els òrgans constitucionals han de promoure condicions laborals que evitin conductes que atemptin contra la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral, incidint especialment en l'assetjament sexual i per raó de sexe, inclosos els comesos en l'àmbit digital.

a) Definició

Segons l'Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022-2025, quan les violències s'exerceixen fent servir les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials, sense necessitat que el contacte sigui físic o presencial, es denomina violència digital o ciberviolència.

b) Tipus i exemples

- Amenaces sobre revelació d'informació personal, orientació sexual, difusió d'imatges, etc. sense consentiment de la persona
- Dany a la reputació.
- Seguiment i recopilació d'informació privada.
- Suplantació d'identitat.
- Amenança o difusió no consentida d'imatges o vídeos.
- Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims.
- Sol·licitud de relacions sexuals.

Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral

L'article 13 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral per a la llibertat sexual, estableix que les administracions públiques, els organismes públics i



els òrgans constitucionals han de promoure condicions laborals que evitin conductes que atemptin contra la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral.

Delictes contra la integritat moral

a) Definició i tipus:

Els delictes contra la integritat moral queden tipificats a l'article 173 del Codi Penal de la següent manera: "El que infligeixi a una altra persona un tracte degradant, i en menyscabi greument la integritat moral, ha de ser castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys... Amb la mateixa pena s'han de castigar els qui, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, portin a terme contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense que arribin a constituir un tracte degradant, suposin assetjament greu contra la víctima"

Delictes contra la llibertat sexual

Fa referència als esmentats en el Títol VIII d
el Codi Penal:

- a) CAPÍTOL I. De les agressions sexuals (art. 178, art. 179, art. 180).
- b) CAPÍTOL II. De les agressions sexuals a menors de setze anys (art. 181, art. 182, art. 183, art. 183bis).
- c) CAPÍTOL III. De l'assetjament sexual (art. 184).
- d) CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i provocació sexual (art. 185, art. 186).
- e) CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors (art. 187, art. 188, art. 189, art. 189 bis, art. 189 ter).

4. PROCEDIMENT

Comissió per a la prevenció de l'assetjament

És l'òrgan competent per realitzar, tant la comunicació i l'assessorament a les persones que ho sol·licitin, com per dur a terme la investigació de tots els casos en que hi hagi denúncia interna. Les denúncies, reclamacions i investigacions es tractaran de manera confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en tot moment en compte que pot afectar a la intimitat i honorabilitat de les persones. Les persones treballadores, excepte que actuïn amb mala fe, no tindran sancions per activar el protocol. Les denúncies rebudes es consideraran realitzades amb bona fe i seran tractades amb diligència i imparcialitat. Durant totes les actuacions, les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral.

Les persones que en formen part de manera regular han de ser imparcials respecte les parts afectades, amb la qual cosa, si existeix algun tipus de relació familiar, amistat íntima o enemistat manifesta, caldrà que s'abstinguin d'actuar. Si aquesta abstenció no es produís, qualsevol de les persones afectades pot sol·licitar-ho.

Qualsevol membre pot sol·licitar donar-se de baixa de la comissió i aquesta serà reemplaçada per una altra persona, intentant mantenir la paritat de gènere, qui realitzarà una petita formació prèvia per tal de tenir els coneixements adients. També



es podrà comptar amb l'assessorament extern de l'empresa de Riscos Laborals que tingui licitada el Consell Comarcal de la Selva en el moment.

- Membres:
 - Psicòloga del SAI (Servei d'Atenció Integral)
 - Membre de la Junta de personal
 - Coordinadora i psicòloga del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones)
 - Terapeuta familiar
 - Tècnica d'equitat en els treballs
- Funcions
 - Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no, de constituir algun dels tipus d'assetjament que es descriuen en aquest protocol
 - Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i sobre les vies internes de resolució
 - Informar dels drets i les obligacions
 - Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, legals, etc.)
 -

Comissió instructora

Es constitueix una comissió instructora, formada per menys membres, que s'activarà davant la recepció d'una denúncia.

- Membres:
 - Membre de la Junta de personal
 - Psicòloga del SAI
 - Tècnica d'equitat en els treballs

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altre causa legal, podrà actuar de suplent qualsevol de les persones titulars:

- Terapeuta familiar
- Coordinadora i psicòloga del SIAD
- Funcions:
 - Acompanyament i suport a la persona que reporta una situació d'assetjament.
 - Entrevistes a les parts.
 - Recollida de les proves que s'aportin.
 -

Procediment

Les denúncies seran secretes i el Consell Comarcal de la Selva garantirà la confidencialitat de les parts afectades. Quan s'observin indicis de conducta delictiva en la denúncia plantejada, la comissió proposarà a la gerència del Consell Comarcal de la Selva l'adopció immediata de les mesures cautelars d'actuació abans de poder elaborar l'informe final.

Recepció del testimoni

Amb la finalitat de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, el Consell Comarcal de la Selva habilita l'adreça de correu electrònic **assetjament@selva.cat**, a la qual només tindran accés



les persones que integren la comissió, i amb l'únic objectiu de la presentació d'aquest tipus de denúncies. De la mateixa manera, s'acceptaran igualment reclamacions que puguin presentar-se per escrit i en sobre tancat, dirigit a les persones encarregades de tramitar la denúncia o la reclamació.

Un cop es rebí la demanda, tant a la persona assetjada, com a la persona assetjadora, se li assignaran uns codis alfanumèrics a mode d'identificació per tal de preservar la seva intimitat.

Registre de proves

Es recomana a la persona víctima que registri el màxim d'informació que pugui ser constitutiva de prova, a tall d'exemple:

- Guardar correus electrònics, missatges o notes rebudes.
- Realitzar un diari o registre en el qual es vagin anotant les conductes o situacions que provoca la persona agressora.
- Conservar informes mèdics que confirmen la situació de salut.
- Conservar les baixes mèdiques que puguin coincidir amb les dates i conductes de l'assetjament que denuncia la persona.

Mesures cautelars

Durant la investigació, si la comissió detecta una situació d'assetjament greu, la gerència del Consell Comarcal de la Selva adoptarà les mesures cautelars necessàries per frenar, de manera immediata, la situació d'assetjament, sense que això perjudiqui les condicions laborals de les persones implicades, previ a l'elaboració d'informe de conclusions.

Fases

1. Comunicació i assessorament: s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament per correu electrònic o per avís a alguna de les persones que formen part de la comissió i té una durada màxima de **3 a 5 dies hàbils**. Aquesta comunicació la pot fer la persona afectada o persones que siguin testimonis de la situació d'assetjament. En cas que ho realitzi una altra persona que n'és testimoni, s'haurà d'aportar el model de consentiment on la persona afectada autoritza a que s'investiguin els fets que consta a l'Annex d'aquest protocol. Aquest consentiment serà indispensable per tal que la denuncia segueixi el seu curs. L'objectiu d'aquesta fase és assessorar i acompanyar. Aquesta fase pot concloure amb tres possibles escenaris:
 - a) La persona afectada decideix presentar denúncia interna i seguir endavant amb el procediment o ho fa una persona testimoni amb el seu consentiment signat. En aquest cas, s'haurà d'omplir el formulari pertinent per tal d'autoritzar la comissió a investigar la denúncia i recavar les proves.
 - b) La persona afectada decideix no presentar denúncia interna, però hi ha indicis que hi ha una situació d'assetjament. En aquest cas es poden realitzar mesures de prevenció i sensibilització per tal que les conductes es reverteixin, així com acompanyar la persona per tal que pugui prendre la decisió de presentar denúncia de manera voluntària.
 - c) La persona afectada decideix no presentar denúncia i no hi ha indicis d'assetjament. En aquest cas, es tanca el cas i se li retornarà la documentació pertinent que hagi aportat.



2. Denúncia interna i investigació: s'inicia a partir de la denúncia interna realitzada per la persona afectada. La persona que denuncia ha d'omplir el formulari que se li facilitarà i que consta a l'Annex d'aquest protocol, sabent que quanta més informació i detall hi hagi, més àgil i eficaç resultarà el procés. Es recomana que hi hagi:

- a) Persones implicades.
- b) Descripció de la conducta o conductes.
- c) Dates i llocs en què s'han produït les conductes.
- d) Possibles testimonis.
- e) Proves que pugui presentar.

La comissió instructora portarà a terme les entrevistes de la persona que denuncia, de les persones testimoni, així com de la persona denunciada i registrarà les proves que s'aportin. Per la seva banda, la comissió s'encarregarà d'analitzar la denúncia, valorar les mesures cautelars, així com d'elaborar l'informe resultant. La durada màxima d'aquesta fase serà de **10 a 15 dies hàbils**.

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe signat per les persones que integren la comissió amb caràcter vinculant, que inclogui les conclusions a les quals s'ha arribat i si hi ha mesures correctores que puguin ser adients al cas. La informació que ha d'incloure l'informe és:

- a) Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- b) La relació nominal de les persones que han participat en la investigació i l'elaboració de l'informe.
- c) Els antecedents i la denúncia.
- d) Proves, resum dels fets principals i les actuacions que s'han dut a terme. En el cas de testimonis, per tal de preservar la confidencialitat, només figurarà si donen veracitat o no als fets.
- e) Circumstàncies que podrien agreujar la situació: existència de més d'una persona assetjada, que la persona assetjadora sigui reincident, la relació jeràrquica que pugui existir, si la persona ha patit alteracions psicològiques o físiques greus acreditades, si la persona que denuncia o les testimonis han rebut pressions o coaccions.
- f) Conclusions.
- g) Mesures correctores.

3. Resolució

La gerència del Consell Comarcal de la Selva, una vegada rebudes les conclusions de la comissió, adoptarà les decisions que consideri oportunes, essent la que pot decidir. La durada màxima d'aquesta fase serà de **7 a 10 dies hàbils**. La duració total del procediment no podrà ser superior a 30 dies hàbils. Poden haver-hi dos supòsits:

- a) Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Adopció de mesures correctores.
 - Aplicació de sancions, si s'escau.
- b) Si no hi ha evidències: s'arxiva la denúncia.

Les sancions s'aplicaran d'acord amb el règim disciplinari previst al TREBEP o conveni col·lectiu aplicable. La resolució es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió. En la resolució han de constar les dades de la persona

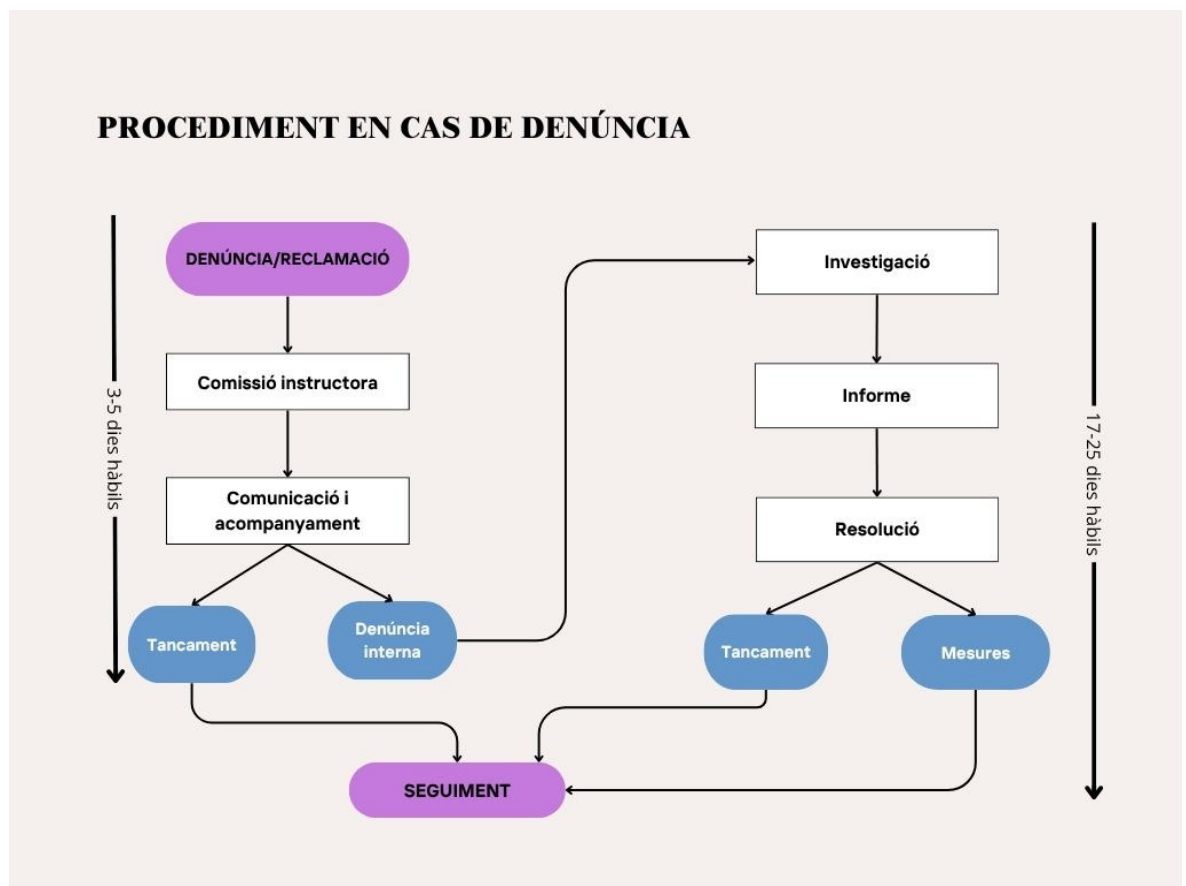


denunciant i denunciada, la causa de la denúncia, els fets constatats, les conclusions emeses per la comissió, així com les mesures a adoptar. Posteriorment també es farà arribar a prevenció de riscos laborals.

Seguiment

Un cop aplicades les mesures, serà la comissió l'encarregada de fer el seguiment del compliment de les mateixes, així com les actuacions pertinents en cas que, o bé no s'estiguin acomplint, o hi hagi una reiteració de les conductes d'assetjament. També es farà seguiment en cas que la denúncia quedi arxivada, així com si la persona ha iniciat actuacions externes de denúncia.

De la mateixa manera, es garantiran mesures de reparació i suport cap a la víctima, oferint suport psicològic o assessorament especialitzat des dels propis serveis del Consell Comarcal de la Selva.



5. MESURES PREVENTIVES

Aquest protocol contempla unes mesures preventives envers les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

Aquestes mesures, a grans trets, inclouen:



- Difondre el present protocol entre les persones treballadores amb correus informatius, així com assegurar la seva disponibilitat per la descàrrega a la intranet del Consell Comarcal de la Selva.
- Incorporar la seva difusió en les formacions de prevenció que es realitzin a les persones que s'incorporin a la plantilla del Consell Comarcal de la Selva.
- Establir la responsabilitat directa de persones que ocupin posicions de coordinació, caps d'unitat o departament per tal que comuniquin conductes sospitoses quan siguin detectades.

6. SEGUIMENT I REVISIÓ

Aquest protocol serà revisat cada dos anys o quan es produeixin canvis normatius rellevants. Així mateix, també serà el moment per tal de fer relleu de les persones membre que ho desitgin i actualitzar conceptes i formació.

7. ANNEXOS

Formulari de denúncia interna

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE I D'ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL

1. PERSONA QUE HA PATIT L'ASSETJAMENT

☐	Persona que ha patit l'assetjament:
☐	Una altra persona (Especificar):

2. DADES DE LA PERSONA QUE HA PATIT L'ASSETJAMENT

Nom:	
Nom sentit:*	
Gènere:	
DNI/NIE:	
Càrrec:	
Telèfon:	
Correu electrònic:	
Lloc de treball:	

Aquest espai s'ha d'omplir en cas que la persona trans s'identifiqui amb el nom sentit, d'acord amb la Targeta Sanitària Individual expedida pel CatSalut

3. DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom:	
Càrrec:	
Telèfon:	
Correu electrònic:	



Lloc de treball:	
Nom de l'empresa:	

4. DESCRIPCIÓ DELS FETS

Realitzar un relat dels fets que es denunciïn, indicant, en la mesura del possible, dates i llocs en els quals han passat. Es poden adjuntar fulles numerades a banda si l'espai és insuficient.

--

5. TESTIMONIS I PROVES

Hi ha testimonis dels fets?	Sí		No	
Nom dels testimonis:				
Hi ha proves dels fets? (correus electrònics, WhatsApp, gravacions de veu, vídeos, etc).*	Sí		No	

*En cas que la resposta sigui afirmativa cal adjuntar-les a la denúncia en pàgines numerades o aportar-ho el dia que es reuneixi la comissió

Jo, _____ amb DNI _____

1. Demano que es tingui per presentada la denúncia
2. Autoritzo a la comissió a iniciar el procediment previst en aquest protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, i d'altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral
3. Declaro que conec el contingut de l'esmentat protocol

Localitat i data: _____

Signatura:

Informació bàsica de protecció de dades.

Responsable del tractament: Consell comarcal de la Selva.



Finalitat: deixar constància de les entrades i sortides de documents, identificació de les persones remitenters o destinataries, còmput de terminis a efectes de compliment de les obligacions establertes a cada procediment i seguiment de les actuacions.

Legitimació: compliment d'obligació legal.

Destinataris: altres administracions públiques per a garantir la intercomunicació i coordinació de registres.

Drets de les persones interessades: es poden exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició al tractament i sol·licitud de la limitació del tractament enviant la sol·licitud a la direcció del Consell Comarcal de la Selva o mitjançant la seu electrònica <https://seu.selva.cat>.

Trobareu més informació a l'adreça: <https://seu.selva.cat/protecciodedades>

Model de consentiment informat

CONSENTIMENT INFORMAT DE LA PERSONA QUE HA PATIT L'ASSETJAMENT EN CAS QUE LA DENÚNCIA SIGUI PRESENTADA PER UNA ALTRA PERSONA

Jo, _____, amb DNI _____ autoritzo a _____ amb DNI _____ a exposar a la comissió per a la prevenció de l'assetjament els fets que ha presenciats i que podrien ser constitutius d'algun tipus d'assetjament per tal que sigui iniciat el procediment.

Localitat i data: _____

Signatura:

Informació bàsica de protecció de dades.

Responsable del tractament: Consell comarcal de la Selva.

Finalitat: deixar constància de les entrades i sortides de documents, identificació de les persones remitenters o destinataries, còmput de terminis a efectes de compliment de les obligacions establertes a cada procediment i seguiment de les actuacions.

Legitimació: compliment d'obligació legal.

Destinataris: altres administracions públiques per a garantir la intercomunicació i coordinació de registres.



Consell Comarcal
de la Selva

Drets de les persones interessades: es poden exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició al tractament i sol·licitud de la limitació del tractament enviant la sol·licitud a la direcció del Consell Comarcal de la Selva o mitjançant la seu electrònica <https://seu.selva.cat>.
Trobareu més informació a l'adreça: <https://seu.selva.cat/protecciodedades>



8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Catalunya. (2008). Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 5424, 20 juliol 2009. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-9294>

Catalunya. (2014). Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 6730, 10 octubre 2014. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=672704>

Catalunya. (2015). Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 6919, 21 juliol 2015. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=698967>

Catalunya. (2020). *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació*. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 8303, de 31 de desembre de 2020. <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=888595>

Consell Comarcal de la Selva. (s.d.). Protocol per de prevenció i atenció en situació d'assetjament moral i sexual a l'empresa. Consell Comarcal de la Selva. Santa Coloma de Farners.

Consell d'Europa. (2011). *Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul)*. Istanbul, 11 de maig de 2011. <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>

Constitució Espanyola. (1978). Boletín Oficial del Estado, núm. 311, 29 desembre 1978. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. (1983). Boletín Oficial del Estado, núm. 69, 21 març 1984, pp. 7715–7720. (Ratificada per Espanya el 16 de desembre de 1983). Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749>

Conveni sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball. (2019). Boletín Oficial del Estado, núm. 143, 16 juny 2022, pp. 82959–82966. (Ratificat per Espanya el 21 de juny de 2019). Recuperat el 25 de febrer de 2025, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-9978

Diputació de Girona. (s.d.). Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona. Girona. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de https://www.ddgi.cat/web/recursos/document/11460/11978/Protocol_d_actuacio_en_materia_d_assetjament_laboral_i_sexual_de_la_Diputacio_de_Girona.pdf

Espanya. (1995). *Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal*. Boletín Oficial del Estado, núm. 281, de 24 de novembre de 1995, p. 33987–34058. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>



Espanya. (2006). Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. Boletín Oficial del Estado, núm. 172, 20 juliol 2006. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Espanya. (2007). Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, 23 març 2007. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Espanya. (2015a). Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, 24 octubre 2015. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Espanya. (2015b). Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, 30 octubre 2015. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Espanya. (2022). Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Boletín Oficial del Estado, núm. 215, 7 setembre 2022. Recuperat el 25 de febrer de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

Espanya. (2023). Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI. Boletín Oficial del Estado, núm. 51, 1 març 2023. Recuperat el 28 d'octubre de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366>

Ministerio de Igualdad. (2023). Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Madrid: Instituto de las Mujeres. Recuperat de https://www.igualdadennlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. (2022). Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025. Madrid: Ministerio de Igualdad. Recuperat el 18 de març de 2025, de https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/EEVM_22-25.pdf

Unió Europea. (2006). *Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i d'ocupació. Diari Oficial de la Unió Europea*, L 204, 23–36. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>