

# Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o per motius d'orientació o d'identitat sexual



# ÍNDEX

|   |    |
|---|----|
| 1. COMPROMÍS DEL CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS  | 4  |
| 2. CONTINGUT PROTOCOL ASSETJAMENT:  | 7  |
| 2.1 DEFINICIONS, EXEMPLES I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT  | 7  |
| 2.2 L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ   | 12 |
| 2.3 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA DIRECCIÓ   | 12 |
| 2.4 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES  | 13 |
| 2.5 DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES   | 14 |
| 2.6 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT: LA PERSONA QUE EL PATEIX                                   | 15 |
| 2.7 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT: TESTIMONIS   | 18 |
| 2.8 INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ  | 19 |
| 2.9 ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LES PERSONES DE REFERÈNCIA  | 20 |
| 2.10 VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA DINS DE L'ENS: (I)<br>PRESENTAR UNA QUEIXA I DEMANAR ASSISTÈNCIA PER RESOLDRE LA SITUACIÓ | 22 |
| 2.11 VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA DINS DE L'ENS: (II)<br>DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ                                    | 26 |
| 2.12 GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS  | 28 |
| 2.13 SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES   | 29 |
| 2.14 SEGUIMENT DEL PROTOCOL   | 30 |

|  |    |
|--|----|
| 3. ANNEX. MARC LEGAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA                | 31 |
| 4. ANNEX. MODEL DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT | 34 |

**NOTA:** Aquest protocol fa referència al Consell Comarcal del Solsonès i al Patronat de Turisme del Solsonès. D'ara en endavant es farà referència únicament al Consell Comarcal del Solsonès (CCS) entenent que el Patronat de Turisme en forma part com a organisme autònom.

## 1. COMPROMÍS DEL CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS

El Consell Comarcal del Solsonès vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones. Motiu pel qual pren mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, d'orientació o identitat sexual mitjançant aquest protocol.

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

D'acord amb aquests principis, el Consell Comarcal declara que l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o bé per motius d'orientació o d'identitat sexual 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 Solsonès 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, discriminatòries, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.

- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: evitant que s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint, cercant solucions adients per garantir els drets de les treballadores i els treballadors.

**El Consell Comarcal es compromet a:**

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres 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 o 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.
- Estudiar mecanismes específics de prevenció per als col·lectius de treballadores i treballadors amb més risc de patir situacions d'assetjament.
- Revisar i actualitzar el protocol quan sigui necessari per tal de garantir-ne la seva eficàcia.

Solsona, (data)

Sara Alarcón i Postils

Representació de les persones treballadores

Presidenta del Consell Comarcal

## 2. CONTINGUTS DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

El Consell Comarcal del Solsonès declara que l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o bé per motius d'orientació o d'identitat sexual, no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància, motius pels quals s'estableix aquest protocol.

### 2.1 Definicions, exemples i tipologies d'assetjament

#### 1) 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.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

- Conductes discriminatòries.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de dones o homes.
- Utilitzar humor sexista en to despectiu.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- 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. Per exemple:

- Assignar una persona, de manera intencionada i amb l'ànim de menystenir o ridiculitzar, a un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- 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.

## **2) 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 intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyallem 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**

- 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

### **3) Assetjament moral**

Considerat com una pràctica continuada de violència psicològica.

- Situacions a les quals una persona o un grup de persones, exerceixen, un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica (al menys una vegada per setmana), durant un període de temps llarg (almenys 6 mesos) sobre una altra persona al lloc de feina.

*Heinz Leymann, (1993) psicòleg organitzacional.*

- L'assetjament psicològic en el treball té l'objectiu de destruir l'estabilitat psicològica d'un ésser humà mitjançant el descrèdit i la rumorologia. Es practica assetjant grupalment de tal manera que la víctima "estigmatitzada" no es pugui defensar, no pugui parlar o bé que la seva paraula no tingui cap valor. La indefensió de la víctima prové de la passivitat dels testimonis de la violència, que permeten la destrucció d'un altre ésser humà de manera indignament covard.

*Marina Parés, (2005) treballadora social.*

#### **4) Assetjament per motiu d'orientació o d'identitat sexual**

En aquest apartat fem referència a totes aquelles accions de discriminació o assetjament dirigits a persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intergènere (LGTBI) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear a la persona un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**5) L'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o per motius d'orientació o identitat sexual es pot manifestar en una gran varietat de formes.** Alguns tipus 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.

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

- **L'assetjament d'intercanvi:** 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, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

**A més a més, distingim entre :**

- **Assetjament horitzontal:** quan és entre companys
- **Assetjament vertical descendent:** d'un comandament a un/a subordinat/da
- **Assetjament vertical ascendent:** d'un subordinat/da a un comandament

**7) Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic pot afectar tant dones com homes i es pot produir entre persones del mateix sexe.**

**8) També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: usuaris, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.**

**9) En alguns casos l'assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic pot produir-se de forma no intencional. En qualsevol cas és, però, inacceptable.**

## 2.2 L'àmbit de la protecció

- 10) Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del Consell Comarcal del Solsonès però s'hi relacionen per raó de la seva feina.** Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per motius d'identitat o orientació sexual per raó de sexe i psicològic en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.
- 11) L'assetjament sexual, per raó de sexe, per motius d'identitat o orientació sexual o psicològic pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals** (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

## 2.3 Obligacions i orientacions: la direcció

- 12) El Consell Comarcal del Solsonès té plena responsabilitat de 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 de l'ens.**
- 13) Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció 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, d'assetjament per raó de sexe, d'assetjament per motius d'identitat o d'orientació sexual, així com d'assetjament psicològic .

- 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.

## **2.4 Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores**

**14) Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o bé per motius d'identitat o d'orientació sexual en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.**

**15) 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.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions previstes.

## 2.5 Drets i obligacions: les persones treballadores

### 16) El dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap tipus d'assetjament

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A l'apartat 2.6 d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

### 17) L'obligació de tractar els altres amb respecte

Totes les persones del Consell Comarcal del Solsonès tenen l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, persones usuàries 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 (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

### 18) 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 2.7 trobem les orientacions pràctiques per actuar en cas de ser testimoni d'una situació d'assetjament.

### 19) L'obligació d'informar sobre les situacions d'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 són importants.

#### **20) 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.

### **2.6 Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament: la persona que el pateix**

Per a les persones que consideren que estan patint algun tipus d'assetjament moral, sexual, d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament per motius d'identitat o orientació sexual, el Consell Comarcal del Solsonès 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 una persona se sent assetjada o molesta pel comportament d'alguna persona amb qui es relaciona per raó de la seva feina –companys/es, comandaments, persones usuàries, proveïdors/es– aquí es recullen algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

#### **21) 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.

## **22) Documentar l'assetjament sexual, l'assetjament per motius d'orientació o identitat 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 presenciat).

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

## **23) Demanar suport**

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament 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 el més aviat possible.

El Consell Comarcal del Solsonès ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés. (Veure apartat 2.9. Assessorament i assistència)

Aquestes persones poden:

- Ajudar a la persona que pateix assetjament a comunicar-se amb la persona que està creant aquesta situació (redactant un escrit, mantenint una conversa amb ella).

- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que el seu comportament està molestant, i advertir-la de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

**24) Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial)**

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una **"persona de referència"** 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 2.10 i 2.11** d'aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. Les persones de referència podran 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.

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 poden facilitar també informació, suport i assistència.

## **2.7 Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament: testimonis**

Si algú observa que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altra, o si algú en el seu entorn proper percep que està patint alguna d'aquestes situacions, demanem que no s'ignori. En aquest apartat recollim les orientacions pràctiques per saber com cal actuar.

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

### **25) Advertir la persona que està creant aquesta situació i que el seu comportament és inapropiat**

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

### **26) 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 continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement d'una PERSONA DE REFERÈNCIA i demani assistència.

**27) Informar l'ens / demanar suport a l'ens / presentar una queixa o una denúncia interna**

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament en qualsevol de les seves formes, 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.

**2.8 Informació, sensibilització i formació**

**El Consell Comarcal del Solsonès 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.**

**28) El Consell Comarcal del Solsonès d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:**

- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament, estarà disponible i accessible per a totes les persones treballadores (Intranet del Consell Comarcal)
- Les persones de referència, els i les representants de les persones treballadores i de la comissió de seguiment tinguin accés a formació específica en aquest sentit .

**29) El Consell Comarcal del Solsonès organitzarà accions específiques de formació i sensibilització sobre:**

- Què és i que no és l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o per motius d'orientació o identitat sexual.
- La política de prevenció dels diferents tipus d'assetjament.

- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

**30) Específicament es faran accions per a les persones amb responsabilitats directes en el procés de gestió de denúncies (persones de referència)**

## **2.9 Assessorament i assistència a les persones afectades: les persones de referència**

El Consell Comarcal del Solsonès 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 del Solsonès però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

**31) El Consell Comarcal del Solsonès, 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 suport en aquest procés.**

**32) 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 algun dels tipus d'assetjament que es contemplen en aquest protocol.
- 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.

**33) Les persones de referència de la nostra organització són:**

- El/la gerent del Consell Comarcal del Solsonès
- La persona responsable del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) i de les polítiques d'igualtat.

**34) Els nomenaments de les persones de referència seran vigents fins a nou acord**

## 2.10 Vies de resolució i resposta a l'interior de l'ens (I): presentar una queixa i demanar assistència 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 o persones 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.

### Quadre general de vies de resolució<sup>1</sup>:

|  |                              |   |   |
|--|------------------------------|---|---|
| <b>Vies de resolució protecció i resposta contra l'assetjament</b> | <b>A l'interior de l'ens</b> | <b>Acció directa</b><br>Adreçar-se directament a l'autor/a dels fets  |   |
|  |                              | <b>Queixa: suport i assistència</b><br>Formular una queixa: demanar assistència i suport a les persones de referència per resoldre aquesta situació |   |
|  |                              | <b>Denúncia interna: investigació</b><br>Presentar una denúncia interna per tal que s'obri un procés d'investigació dels fets                       |   |
|  | <b>Externes</b>              | <b>Via administrativa</b>   | <b>Inspecció de Treball</b><br>Interposar una <b>denúncia a la Inspecció de Treball</b> |
|  |                              | <b>Via judicial</b>   | <b>Ordre social</b><br>Interposar una <b>demanda</b>                                    |
|  |                              |   | <b>Ordre penal</b><br>Presentar una <b>querella</b>                                     |

<sup>1</sup> En gris s'assenyalen aquells processos de protecció i resposta que són INTERNS (es produeixen en l'àmbit de l'ens) i per tant, constitueixen l'objecte del PROTOCOL.

Passos específics del quadre general de resolució<sup>2</sup>:

| Opcions de la persona que pateix la situació   | Consisteix a:  | L'ens, a través del protocol ha de:   |
|--|--|---|
| <p><b>Adreçar-se directament a la persona autora dels fets (acció directa)</b></p> <p style="text-align: center;">↓</p>      | <p>Adreçar-se directament a qui està provocant la situació per manifestar-li el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives, i demanar-li explícitament que no es repeteixin</p> | <p><b>Incloure orientacions pràctiques sobre com actuar i recomanar</b> que, en un primer moment i si és possible (si els fets no són greus) s'intenti resoldre el problema directament</p> |
| <p><b>Comunicar aquesta situació i demanar assistència a l'ens per resoldre el problema (vies de resolució internes)</b></p> | <p>→ Formular una <b>queixa a l'ens</b> i <b>demanar suport</b> a les persones de referència per resoldre la situació.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>  | <p><b>Nomenar la persona de referència (una o varies). Definir i articular el circuit d'actuació intern</b> davant d'un presumpte cas d'assetjament (<b>queixa-suport</b>)</p>              |
|  | <p>→ Presentar una <b>denúncia interna a l'ens</b> per tal que s'obri un procés intern d'<b>investigació</b> dels fets i es <b>sancioni</b> la conducta, si s'escau.</p>   |   |
| <p><b>Acudir a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial (vies externes)</b></p>                      | <p>Interposar una <b>denúncia a la Inspecció de Treball</b></p>  | <p><b>Informar del caràcter no excloent de les vies internes</b></p>  |
|  | <p>Interposar una <b>demanda (ordre social)</b></p>  |   |
|  | <p>Presentar una <b>querella (ordre penal)</b></p>   |   |

<sup>2</sup> En color gris s'assenyalen aquells processos de protecció i resposta que són INTERNS (es produeixen en l'àmbit de l'ens) i per tant, constitueixen l'objecte del PROTOCOL.

### **35) Característiques del procés:**

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'ens per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'ens i de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

### **36) 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 que l'ens ha designat per donar suport en aquesta situació.

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 actuar immediatament.

### **37) 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.

### **38) 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'empresa.
- 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.

**39) Resolució:**

La resolució d'una queixa per assetjament implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament 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.

**40) La PERSONA DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que:**

- Finalitza la situació d'assetjament
- Es prenen mesures per evitar altres casos similars
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament
- Es guarden informes del que ha succeït

**41) 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<sup>3</sup> laborals.**

---

<sup>3</sup> 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.

## **2.11 Vies de resolució i resposta a l'interior de l'ens: (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.

### **42) Característiques del procés**

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament ha infringit el protocol de l'empresa, i respondre de manera conseqüent.

### **43) 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 de referència.

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
- El nom i cognoms dels possibles testimonis

Les persones de referència hauran de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació

### **44) Instrucció del procediment**

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran les persones de referència

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 moral, sexual, per raó de sexe o d'assetjament per motius d'identitat o orientació sexual.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per 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).

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 i a quines conclusions ha d'arribat la persona que ha investigat els fets.

#### **45) 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.

#### **46) Presa de decisions: Resolució**

La persona que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament.

Si els fets es qualifiquen com a alguna de les tipologies d'assetjament que contempla el protocol, s'hauran de decidir les sancions i les mesures que es prenen.

#### **47) Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori**

*La persona encarregada 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 es detallaran les sancions.

### **2.12 Garanties del procés i terminis**

#### **48) 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 es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

#### **49) 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.

#### **50) 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.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta no ha estat fonamentada.

**50) La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables<sup>4</sup>.**

### **2.13 Sancions i accions correctives**

**52) L'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o per motius d'identitat o orientació sexual estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.**

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considera com una falta molt greu
- L'assetjament sexual ambiental, l'assetjament per raó de sexe i la resta d'assetjaments que contempla aquest protocol, podran ser valorats com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

**53) Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.**

### **2.14 Seguiment del protocol**

---

<sup>4</sup> D'acord amb les "Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva en material 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.

**54) Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:**

- El/la president/a dels representats de les persones treballadores
- El/la gerent/a del Consell Comarcal
- El/la cap de l'àrea de Recursos Humans
- La responsable del Servei d'Informació i Atenció a les Dones

**55) Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:**

- En cas d'activació del Protocol, reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- En el moment que constin denúncies, elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

### 3. ANNEX. MARC LEGAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

#### 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 directa 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/es:**

**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.

#### **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

- **Article 33.** Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses

#### **Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**

- **Article 11.** Protocol del deure d'intervenció dels treballadors i treballadores de les administracions públiques de Catalunya

### **NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, la negociació col·lectiva és un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament. Com a resultat destaquem la voluntat d'inclusió de clàusules específiques en els futurs convenis col·lectius de l'ens.

#### 4. ANNEX. MODEL DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT

##### DADES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA (persona assetjada)

Nom i cognoms:

DNI:

Domicili del lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Correu electrònic:

Lloc de treball:

##### DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom i cognoms:

DNI:

Domicili del lloc de treball:

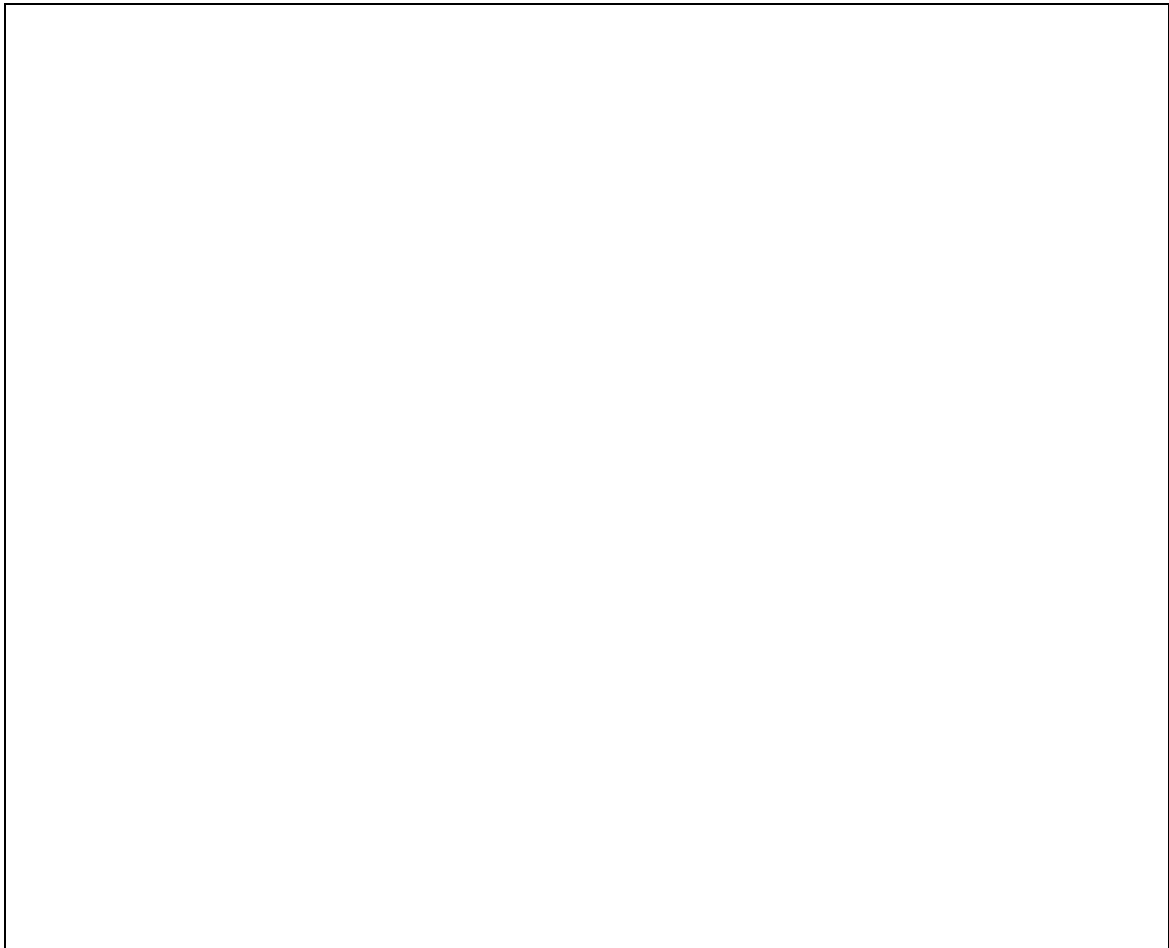
Telèfon de contacte:

Correu electrònic:

Lloc de treball:

##### RELAT DELS FETS

Detalli breument els indicis o fets que considera constitueixen assetjament. Indiqui per a cadascun dels fets la data o freqüència en que s'han produït. Indiqui si hi ha testimonis i identifiqui'ls en el seu cas. Exposi altres dades d'interès. Pot incloure l'impacte físic i emocional d'aquests fets.



**Sol·licito:** que s'activi el protocol d'assetjament que correspongui en relació als fets exposats.

**Declaro.** Que respectaré la intimitat de les persones implicades i mantindré confidencialitat respecte la tramitació i les dades que conegui d'aquest procediment, sense perjudici d'informar a les persones encarregades d'instruir-lo i resoldre sobre allò que estimin oportú.

Data

Signatura de la persona interessada