

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ  
I L'ABORDATGE  
DE L'ASSETJAMENT SEXUAL  
I PER RAÓ DE SEXE  
AL CONSELL COMARCAL DEL SEGRÀ**



**DILIGÈNCIA:**  
*Document aprovat per acord de Ple  
de 29 de desembre de 2020.*

*La secretària, Carme Vallés Fort*



Codi: Validació: 6WPN5XP2EQY3PNXC6EKKYPL | Verificació: <https://csegrina.eadministracio.cat/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 33

# ÍNDEX

1. Antecedents.....	pàgina 3
2. Introducció .....	pàgina 4
3. Declaració institucional.....	pàgina 5
4. Presentació i àmbits d'aprovació.....	pàgina 6
5. Objectius del protocol.....	pàgina 7
6. Àmbit d'aplicació i vigència .....	pàgina 8
7. Assetjament sexual i per raó de sexe: Definicions, exemples, context, tipologia i grups d'especial atenció .....	pàgina 9
8. Principis i garanties.....	pàgina 14
9. Drets i obligacions: a. De l'equip de govern. b. De la Representació legal de les persones treballadores. c. De les persones treballadores.....	pàgina 17
10. Prevenció: declaració del Consell Comarcal del Segrià .....	pàgina 19
11. Procés d'intervenció i diagrama .....	pàgina 20
12. Seguiment i avaluació .....	pàgina 29
13. Sensibilització, informació i formació del protocol ...	pàgina 30

## ANNEXOS

Annex 1: model de denuncia interna .....	pàgina 31
Annex 2: marc normatiu i referències consultades .....	pàgina 33



# 1. ANTECEDENTS

El 14 de desembre de 2018 es va aprovar per acord del Ple del Consell Comarcal del Segrià el "Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al Consell Comarcal del Segrià", elaborat per la Comissió per a la igualtat del Consell Comarcal del Segrià i acordat amb la Representació legal de les persones treballadores.

La vigència del protocol es va establir en dos anys a partir de la seva aprovació.

El present document respon a la necessitat de renovar i actualitzar el Protocol aprovat el 2018, incloent les oportunes modificacions.

El nou document incorpora canvis que responen a la necessitat de revisió i actualització del Protocol aprovat el 2018.

Per una banda, s'actualitza la llista de persones de referència.

Per altra banda, s'incorpora un nou model de denúncia, d'acord amb el document facilitat des del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Finalment, s'inclou també en el present document el ciberassetjament com una forma més d'assetjament sexual i per raó de sexe.



## 2. INTRODUCCIÓ

La presència d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'entorn laboral és una de les manifestacions més clares de la desigualtat que encara persisteix en la nostra societat.

Aquest fenomen atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics.

La llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu article 33, "Prevenió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses" la necessitat que les empreses adoptin mesures adreçades a prevenir aquest tipus d'assetjament, així com també la necessitat d'arbitrar procediments específics per a donar resposta a les denúncies o reclamacions que puguin formular-se dins d'aquest àmbit.

La llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu article 48 que les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe, arbitrant procediments específics per a la seva prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular-se.

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones, ha de ser una prioritat, i requereix del compromís actiu de tothom.

Aquest protocol pretén ser un instrument per erradicar l'assetjament sexual i per raó de sexe, assolint entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a tothom.



### 3. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

El Consell Comarcal del Segrià manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, amb unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones, lliures d'assetjament sexual i per raó de sexe.

El Consell Comarcal del Segrià manifesta el seu posicionament de "tolerància zero" davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, rebutjant de forma clara, inequívoca i rotunda qualsevol conducta ofensiva, discriminatòria i/o abusiva.

Per construir entorns de treball lliures d'assetjament sexual i per raó de sexe cal la implicació de totes les persones de manera col·lectiva i individual, cadascuna des de la seva responsabilitat i el seu paper.

El Consell Comarcal del Segrià es compromet a actuar amb contundència i diligència en la resolució d'aquests casos, portant a terme les actuacions necessàries per tal que aquest protocol contribueixi a la millora de la qualitat en el treball, i sigui un instrument útil per erradicar l'assetjament sexual i per raó de sexe.



## 4. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APROVACIÓ

El present Protocol respon a la necessitat d'actualització i renovació del *Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al Consell Comarcal del Segrià*, aprovat el 17 de desembre de 2018 pel Ple del Consell Comarcal del Segrià, i que va ser elaborat per la Comissió per a la igualtat del Consell Comarcal del Segrià.

La implementació del Protocol requereix implicar tothom, i la responsabilitat de cada agent queda recollida en l'apartat "Drets i obligacions de l'equip de govern, RLPT i persones treballadores".

El present document inclou l'àmbit preventiu i d'actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.



## 5. OBJECTIUS

- Definir el marc d'actuació del Consell Comarcal del Segrià davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Informar, formar i sensibilitzar totes les persones que formen part del Consell Comarcal del Segrià en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir un procediment d'intervenció i acompanyament per resoldre possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Vetllar per un entorn respectuós que garanteixi la integritat i la dignitat de tothom.
- Definir actuacions preventives que permetin evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Garantir la confidencialitat de les persones afectades per possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Garantir un tracte just davant casos de possible assetjament sexual i per raó de sexe.
- Contribuir a la lluita per erradicar les violències masclistes en l'entorn de treball.



## 6. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

6.1. El present protocol és d'aplicació a totes les persones treballadores del Consell Comarcal del Segrià en el seu entorn laboral, tenint en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb el Consell Comarcal del Segrià.

Es d'aplicació a totes les persones que, sota la dependència d'un tercer, duguin a terme activitat o prestin serveis per al Consell Comarcal del Segrià.

Es d'aplicació també a totes les persones usuàries del Consell Comarcal del Segrià.

6.2. Aquest protocol tindrà una vigència de 4 anys comptadors des de la data de la seva aprovació, sens perjudici que sigui necessari modificar-lo a proposta de la Comissió d'Investigació o de les persones de referència incloses al protocol o com a conseqüència de la modificació de la normativa reguladora del mateix.



## 7. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE: DEFINICIONS, EXEMPLES, CONTEXT, TIPOLOGIA I GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

Definir les tipologies d'assetjament sexual i per raó de sexe permet fer visible una possible situació d'assetjament.

### Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que produeixi aquest efecte.

Es distingeix de els aproximacions lliurement acceptades i tolerades.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament / persona subordinada (assetjament vertical).

L'assetjament sexual no requereix de reiteració, ni cal que sigui un comportament sistemàtic.

A tall d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, es considera que els següents comportaments poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos i l'aparença física d'una persona.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies, imatges... de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes, missatges de correu electrònic i altres comunicacions de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.



- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer un massatge...).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.
- Forçar la persona assetjada a escollir entre acceptar un requeriment sexual o perdre beneficis o condicions de treball, o patir altres tipus de conseqüències derivades de la negativa (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil i ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etcètera, amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

### **Assetjament per raó de sexe**

El constitueix qualsevol comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Entre les situacions que es poden considerar assetjament per raó de sexe hi trobem aquelles que atempten contra la dignitat d'una dona treballadora només pel fet de ser dona, per estar embarassada, per la seva maternitat, per no exercir el rol que culturalment s'atribueix al seu sexe o en l'exercici de drets previstos per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament / persona subordinada (assetjament vertical).

A diferència de l'assetjament sexual, exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

A tall d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds paternalistes i condescendents.
- Dir insults basant-se en el sexe o l'orientació sexual d'una persona.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a una persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.



- Utilitzar l'humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó del seu sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Aquesta classe d'assetjament inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació.

Són especialment greus les situacions que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. L'assetjament sol iniciar-se quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal.

## **Ciberassetjament**

Ens referim a ciberassetjament quan les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe es realitzen a través de mitjans digitals (enregistraments, difusió, publicació... de continguts que afectin a la intimitat o la llibertat de les persones), amb independència de la seva relació jeràrquica.

Les conductes constitutives de ciberassetjament es produiran tant quan el contingut degradant que atempti contra la dignitat d'una persona sigui enviat directament a la persona afectada com quan aquesta informació es difongui, especialment en el cas de vídeos o imatges, si la seva naturalesa suposa un atemptat contra la dignitat i la llibertat sexual de les persones.

D'acord amb les definicions anteriors, a efecte qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats pel lloc físic ni la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa. Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral". Això inclou viatges, jornades de formació, reunions, actes socials de l'empresa, etcètera.



L'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de feina o de la professió que estan desenvolupant.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat assetjament / treball: l'assetjament no s'hauria produït si la persona no prestés els seus serveis a l'empresa.

Així, l'assetjament es pot produir entre companys i companyes, supervisors i supervidores, subordinats i subordinades... però també inclou persones externes a l'organització (proveïdors i proveïdores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en període de pràctiques, becaris i becàries, personal d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, persones usuàries...).

La responsabilitat del Consell Comarcal del Segrià inclou la protecció de les persones de l'organització davant de conductes d'assetjament per part de persones externes, i la protecció de les persones externes vinculades a l'organització (encara que no existeixi un vincle laboral directe).

Pel que fa a la tipologia i els subjectes implicats, la doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

- Assetjament d'intercanvi "quid pro quo": vinculat a l'assetjament sexual de forma expressa, es produeix quan es força una persona a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals d'algú o perdre determinats beneficis o condicions en el treball (xantatge sexual). La negativa de la persona assetjada s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment del salari, o qualsevol altra decisió sobre la seva feina, implicant un abús d'autoritat. Són per tant subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones amb poder de decisió sobre la relació laboral i que estan en una situació jeràrquicament superior.
- Assetjament ambiental: vinculat a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. Implica crear un ambient intimidatori, hostil, ofensiu...  
Generalment requereix d'insistència i repetició de les accions, segons la seva gravetat.



Aquest pot ser horitzontal (entre companys i companyes), vertical descendent (de comandament a subordinat o subordinada) i vertical ascendent (de subordinat o subordinada a comandament).

Pot produir-se també per algú extern vinculat a l'organització.

Es considera grups d'especial atenció aquells que presenten especial vulnerabilitat.

Partint del fet que la majoria de persones que pateixen assetjament són dones, s'estableixen com a col·lectius vulnerables i d'especial atenció els següents:

- Dones soles amb responsabilitats familiars.
- Dones que accedeixen a ocupacions considerades tradicionalment masculines.
- Dones joves que accedeixen a una primera feina, generalment de caràcter temporal.
- Dones amb discapacitat.
- Dones migrades i de minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals.
- Dones subcontractades.
- Persones del col·lectiu LGBTI.

Es important tenir present que poden aparèixer casos en què hi hagi més d'un factor de discriminació.

L'assetjament sexual i per raó de sexe està relacionat amb les dinàmiques de poder i les desigualtats estructurals.



## 8. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció ha de garantir els següents principis:

- **Respecte i protecció**

S'ha d'actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.

Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte cap a totes les persones implicades.

Durant tot el procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'organització.

- **Confidencialitat**

La informació recopilada és confidencial.

S'ha d'establir un codi numèric per identificar la persona presumptament assetjada i la persona presumptament assetjadora.

Les dades relatives a la salut s'han de tractar de forma específica, és a dir: només s'incorporaran a l'expedient en cas d'autorització expressa de la persona afectada, i en tot moment s'ha de respectar la confidencialitat d'aquestes dades.

- **Dret a la informació**

Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant, i el resultat de cada fase, en funció a les seves característiques de participació (persona denunciada, persona afectada...).

- **Suport de persones formades**

Per garantir el procediment l'organització ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.



En la fase de comunicació, aquestes persones són les persones de referència.

En la fase de denúncia, aquestes persones són les persones de la comissió d'investigació.

- **Diligència i celeritat**

El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir la celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Per tant, la investigació i la resolució s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència, sense demores injustificades.

El procediment ha de tenir una durada màxima de vint dies laborals, ampliables a trenta.

La durada de la primera fase ha de ser màxim de tres dies laborables.

- **Tracte just**

Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclarament dels fets denunciats.

- **Protecció davant possibles represàlies**

Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la seva participació en el procés de comunicació o denúncia.

En els expedients personals només s'hi incorporaran el resultat de les denúncies investigades i provades.

- **Col·laboració**

Totes les persones citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-se i prestar la seva col·laboració.

- **Mesures cautelars**

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden



proposar mesures cautelars, com canvi de lloc de treball o acolliment a un permís retribuït.

Aquestes mesures han de ser acceptades per la persona afectada.

En cap cas poden suposar un menyscabament de les seves condicions de treball o salarials.

Aquestes mesures:

- No poden predisposar el resultat final del procediment.
- S'han de prendre de forma motivada com a garantia de protecció de les parts implicades.
- S'han de fer de forma personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest protocol.
- Han de garantir una atenció integral que eviti victimització secundària o revictimització.

- **Vigilància de la salut**

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació, i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.



## **9. DRETS I OBLIGACIONS DE L'EQUIP DE GOVERN, LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES I LES PERSONES TREBALLADORES**

### **Obligacions de l'equip de govern**

1. Garantir el dret de totes les persones treballadores en la relació laboral:
  - a. A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
  - b. A la integritat física i psíquica i una adequada política de seguretat i higiene.
  - c. Al respecte a la seva intimitat i la deguda consideració a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
3. Arbitrar procediments específics per a prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe, atenent les comunicacions i denúncies que es puguin presentar.

### **Obligacions de la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT)**

1. Tenir present la recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la RLPT.
2. Contribuir a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.



## Drets i obligacions de les persones treballadores

1. Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Les persones treballadores tenen dret a informar sobre possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe sense patir represàlies.
3. Les persones treballadores tenen l'obligació de tractar amb respecte les altres persones.
4. Les persones treballadores han de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o per raó de sexe.



## 10. PREVENCIÓ: DECLARACIÓ DEL CONSELL COMARCAL DEL SEGRITÀ

El Consell Comarcal del Segrià adquireix un compromís ferm de "tolerància zero" davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El Consell Comarcal adquireix un compromís ferm envers les relacions laborals igualitàries i respectuoses.

Les accions preventives a dur a terme per part del Consell Comarcal del Segrià, acordades amb la RLPT, són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, informació i formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Mostrar un posicionament clar i inequívoc de tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Facilitar un estil de gestió i lideratge participatiu.
- Prestar atenció a possibles indicis de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Actuar proactivament en la detecció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Implantar el present protocol per fer front a les comunicacions i denúncies que en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe puguin presentar-se.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries.
- Implantar mesures que afavoreixin la igualtat de dones i homes en el Consell Comarcal del Segrià.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que incorporin la perspectiva de gènere.
- Treballar amb les dades en matèria de riscos laborals segregades per sexe.



# 11. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

Quan es produeixi una situació de possible assetjament sexual i per raó de sexe s'ha de tenir en compte les vies de resolució:

1. Via interna.
2. Via externa:
  - a. Inspecció de Treball.
  - b. Jurisdicció laboral.
  - c. Jurisdicció penal.

UTILITZAR LA VIA INTERNA NO EXCLOU LA POSSIBILITAT D'UTILITZAR TAMBÉ LES VIES EXTERNES.

El present document pretén regular la VIA INTERNA.

## **Fases de la via interna**

Fase 1: comunicació i assessorament.

Fase 2: denúncia interna i investigació.

Fase 3: resolució.

El procediment pot iniciar-se en la Fase 1 (comunicació) o directament per la denúncia (fase 2).

La fase 1 ha de tenir una durada màxima de 3 dies laborables.

La suma de les fases 1, 2 i 3 no excedirà de 30 dies laborables.



## FASE 1: comunicació i assessorament

### Objectius de la Fase 1:

- Informar, assessorar i acompanyar la persona suposadament assetjada.
- Preparar la Fase 2 de denúncia i investigació si s'escau.

### Durada:

3 dies laborables.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació o la percepció i/o sospita d'assetjament sexual o per raó de sexe.

### Qui pot fer la comunicació?

- La persona afectada o receptora de les suposades conductes d'assetjament.
- Qualsevol altra persona que adverteixi una conducta sospitosa d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

### Quan s'ha de fer la comunicació?

Tan aviat com sigui possible un cop ocorreguts els fets.

### Com es pot fer la comunicació?

Mitjançant un escrit, un correu electrònic o verbalment.

### A qui cal fer la comunicació?

Cal adreçar-se a la/les persona/es de referència.

La/les persona/es de referència s'encarreguen d'informar, assessorar i acompanyar la persona afectada durant la fase de comunicació i assessorament.



## Persones de referència al Consell Comarcal del Segrià

Rocío Plaza ([rplaza@segria.cat](mailto:rplaza@segria.cat))

Míriam Juncà ([mjunca@segria.cat](mailto:mjunca@segria.cat))

Imma Sala ([isala@segria.cat](mailto:isala@segria.cat))

Marina Arjó ([mario@segria.cat](mailto:mario@segria.cat))

Angels Revenga ([arevenga@segria.cat](mailto:arevenga@segria.cat))

### Funcions de les persones de referència:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada durant el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia si la persona afectada la vol presentar.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives, si s'escau.

### Quins són els possibles resultats de la Fase 1?

- Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. Si s'interposa la denúncia, automàticament s'inicia la fase 2.
- Que la persona afectada no presenti denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que s'ha pogut produir una possible situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.  
En aquest cas, la persona de referència ho ha de comunicar a l'organització, tenint molt present en tot moment que cal garantir la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'organització adopti mesures preventives, de sensibilització i formació, o posi en marxa les actuacions que es considerin necessàries per fer front als indicis percebuts.
- Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament.  
En aquest supòsit es tanca el cas i no es fa cap altra acció.



## Com i qui custodia la documentació?

Les persones de referència són les responsables de la gestió i la custòdia de la documentació, si n'hi ha.

Custodiaran la documentació durant la fase de comunicació i assessorament garantint la confidencialitat dels documents i la informació generada.

Si no es continua amb les actuacions per part de la persona afectada, se li retornarà la documentació.

Si es continua amb les actuacions per part de la persona afectada i es formula denúncia interna, la documentació s'adjuntarà a l'expedient que es generi.

En tots els casos s'ha de tenir en compte les comunicacions rebudes per poder-ne tenir constància i fer el seguiment per part de l'organització.

A efectes estadístics, en cap cas s'identificarà les persones implicades.



## Fase 2: denúncia i investigació

Aquesta fase s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament.

Correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva.

A partir de presentar-se la denúncia, s'assignaran codis d'identificació per a la persona suposadament assetjada i suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.

Durant tot el procediment s'utilitzaran aquests codis en lloc de les dades de les persones implicades.

L'objectiu de la fase 2 és investigar els fets per emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, així com proposar mesures d'intervenció.

A aquests efectes, crea una Comissió d'investigació.

### Qui pot fer la denúncia?

L'ha de presentar la persona afectada.

### Com es formula la denúncia?

La denúncia es presenta per escrit utilitzant el model que s'adjunta en l'annex 1 del present protocol.

En la denúncia hi figuren els noms de les persones implicades. Per tant, per garantir la confidencialitat, el document serà degudament custodiat.

Tot seguit s'assignaran els codis que identificaran les persones implicades, treballant-se en tot moment amb aquests codis.

Només les persones que componen la Comissió d'investigació tindran accés a aquesta informació.



### A qui es presenta la denúncia?

Es presentarà a alguna de les persones de referència.

Aquesta persona custodiarà la denúncia amb les dades personals de les persones implicades.

Un cop acabi el procés, podrà guardar-se amb la resta de documentació de caràcter personal en poder de l'organització.

### Qui forma la Comissió d'investigació?

La Comissió d'investigació es compondrà en el moment en què es presenti una denúncia.

Estarà composta per tres de les persones de referència, una de les quals serà la que rebí la denúncia.

### Funcions de la Comissió d'investigació

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb al persona que denuncia.
- Si la persona que denuncia ho fa directament, sense passar per la fase 1 (Comunicació i assessorament), caldrà informar-la del procediment, les possibles vies d'actuació i el dret a la vigilància de la salut.
- Sol·licitar un relat addicional si es detecta que els fets no estan prou clars en la denúncia.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar-se amb possibles testimonis.
- Valorar si cal proposar mesures cautelars.
- Emetre un informe vinculant amb el resultat de la investigació.

La Comissió d'investigació podrà sol·licitar assessorament extern si ho considera necessari.

### Garantia de confidencialitat

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva.

No han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.



## Informe vinculant

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant, degudament signat per les persones de la Comissió d'investigació.

En l'informe expressaran les conclusions a les que han arribat i les possibles mesures correctores proposades.

## Quina informació ha de tenir l'informe?

- Persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.
- Persones que han participat en la investigació i elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves aportades, resum dels fets...
- En cas d'entrevistar testimonis, aquests no han de ser identificats. Només cal indicar si constaten o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades.
- Conclusions.
- Proposta de resolució.

## Quines poden ser considerades circumstàncies agreujants?

- La reincidència en actes d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Que hi hagi dues o més persones assetjades.
- Que la persona assetjadora sigui una persona amb poder de decisió respecte la relació laboral de la persona assetjada.
- Que la persona assetjada tingui algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada hagi sofert greus alteracions acreditades mèdicament.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones de l'entorn laboral o familiar per evitar o perjudicar la investigació dels fets.

## Qui gestiona l'expedient i l'informe?

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia de l'informe.

Les persones de la Comissió han de garantir la confidencialitat de tots els documents.

L'informe es remetrà a la Gerència comarcal per a la resolució de l'expedient.



### Fase 3: resolució

Segons l'informe vinculat rebut, la Gerència (o en qui delegui) emetrà la corresponent resolució que contindrà els resultats d'aquest informe, i que poden ser:

- Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, que comportarà:
  1. La incoació d'expedient disciplinari d'acord amb la normativa aplicable al personal al servei de l'administració local.  
La representació legal de les persones treballadores serà en tot cas informada de les sancions que, en el seu cas, s'imposin.
  2. L'adopció de les mesures correctores que, si s'escau, es considerin oportunes adoptar a nivell organitzatiu, com el canvi de lloc o de centre de treball.
- Que no es trobin evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, el que comportarà l'arxiu de les actuacions.

La resolució ha de fer constar les dades de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia, els fets constatats, les conclusions de la Comissió d'investigació i les mesures correctores que se'n derivin.

Aquesta resolució es notificarà a:

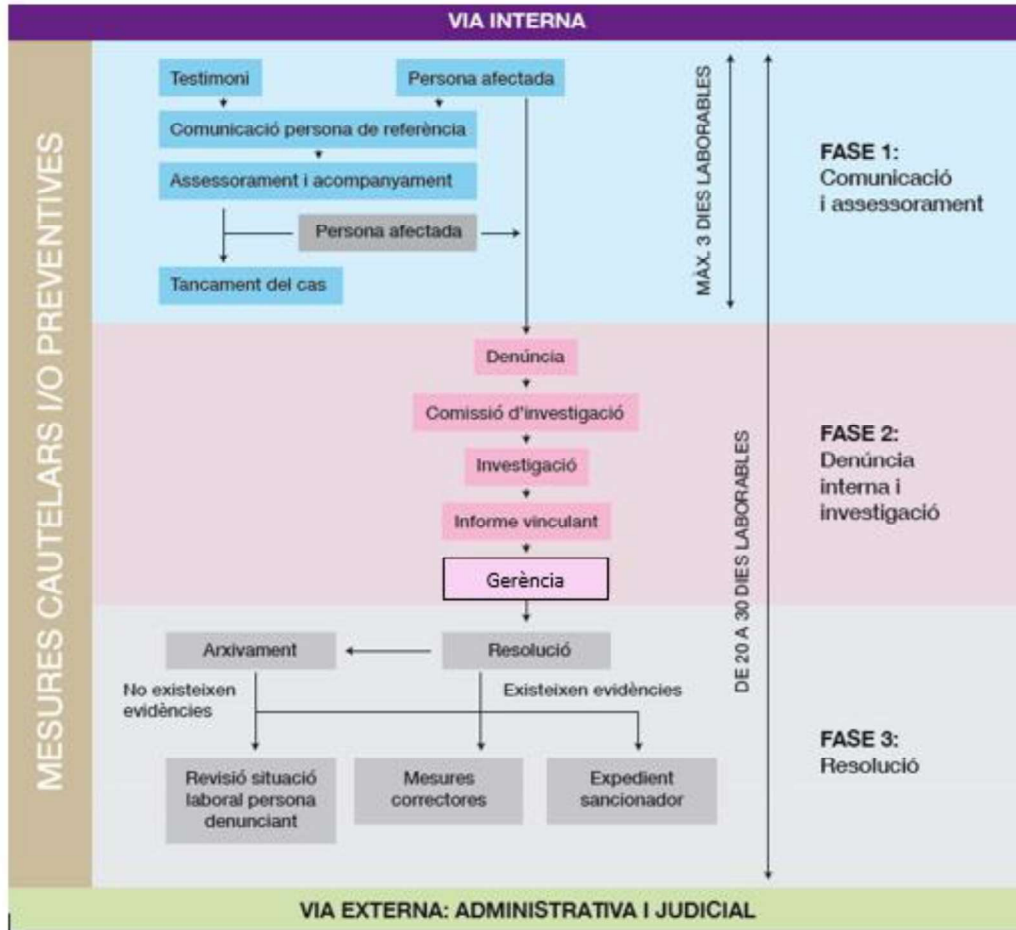
- La persona denunciant.
- La persona denunciada.
- La representació legal de les persones treballadores.

Si de la investigació es dedueix que s'ha comès alguna falta diferent a la d'assetjament, es podrà incoar l'expedient disciplinari que pertanyi.

En tots els casos caldrà revisar la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.



# CIRCUIT D'ACTUACIÓ



## 12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

S'estableix com a mecanisme de seguiment del present protocol una reunió anual que compti amb la participació de:

1. Presidència.
2. Gerència.
3. Una persona de la representació legal de les persones treballadores.
4. Una persona de l'equip de persones de referència.
5. En cas d'haver-se constituït, les persones que han integrat la Comissió d'investigació.

Els indicadors desagregats per sexe a utilitzar per l'avaluació del protocol són:

1. Nombre de persones que han fet una comunicació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
2. Nombre de persones que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme durant l'exercici.
4. Nombre d'expedients disciplinaris / procediments sancionadors durant l'any per assetjaments sexual i/o per raó de sexe.



# 13. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL

El Consell Comarcal del Segrià organitzarà sessions formatives i de sensibilització adreçades a:

- Personal amb responsabilitats de comandament.
- Representació legal de les persones treballadores.
- Persones de referència.
- Persones que integrin el conjunt de la plantilla.

En aquestes sessions es lliurarà una còpia del present protocol.

Tanmateix, el Consell Comarcal del Segrià es compromet a que el protocol i el model de denúncia siguin accessibles a tota la plantilla, incorporant-se a la pàgina web de l'organisme.

El Consell Comarcal del Segrià es compromet a fer entrega del present protocol a les persones que s'incorporin a l'organització.

El Consell Comarcal del Segrià es compromet a donar publicitat entre la plantilla a l'aprovació del present protocol i fer-ne l'oportuna difusió.

El Consell Comarcal del Segrià es compromet a fer públic el seu posicionament de tolerància zero davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, a través de materials de sensibilització distribuïts en llocs visibles.



# ANNEX 1: model de denúncia

Espai reservat per al Registre d'Entrada  
Núm. d'Expedient

## Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe (7)

### Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms \_\_\_\_\_ DNI/NIE \_\_\_\_\_

Edat \_\_\_\_\_ Sexe \_\_\_\_\_  
 dona  home

Domicili del centre de treball \_\_\_\_\_ Lloc de treball \_\_\_\_\_

Telèfon de contacte \_\_\_\_\_ Adreça electrònica \_\_\_\_\_

### Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms \_\_\_\_\_ DNI/NIE \_\_\_\_\_

Edat \_\_\_\_\_ Sexe \_\_\_\_\_  
 dona  home

Domicili del centre de treball \_\_\_\_\_ Lloc de treball \_\_\_\_\_

Telèfon de contacte \_\_\_\_\_ Adreça electrònica \_\_\_\_\_

### Relat dels fets (8)

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau.)

<sup>7</sup> En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

<sup>8</sup> Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo.



**Testimonis**

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Si

No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament .....

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia  
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data

Aquest és el model de denúncia elaborat al si del Consell de Relacions Laborals.

Trobareu models de denúncia a: [www.segria.cat/arees/igualtat](http://www.segria.cat/arees/igualtat) o bé sol·licitant-los a les persones de referència indicades en el present protocol



## ANNEX 2: marc normatiu i principals referències consultades

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

BOE número 71, de 23 de març de 2007

Llei 17/2005, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

DOGC número 6919, de 23 de juliol de 2015

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

DOGC número 5123, de 2 de maig de 2008

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

Consell de Relacions Laborals de Catalunya – Comissió d'igualtat i del Temps de treball

Barcelona, abril de 2017

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

Consell de Relacions Laborals de Catalunya – Comissió d'igualtat i de Temps de Treball

Barcelona, 2015

Guia sindical sobre violències masclistes a la feina

Secretaria de la Dona, CCOO Catalunya

Barcelona, 2014

La protección de datos como garantía en las políticas de prevención del acoso: recomendaciones de la AEPD

Agencia española de protección de datos

Noviembre, 2019

