

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC DEL CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ

2016-2018

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprobat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
Lleida, 28 ABR. 2017

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103

104

105

106

107

108

109

110

111

112

113

114

115

116

117

118

119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

152

153

154

155

156

157

158

159

160

161

162

163

164

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

203

204

205

206

207

208

209

210

211

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

239

240

241

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

269

270

271

272

273

274

275

276

277

278

279

280

281

282

283

284

285

286

287

288

289

290

291

292

293

294

295

296

297

298

299

300

301

302

303

304

305

306

307

308

309

310

311

312

313

314

315

316

317

318

319

320

321

322

323

324

325

326

327

328

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

344

345

346

347

348

349

350

351

352

353

354

355

356

357

358

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

371

372

373

374

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

385

386

387

388

389

390

391

392

393

394

395

396

397

398

399

400

401

402

403

404

405

406

407

408

409

410

411

412

413

414

415

416

417

418

419

420

421

422

423

424

425

426

427

428

429

430

431

432

433

434

435

436

437

438

439

440

441

442

443

444

445

446

447

448

449

450

451

452

453

454

455

456

457

458

459

460

461

462

463

464

465

466

467

468

469

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480

481

482

483

484

485

486

487

488

489

490

491

492

493

494

495

496

497

498

499

500

501

502

503

504

505

506

507

508

509

510

511

512

513

514

515

516

517

518

519

520

521

522

523

524

525

526

527

528

529

530

531

532

533

534

535

536

537

538

539

540

541

542

543

544

545

546

547

548

549

550

551

552

553

554

555

556

557

558

559

560

561

562

563

564

565

566

567

568

569

570

571

572

573

574

575

576

577

578

579

580

581

582

583

584

585

586

587

588

589

590

591

592

593

594

595

596

597

598

599

600

601

602

603

604

605

606

607

608

609

610

611

612

613

614

615

616

617

618

619

620

621

622

623

624

625

626

627

628

629

630

631

632

633

634

635

636

637

638

639

640

641

642

643

644

645

646

647

648

649

650

651

652

653

654

655

656

657

658

659

660

661

662

663

664

665

666

667

668

669

670

671

672

673

674

675

676

677

678

679

680

681

682

683

684

685

686

687

688

689

690

691

692

693

694

695

696

697

698

699

700

701

702

703

704

705

706

707

708

709

710

711

712

713

714

715

716

717

718

719

720

721

722

723

724

725

726

727

728

729

730

731

732

733

734

735

736

737

738

739

740

741

742

743

744

745

746

747

748

749

750

751

752

753

754

755

756

757

758

759

760

761

762

763

764

765

766

767

768

769

770

771

772

773

774

775

776

777

778

779

780

781

782

783

784

785

786

787

788

789

790

791

792

793

794

795

796

797

798

799

800

801

802

803

804

805

806

807

808

809

810

811

812

813

814

815

816

817

818

819

820

821

822

823

824

825

826

827

828

829

830

831

832

833

834

835

836

837

838

839

840

841

842

843

844

845

846

847

848

849

850

851

852

853

854

855

856

857

858

859

860

861

862

863

864

865

866

867

868

869

870

871

872

873

874

875

876

877

878

879

880

881

882

883

884

885

886

887

888

889

890

891

892

893

894

895

896

897

898

899

900

901

902

903

904

905

906

907

908

909

910

911

912

913

914

915

916

917

918

919

920

921

922

923

924

925

926

927

928

929

930

931

932

933

934

935

936

937

938

939

940

941

942

943

944

945

946

947

948

949

950

951

952

953

954

955

956

957

958

959

960

961

962

963

964

965

966

967

968

969

970

971

972

973

974

975

976

977

978

979

980

981

982

983

984

985

986

987

988

989

990

991

992

993

994

995

996

997

998

999

1000

1001

1002

1003

1004

1005

1006

1007

1008

1009

1010

1011

1012

1013

1014

1015

1016

1017

1018

1019

1020

1021

1022

1023

1024

1025

1026

1027

1028

1029

1030

1031

1032

1033

1034

1035

1036

1037

1038

1039

1040

1041

1042

1043

1044

1045

1046

1047

1048

1049

1050

1051

1052

1053

1054

1055

1056

1057

1058

1059

1060

1061

1062

1063

1064

1065

1066

1067

1068

1069

1070

1071

1072

1073

1074

1075

1076

1077

1078

1079

1080

1081

1082

1083

1084

1085

1086

1087

1088

1089

1090

1091

1092

1093

1094

1095

1096

1097

1098

1099

1100

1101

1102

1103

1104

1105

1106

1107

1108

1109

1110

1111

1112

1113

1114

1115

1116

1117

1118

1119

1120

1121

1122

1123

1124

1125

1126

1127

1128

1129

1130

1131

1132

1133

1134

1135

1136

1137

1138

1139

1140

1141

1142

1143

1144

1145

1146

1147

1148

1149

1150

1151

1152

1153

1154

1155

1156

1157

1158

1159

1160

1161

1162

1163

1164

1165

1166

1167

1168

1169

1170

1171

1172

1173

1174

1175

1176

1177

1178

1179

1180

1181

1182

1183

1184

1185

1186

1187

1188

1189

1190

1191

1192

1193

1194

1195

1196

1197

1198

1199

1200

1201

1202

1203

1204

1205

1206

1207

1208

1209

1210

1211

1212

1213

1214

1215

1216

1217

1218

1219

1220

1221

1222

1223

1224

1225

1226

1227

1228

1229

1230

1231

1232

1233

1234

1235

1236

1237

1238

1239

1240

1241

1242

1243

1244

1245

1246

1247

1248

1249

1250

1251

1252

1253

1254

1255

1256

1257

1258

1259

1260

1261

1262

1263

1264

1265

1266

1267

1268

1269

1270

1271

1272

1273

1274

1275

1276

1277

1278

1279

1280

1281

1282

1283

1284

1285

1286

1287

1288

1289

1290

1291

1292

1293

1294

1295

1296

1297

1298

1299

1300

1301

1302

1303

1304

1305

1306

1307

1308

1309

1310

1311

1312

1313

1314

1315

1316

1317

1318

1319

1320

1321

1322

1323

1324

1325

1326

1327

1328

1329

1330

1331

1332

1333

1334

1335

1336

1337

1338

1339

1340

1341

1342

1343

1344

1345

1346

1347

1348

1349

1350

1351

1352

1353

1354

1355

1356

1357

1358

1359

1360

1361

1362

1363

1364

1365

1366

1367

1368

1369

1370

1371

1372

1373

1374

1375

1376

1377

1378

1379

1380

1381

1382

1383

1384

1385

1386

1387

1388

1389

1390

1391

1392

1393

1394

1395

1396

1397

1398

1399

1400

1401

1402

1403

1404

1405

1406

1407

1408

1409

1410

1411

1412

1413

1414

1415

1416

1417

1418

1419

1420

1421

1422

1423

1424

1425

1426

1427

1428

1429

1430

1431

1432

1433

1434

1435

1436

1437

1438

1439

1440

1441

1442

1443

1444

1445

1446

1447

1448

1449

1450

1451

1452

1453

1454

1455

1456

1457

1458

1459

1460

1461

1462

1463

1464

1465

1466

1467

1468

1469

1470

1471

1472

1473

1474

1475

1476

1477

1478

1479

1480

1481

1482

1483

1484

1485

1486

1487

1488

1489

1490

1491

1492

1493

1494

1495

1496

1497

1498

1499

1500

1501

1502

1503

1504

1505

1506

1507

1508

1509

1510

1511

1512

1513

1514

1515

1516

1517

1518

1519

1520

1521

1522

1523

1524

1525

1526

1527

1528

1529

1530

1531

1532

1533

1534

1535

1536

1537

1538

1539

1540

1541

1542

1543

1544

1545

1546

1547

1548

1549

1550

15



Motivació per l'activació del "I Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Consell Comarcal del Segrià" i el "Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic".

Un Pla d' Igualtat d' Oportunitats és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes al treball eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

La incorporació massiva i permanent de les dones al món laboral ha estat un dels fenòmens més importants del segle XX i ha constituït una veritable revolució, malgrat aquest avenç, encara hi ha un seguit de prejudicis sòlidament instal·lats en la cultura, que fan que el treball de les dones continuï sent més mal considerat i remunerat que el treball dels homes i que impedeixen, a més l' accés de les dones als òrgans directius o hi dificulten la seva permanència.

Per aconseguir aquesta autonomia, cal impulsar un seguit de polítiques a curt i llarg termini i actuar des d'un vessant qualitatiu i quantitatiu, tant des de les administracions com des dels agents socials i econòmics involucrats a aconseguir un desenvolupament econòmic competitiu i sostenible. Entre elles, l' aplicació de plans d' igualtat dins les empreses s'ha demostrat que és un instrument imprescindible per superar tots els obstacles que les dones encara troben en el desenvolupament professional.

En aquesta línia i sensibilitzats al respecte, el Consell Comarcal del Segrià a l'any 2009 promou l' elaboració del "I Pla d' Igualtat d' Oportunitats" que es duu a terme a través del projecte "Xarxa d' Agents Locals d' Igualtat" desenvolupat conjuntament amb el Departament de Treball i el SOC i per mitjà del Fons Social Europeu. La Xarxa, que comptava amb 15 Agents d' Igualtat a tota la

província, tenia com a finalitat promoure la realització de programes i la creació d' estructures en l'àmbit local que fomentessin la igualtat d' oportunitats entre homes i dones.

La diagnosi realitzada tant a nivell intern de la institució com extern de la comarca (dades socioeconòmiques del territori) va permetre fer una avaluació de la situació en temes de gènere basada en dades objectives. Amb els resultats obtinguts es dissenya i s'elabora el "I Pla d' Igualtat d' Oportunitats del Consell Comarcal del Segrià".

Els eixos de treball en els que s'estructura són: Activar la política d' igualtat d' oportunitat, definir un Pla de comunicació interna, realitzar activitats informatives, formatives i de sensibilització per a tot el personal, vetllar per la política d' impacte a la societat, adoptar un ús no discriminatori del llenguatge i de comunicació corporativa, condicions laborals igualitàries i assetjament i actituds sexistes, cadascun d' ells conté objectius generals i específics amb les accions relacionades a desenvolupar pel seu compliment.

Durant el desenvolupament del Pla s' han materialitzat accions concretes molt importants com:

Elaboració del Protocol d' actuació davant l' assetjament sexual, l' assetjament per raó de sexe i l' assetjament psicològic

Creació de la Comissió Comarcal d' Igualtat d' Oportunitats

Difusió d' una guia de llenguatge no sexista a l' administració

Formació en temes d' igualtat adreçada al personal del Consell

Accions de sensibilització externes adreçades a la població de la comarca.

Tot i així, no s' ha pogut complir amb tots els objectius proposats, per aquest motiu i tenint en compte l' amplitud de les actuacions i mesures encara per desenvolupar, i donant per vàlida la diagnosi realitzada sobre l' estat de la política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l' empresa i la comarcal, es pel que es proposa activar el "I Pla d' Igualtat d' Oportunitats del Consell Comarcal del Segrià 2009-2011", així com també el "Protocol d' actuació davant l' assetjament sexual, l' assetjament per raó de sexe i l' assetjament

**Consell Comarcal
del Segrià**
Aprobat per acord de Ple
del **22 DES. 2016**
Lleida **28 ABR. 2017**

psicològic 20010-2012" per un període de tres anys més 2016-2018, amb el compromís per part de l' empresa de la seva implementació.

Sergi Fo i Pifarré
Gerent del Consell Comarcal del Segrià



**Consell Comarcal
del Segrià**

Aprobat per acord de Ple

del 22 DES. 2016

Lleida, 28 ABR. 2017

ÍNDEX



1. INTRODUCCIÓ	2
2. OBJECTIUS	3
3. METODOLOGIA	4
4. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	5
5. CONTINGUTS	7
a. Definició i exemples	7
b. Àmbit de la protecció	13
c. Obligacions i orientacions: la direcció	13
d. Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores	14
e. Drets i obligacions: persones treballadores	14
f. Orientacions pràctiques davant una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: per a persones que consideren que l'estant patint	15
g. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o assetjament psicològic: testimonis	17
h. Informació, sensibilització i formació	18
i. Assessorament i assistència a les persones afectades: les persones de referència	19
j. Vies de resolució i resposta en el sí del consell: (i) presentar una queixa i demanar assistència per resoldre la situació	21
k. Vies de resolució i resposta en el sí del consell: (ii) denúncia i investigació	23
l. Garanties del procés i terminis	25
m. Sancions i accions correctores	26
n. Seguiment del protocol	26
6. CARACTERÍSTIQUES D'ASSETJAMENT	28
a. Efectes associats a viure un situació d'assetjament	28
b. Conductes de la persona o persones agressores d'assetjament psicològic	30
ANNEX	33
1. MARC LEGAL	34
2. FORMULARIS	37
a. Denúncia interna	38
b. Sol·licitud d'activació protocol	39
c. Informe de la persona de referència sobre un cas d'assetjament	40
d. Informe de seguiment anual dels casos d'assetjament i de la implantació del protocol	41
3. GRAELLES	42
a. Resum, claus que caracteritzen els diferents assetjaments	42
b. Fases de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual a la feina	43
c. Resum de les vies de resolució, protecció i resposta	44
d. Opcions de resolució	45
4. MODEL DE FALTES I SANCIONS	46

Consell Comarcal del Segrià
Aprobat per acord de Ple
del 22 DES 2016
Lleida, 28 ABR 2017

Consell Comarcal del Segrià
Aprobat per acord de Ple
del 22 DES 2016
Lleida, 28 ABR 2017
1

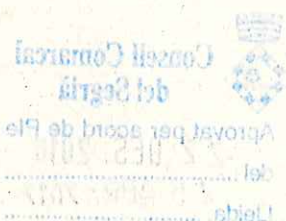
1. INTRODUCCIÓ



La legislació vigent està incorporant contínuament continguts en matèria d'igualtat d'oportunitats en el sí de les organitzacions, però tot i així encara se segueixen produint situacions de desigualtat i se segueixen donant condicions desfavorables per a les dones en les seves relacions laborals.

Des de l'àmbit internacional, passant per l'àmbit europeu, nacional i autonòmic s'han redactat Lleis per eliminar totes les formes de discriminació i violència en vers les dones i han instat als governs i a les administracions a aplicar-les.

Aquest protocol que presentem està en aquesta línia, amb ell, el Consell Comarcal del Segrià vol establir les bases per eliminar qualsevol forma d'assetjament que pugui afectar a les persones que treballen i es relacionen laboralment amb l'entitat, especialment a les dones, i recollir de forma pautada la forma i el procediment per fer-ho.



2. OBJECTIUS

L'objectiu d'aquest protocol és esdevenir un instrument útil per abordar els casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament psicològic i ofereix recomanacions específiques per al personal que ha d'intervenir en el procediment d'activació del Protocol, bé siguin les persones afectades i/o les persones que ocupen càrrecs de comandament, com a responsables de vetllar per la salut i benestar del personal al seu càrrec.



Consell Comarcal
del Segrià
Aprobat per acord de Ple
del ...
Lleida, ...

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprobat per acord de Ple
del ... 22 DES. 2016
del ... 28 ABR. 2017
Lleida, ...



3. METODOLOGIA

Per la redacció d'aquest protocol s'han revisat diverses publicacions editades i publicades per altres estaments, però bàsicament s'ha pres com a model de referència *"La guia per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa"* editada per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, de la Generalitat de Catalunya.

Tal com es fa en ella, el document segueix i concreta les Directives que la pròpia Comissió Europea¹ va elaborar amb la finalitat de proporcionar una orientació pràctica a les empreses i organitzacions sindicals per prevenir i abordar les situacions d'assetjament sexual en el marc de l'empresa.

Per l'elaboració d'aquest protocol s'ha comptat amb les aportacions de la representació del treballadores i treballadores del Consell Comarcal del Segrià que l'han revisat i hi han fet aportacions puntuals, així com de la Comissió d'Igualtat que l'ha aprovat i la proposat al Ple comarcal per a la seva aprovació definitiva.

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprova per acord de Ple
del **22 DES. 2016**
del **28 ABR 2017**
Lleida,

¹ Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. (Diari Oficial L. 49 de 24.2.1992).

4. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL



Declaració institucional per prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic al Consell Comarcal del Segrià

El Consell Comarcal del Segrià vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones que hi treballen i/o hi tenen alguna relació presencial amb ell.

Totes les dones i tots els homes del Consell Comarcal del Segrià tenen dret a què es respecti la seva dignitat, a la vegada tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte, i a col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, el Consell Comarcal del Segrià declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic o moral no seran permesos, ni tolerats sota cap circumstància. I, que qualsevol cas que es pogués donar no ha de ser ignorat, i a més serà sancionat amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

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

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per a algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportament o situacions, d'acord amb les orientacions que s'establiran en el protocol: no ignorar-los, no tolerar-los, impedit que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement de les persones adequades i demanant-los-hi suport.

Consell Comarcal
del Segrià
Aprobat per acord de Ple
del
22 DES. 2016
28 ABR. 2017

Consell Comarcal
del Segrià
Aprobat per acord de Ple
del
22 DES. 2016
28 ABR. 2017
Lleida

El Consell Comarcal del Segrià es compromet a:



- Definir i redactar un protocol per prevenir i detectar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic o moral, d'aplicació en l'àmbit laboral intern del Consell.
- Difondre 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 el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que poguessin estar sofrint alguna situació d'assetjament, nomenant una persona o una comissió de seguiment amb la formació i l'aptitud necessàries per a aquesta tasca.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució per afrontar les diferents situacions que es puguin donar en l'àmbit del Consell.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, àgil i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers les persones que han patit assetjament, que presenti alguna queixa o denúncia interna o envers les persones que participen d'alguna manera en el procés de resolució

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

Sra. M^a José Invernón Módol

Presidenta del Consell Comarcal del
Segrià

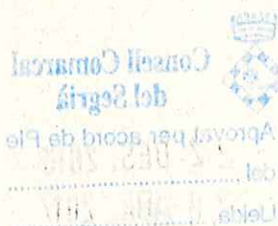
Representació de les persones
treballadores:

Sra. M. Carme Hernández Bresnez

Sra. M. Carme Navarro Doz

Sra. Mari Moreno Rodríguez

Sra. Neus Justícia Salort



5. CONTINGUTS



Definicions i exemples

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, el naixement, l'edat, el sexe, la identitat de gènere o l'orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant u ofensiu.

- 1) **L'assetjament sexual** ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'indole 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, assenyalarem 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 verbals

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprovat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
28 ABR. 2017
Lleida,

- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment implícit.
- 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, toca, massatges indesitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

2) L'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, 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 títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motius del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Mostrar conductes discriminatòries.
- Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i potencialitats intel·lectuals de les dones.
- Utilitzar humor sexista en to despectiu.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

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



- Assignar a una persona 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, equipaments)
- Denegar arbitràriament 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.

2.1- Tipologia d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

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

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

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força a 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 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).

Majoritàriament són les dones les que són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant a dones com a homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

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



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

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

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

3) Assetjament psicològic o moral, conductes de violència psicològica intensa, adreçades, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. En el marc laboral, aquestes conductes no responen a les necessitats de l'organització del treball i impliquen tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

Són un conjunt de conductes insidioses que preses aïlladament poden semblar inofensives, però continuades poden arribar a destruir psíquicament una persona. Hi ha persistència de l'acció al llarg del temps i pren l'efecte de "gota malaia".

Aquestes situacions poden ser molt diverses:

- Atemptats contra la reputació o la dignitat d'una persona (burles, calúmnies, humiliacions, assetjament sexual...).
- Contra la possibilitat de comunicar-se (no escoltar, desvalorar les seves opinions...).
- Contra la seva capacitat professional (crítiques constants, acusacions sense fonament...).
- Contra les seves qualitats físiques o morals.
- Contra el seu estil de vida privada, etc.

Es parla d'assetjament psicològic quan aquestes actuacions se centren en persones concretes, de manera discriminada, i amb una freqüència i un temps ampli: al menys un cop a la setmana i per un període de sis mesos.

[Faint blue stamp: "Aprovat per acord de Ple del Consell Comarcal del Segrià"]


**Consell Comarcal
del Segrià**
Aprovat per acord de Ple
del **22 DES. 2016**
Lleida **28 ABR. 2017**



3.1- Elements que conformen l'assetjament psicològic

Causes i factors que faciliten l'aparició de casos d'assetjament psicològic

Encara que no sempre es poden evidenciar les causes o els factors que provoquen l'aparició d'aquest tipus de comportament, en facilitem la manifestació:

- Factors psicosocials, com ara una gestió inadequada dels conflictes interpersonals per part dels càrrecs de comandament.
- Factors d'ordre organitzatiu com la indefinició de responsabilitats o mala distribució del treball, els quals generen un mal clima laboral.
- Les organitzacions que valoren més l'exercici del poder i el control que la productivitat i l'eficàcia.
- La personalitat especial de la persona assetjadora, en qui destaquen la mediocritat, la necessitat de control i l'enveja.
- Les característiques de la persona assetjada, que, en diferir de les característiques pròpies de la resta del grup, qüestionen de manera implícita els símbols i valors que hi donen homogeneïtat.
- L'exigència de qualitat més elevada en els sistemes de producció. La gestió, el control i l'optimització, en alguns casos, poden pervertir-se i convertir-se en conductes d'assetjament.
- Les vinculacions laborals de caràcter temporal.
- Senzillament, una persona cau malament a algun company o al seu cap.

Les conseqüències de l'assetjament psicològic són múltiples i devastadores. Sovint, les persones es troben desesperades i tenen un gran sentiment d'impotència i d'injustícia. Han tingut una pèrdua d'autoestima, de confiança en les seves capacitats professionals, i pateixen una forta tensió nerviosa, ansietat, sentiments de culpabilitat, insomni, s'agreugen els problemes de salut i els familiars, i finalment sovint apareix l'esgotament professional (burnout).

L'assetjament psicològic és un exercici d'intolerància, d'intransigència, de discriminació i d'enveja que degrada el clima laboral i en definitiva tot l'entorn social. A més, suposa un atemptat als drets fonamentals de la persona (dret al treball, dret a la integritat física i moral, dret a la dignitat, a la intimitat personal...)

3.2- Desenvolupament del conflicte. Fases del procés

Si bé en estudis i investigacions sobre aquest fenomen es descriuen més fases en l'evolució de l'assetjament psicològic, en l'estudi dels casos s'observen bàsicament les fases següents:

Fase 1 El desconcert: En l'inici se sol trobar un factor desencadenant de naturalesa molt diferent en cada cas (una reivindicació laboral, una promoció laboral, canvis en la gerència, canvis en l'organització de l'empresa, reestructuracions, una persona nova que s'incorpora al grup, etc...). A aquest factor segueix un període de crítiques i d'atacs sense fonament, als que la persona intenta adaptar-se cosa que li produeix un nivell elevat d'estrès.

Fase 2 La lluita: La víctima lluita, s'oposa, intenta fer-hi front, i l'estrès augmenta. En aquesta situació hi ha més possibilitats de cometre errors (a més de les trampes que et paren) i a cada error la persona objectiu esdevé més desacreditada.

Fase 3 L'estigma: La víctima és estigmatitzada i es veu desbordada per la situació, apareixen trastorns físics i psíquics que poden portar a baixes laborals llargues i reiterades. A l'empresa privada comporta una exclusió del mercat laboral i a la pública un etiquetatge com a persona conflictiva.

Fase 4 La sortida: La víctima inicia un camí a la recerca de justícia, de comprensió, de reconeixement... que és difícil d'aconseguir sense informació, sense ajuda ni comprensió per part dels altres.


**Consell Comarcal
del Segrià**
Aprovat per acord de Ple
del **22 DES. 2016**
Lleida, **28 ABR. 2017.**


Consell Comarcal
del Segrià
Aprovat per acord de Ple
del **22 DES. 2016**
Lleida, **28 ABR. 2017.**



B. L'àmbit de la protecció

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

5) L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic poden 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'entitat). L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

C. Obligacions i orientacions: de l'equip de govern

6) EL CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'entitat.

7) Les obligacions de totes les persones amb responsabilitat de l'equip de govern són:

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

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprovat per acord de Ple
del **22 DES. 2016**
Lleida, **28 ABR. 2017**

D. Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores

8) Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a l'equip de govern de les conductes o comportaments de què tingui coneixement i que pugui propiciar-lo.

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

- Participar en l'elaboració i els seguiment del protocol.
- Contribuir i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportament; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual, o d'assetjament per raó de sexe i/o assetjament psicològic.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

E. Drets i obligacions: les persones treballadores

10) El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, ni assetjament psicològic

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

11) L'obligació de tractar els altres amb respecte

Totes les persones del CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o a les persones proveïdores.



Consell Comarcal
del Segrià

Aprobat per acord de Ple

del 22 de des de 2016

Lleida, 28 d'abr de 2017

- 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).

12) L'obligació de no ignorar aquestes situacions

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

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

L'assetjament és una tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha de resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és molt important.

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

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

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

El CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ 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 ets sentís assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, clientela, proveïdors- aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

15) 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 resultat difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportament ofensius).
- Una descripció dels 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. En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol. (apartat J. Pàgina 20)

16) Documentar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic: Prendre nota i registrar els incidents:

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

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

17) Demanar suport

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

El CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure apartat I: ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA) Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en

la seva actitud (En el capítol I es dona més informació sobre aquest procés de resolució anomenat *procés informal*).

- o Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

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

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'entitat: formular una queixa i demanar l'assistència i suport de la "**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 J i K d'aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. La persona de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar. En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per la via interna.

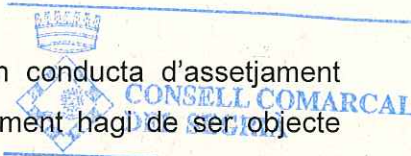
I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

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

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

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

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



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

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 peticions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament psicològic continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la PERSONA DE REFERÈNCIA i demani assistència.

20) Informar l'entitat/ demanar suport a l'entitat/ presentar una queixa o un denúncia interna

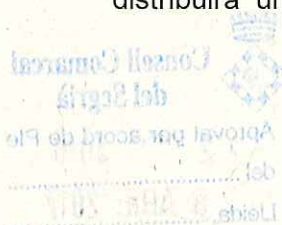
Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, i/o assetjament psicològic, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té el dret a presentar una queixa o denúncia interna perquè es posi en marxa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

H. informació, sensibilització i formació

EL CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ 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 de govern per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

21) EL CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- o Una vegada aprovat el protocol, aquest es distribuirà a totes les persones treballadores del Consell, juntament amb la nòmina del més en què s'ha aprovat.
- o Sempre que s'hagi produït noves incorporacions i/o modificacions al protocol, se'n distribuirà un nou exemplar o un annex, entre totes les persones treballadores,



aprofitant l'entrega de la nòmina del mes més proper a l'aprovació de les modificacions.

- o Les persones que s'incorporen laboralment al Consell Comarcal han de conèixer des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb la proposta de contracte s'adjuntarà una còpia del protocol que caldrà retornar i signada.
- o El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament psicològic, estarà disponible i accessible per a tot el personal treballador al "Comú" del Servidor del Consell.
- o S'incorporarà una clàusula en els contracte mercantils de l'entitat que farà esment a aquest protocol.

22) EL CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- o Què són i què no són assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic o moral.
- o La política de prevenció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic o moral.
- o Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

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

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

I. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència

EL CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ 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 SEGRIÀ però s'hi relacionen per raó de la seva feina.



Consell Comarcal
del Segrià

Aprovat per acord de Ple

del 22 DES. 2016

del 28 ABR. 2017

Lleida



30) EL CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ, ha nomenat un grup de referència que té la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

24) Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament psicològic o moral..
- 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 de referència mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

25) El grup de referència de la nostra organització està format per les següents persones:

- Sr. Sergi Fo i Pifarré (Responsable de RR HH)
 - Forma de contacte: 973 054800 (ext.403). mail: gerencia@segria.cat
- Sra. Mari Moreno Rodríguez. (Delegada sindical)
 - Forma de contacte: 973 054800 (ext. 600). mail: mmoreno@segria.cat
- Sra. Montse Monclús Flix. (Agent d'igualtat).
 - Forma de contacte: 973 054800 (ext. 107). mail: mmonclus@segria.cat

En cas que una persona hagi de demanar la intervenció del servei, primer es dirigirà al responsable de RR HH i aquest determinarà l'actuació a seguir i la persona o persones de referència que es faran càrrec de la investigació dels fets.

Posteriorment, davant dels resultats de la investigació i/o mediació, serà tot l'equip qui determinarà quina és la resolució adoptada.

Pot succeir que davant la gravetat del cas o les característiques del mateix sigui necessària la intervenció de professionals externs per tal de resoldre els fets. En aquest cas, el Consell Comarcal haurà de posar els mitjans necessaris per fer-hi front.

26) els nomenaments es faran per 2 anys amb possibilitat de renovació



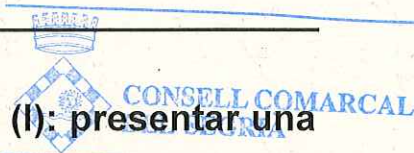
Consell Comarcal
del Segrià

Aprobat per acord de Ple

del 22 DES. 2016

Lleida 28 ABR. 2017

Consell Comarcal
del Segrià
Aprobat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
Lleida 28 ABR. 2017



J. Vies de resolució i resposta en el sí del Consell (I): presentar una queixa i demandar assistència a la persona de referència per resoldre la situació.

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

26) Característiques del procés:

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

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

28) Estadi inicial: formulació d'una queixa:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets al RR HH que serà l'encarregat d'iniciar el procediment o de determinar les persones que l'entitat ha designat per donar-te suport en aquesta situació (veure punt 34).

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

29) Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada 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.

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprovat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
Lleida 28 ABR. 2017



30) 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 a la persona assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat.
- 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.

31) Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament sexual, per assetjament per raó de sexe i/o per assetjament psicològic, implica:

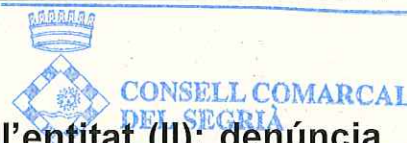
- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament psicològic sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona assetjadora què ha succeït i com s'ha resolt el problema.

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

- Finalitza l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament psicològic.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o d'assetjament psicològic.
- S'ajuda a la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament psicològic.
- Es guarden informes del que ha succeït. En aquest cas, s'aconsella que sigui el responsable de RR HH qui determinarà el lloc on es guardaran i quina serà la persona encarregada de la seva custòdia.

33) Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no hauria de passar un termini superior als set dies laborals²

² 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.



K. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'entitat (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 de rebutjar; o quan el resultat no ha estat satisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

34) Característiques del procés

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

35) Estadi inicial: Presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació del fets a la persona de referència i aquest/a determinarà, en tot cas, les persones o l'òrgan específic d'instrucció: en aquest cas serà un grup de referència, acordat entre l'entitat i la representació de les persones treballadores i el Departament de Recursos Humans o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i la gestió dels recursos humans a l'entitat.

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.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.



- Comunicar, tan a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora, qui portarà a terme la investigació i com es farà.
- I en tot cas, si no formen part de l'òrgan designat: Informar al responsable de RR HH i/o a la representació de les persones treballadores.

36) Instruccions del procediment

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'entitat i la representació de les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o d'assetjament psicològic..

Per això s'haurà de:

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

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

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

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha d'entrevistar, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha arribat l'investigador/a.

37) 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

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprobat per acord de Ple
del **22 DES. 2016**
28 ABR. 2017
Lleida

- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.



38) Presa de decisions: Resolució

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

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

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

39) Informar dels resultats i drets a recórrer, si el resultat no és satisfactori

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

L. Garanties del procés i terminis

40) Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, i/o d'assetjament psicològic es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

41) La persona que presenta una queixa o 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.


Consell Comarcal
del Segrià
Aprobat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
Lleida, 28 ABR. 2017



- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

42) La persona acusada d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o d'assetjament psicològic, 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 el llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

43) La durada de tot el procés no hauria de ser superior als set dies laborables³.

M. Sancions i accions correctores

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

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

Tipificació de faltes i sancions (en l'Annex).

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

N. Seguiment del protocol

³ D'acord amb les "Recomanacions adreçades 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 10 de setembre de 2008.





46) Creació d'un Grup de referència que ha de fer el seguiment al llarg de l'any, format per:

- Responsable de RR HH
- Representant/s de les persones treballadores.
- Agent d'igualtat.

47) Les funcions del Grup de Seguiment seran:

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

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprobat per acord de Ple
del **22 DES. 2016**
del **28 ABR. 2017**
Lleida,



6. CARACTERÍSTIQUES D'ASSETJAMENT

a. Efectes associats a viure un situació d'assetjament

Els efectes de l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o d'assetjament psicològic depenen molt dels recursos personals de l'individu per fer-hi front, del suport que rep de l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió a què es veu sotmès, a la llarga pot presentar una gran varietat d'efectes com ara: efectes personals (tant psíquics, com físics, causats per les somatitzacions), efectes per a l'entorn laboral, efectes per a l'organització i efectes per a la societat en general.

Efectes per a les persones que viuen una situació d'assetjament

- Síntomes psicossomàtics més freqüents

- o Astènia o cansament
- o Cefalea o migranya
- o Trastorns dermatològics.
- o Trastorns digestius
- o Trastorns respiratoris
- o Trastorns cardiovasculars, hipertensió, taquicàrdia, etc.
- o Trastorns musculoesquelètics, cervicàlgies, lumbàlgies, etc.
- o Insomni de conciliació, insomni de manteniment.

- Síntomes psíquics generals

- o Dificultat de concentració i d'atenció
- o Trastorns de memòria.
- o Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça.
- o Tristesa.
- o Estrès.
- o Desmotivació i insatisfacció personal.
- o Sensació de vulnerabilitat i indefensió que poden generar baixa autoestima i sentiments de fracàs, frustració o impotència, entre altres.
- o Sentiments de vergonya o de fàstic cap a la persona assetjadora.
- o Dubtes o interrupcions de tractaments i teràpies prescrites que s'estan seguint, per exemple per fer una resignació de sexe
- o Depressió.



Consell Comarcal
del Segrià

Aprobat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
28 ABR. 2017
Lleida



CONSELL COMARCAL
DEL SEGRIÀ

- **Trastorns psíquics específics**

- o Irritabilitat, impulsivitat, agressivitat.
- o Síntomes d'hiperactivació.
- o Bloqueig emocional
- o Aïllament social.
- o Pèrdua d'autoestima.
- o Sentiments de culpa, fracàs i frustració.
- o Records recurrents de l'esdeveniment indesitjat d'assetjament.
- o Conductes d'evitació i fredor afectiva.
- o Disfòria.
- o Idees relacionades amb el suïcidi.

Efectes per a l'àmbit laboral

- **Per a les persones treballadores**

- o Desmotivació i insatisfacció.
- o Pèrdua de perspectives professionals.
- o Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment.
- o Augment de l'absentisme i rotació de personal.
- o Dilema de veure's abocades a triar: renunciar al lloc de treball o "aguantar".
- o Canvis de feina.
- o Períodes llargs d'incapacitat temporal.
- o Augment del grau de nerviosisme i d'errors en al feina.
- o Visites innecessàries als serveis mèdics i psicològics.

Repercussions econòmiques i d'organització

- o Enrariment del clima laboral (manca de col·laboració de la persona treballadora afectada, tensions entre el persona, etc.), que fa que el treball en equip se'n ressenti. Com a conseqüència, existència de resultats negatius en els estudis de clima organitzatiu o enquestes de satisfacció.
- o Disminució del rendiment laboral. La quantia i la qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- o Sinistralitat més alta, ja que l'enrariment del clima laboral s'acompanya s'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, altres.)



Consell Comarcal
del Segrià

Aprobat per acord de Ple
del 2-2 DES. 2016
del 2-8 ABR. 2017
Lleida,



CONSELL COMARCAL
DEL SEGRIÀ

- Pèrdua de la persona treballadora a causa de l'absentisme per malaltia, canvis en el lloc de treball, etc.
- Situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores o amb la direcció.
- Despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.
- Augment de queixes en determinats llocs de treball.
- Mala imatge, si les persones afectades fan pública la situació.
- Augment de les despeses per a l'organització a causa de l'increment de l'absentisme i el creixement de les baixes.

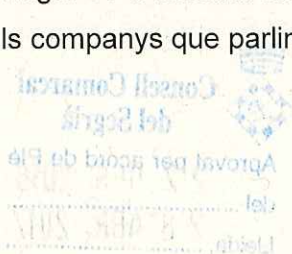
Efectes per a la societat en general

- Contribueix a la perpetuació de les desigualtats socials, específicament les desigualtats entre dones i homes:
 - Mantenint i per perpetuant els estereotips de gènere.
 - Vulnerant el dret de les dones a viure lliures de qualsevol manifestació de violència masclista.
 - Perpetuant les dificultats d'accés, permanència i promoció de les dones en el mercat de treball.
 - Contribuint al manteniment de la segregació vertical i horitzontal existent al mercat de laboral actual.
- Disminueix l'efectivitat i l'eficiència de les persones i de les organitzacions; per tant, impedeix la millora de la seva productivitat i, en el cas de les administracions públiques, un servei adreçat a la ciutadania adequat.
- Repercussions econòmiques a causa de:
 - Pèrdues de força de treball.
 - Despeses mèdiques.
 - Despeses per danys i perjudicis

b. conductes de la persona o persones agressores d'assetjament psicològic

De tipus organitzacional

- Anul·lar o restringir, per part del o de la superior, les possibilitats de parlar a la persona i negar-se a escoltar-la.
- Prohibir als companys que parlin amb una persona determinada





CONSELL COMARCAL
DEL SEGRIÀ

- Interrompre continuament, per tal que la persona no es pugui expressar.
- Obligar alguna persona a executar tasques en contra de la seva voluntat.
- Jutjar la feina d'una persona d'una manera ofensiva.
- Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud d'una persona de manera negativa i esbiaixada.
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions d'una persona.
- Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
- Privar de la informació necessària per fer la feina.
- Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds de formació relacionada amb les funcions professionals que la persona té assignades.
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors.
- No assignar tasques a una persona.
- Assignar tasques sense sentit, absurdes o inútils.
- Assignar a les persones tasques molt per sota de les seves capacitats, no inherents al seu lloc de treball.
- Assignar tasques degradants.
- Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut de la persona.
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer la feina amb la seguretat adequada.
- Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys.
- Ocasionar despeses amb la finalitat de perjudicar la persona econòmicament.

Adreçades a les relacions socials de les persones

- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona.
- Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la salutació o no dirigint-li la paraula.
- Adreçar-se a una persona de manera indirecta o a través de terceres persones.
- Humiliar, menystenir o infravalorar una persona en públic.
- Tractar una persona com si fos invisible o no existís.



Consell Comarcal
del Segrià

Aprobat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
28 ABR. 2017
Lleida,



CONSELL COMARCAL
DEL SEGRIÀ

Adreçades a la vida personal i privada de les persones

- Crítiques insistents o permanents a la vida privada d'una persona.
- Trucades telefòniques, escrits o correus electrònics amenaçadors, irònics o sarcàstics.
- Fer semblar estúpida una persona.
- Fer entendre que una persona té problemes mentals o psicològics.
- Mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona.
- Imitar i escarnir la imatge, els gestos, la veu, els comportaments, etc., d'una persona.
- Fer mofa de la vida privada d'una persona.
- Parlar malament d'una persona a esquena seva.
- Inventar i difondre rumors de manera jocosa o malintencionada.

Adreçades a les actituds de les persones

- Atacs a les actituds, creences, sistemes de valors o qualsevol altra circumstància personal i/o social.
- Mofar-se de la nacionalitat d'una persona.
- Provocar una persona per descompensar-la emocionalment i fer-la explotar.
- Ridiculitzar l'orientació sexual i/o l'estil de vida d'una persona.
- Fer mofa o ridiculitzar en general la manera de ser o comportar-se d'una persona.

De violència

- Amenaces de violència física.
- Ridiculitzar la poca fortalesa física d'una persona per defensar-se d'una agressió.
- Fer ostentació de força muscular com a provocació.
- Ús de violència menor, com per exemple envair la distància física de relació personal.
- Cridar, insultar o menystenir.
- Amenaces verbals o per mitjà de gestos intimidatoris.



Consell Comarcal
del Segrià

Aprovat per acord de Ple

del 22 DES. 2016

28 ABR. 2017

Lleida



ANNEX



Consell Comarcal
del Segrià

Aprovat per acord de Ple
del 22 de març de 2016
28 ABRIL 2017
Lleida,



1. MARC LEGAL

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

1.1. 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 dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

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

1.2. 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:** Determinar que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa pe raó de sexe.
- **art 45.1:** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- **art 48:** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels treballadors:



art 4.2 e): en la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la confidencialitat 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 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 a possibilitat de què 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 en front els riscos laborals.

Art. 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les empreses 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.

1.3. Àmbit autonòmic:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

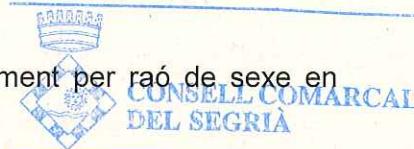
art. 15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

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

Art. 5. Tercer: Determinar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprobat per acord de Ple
del 22 DEC 2016
del 28 ABR 2017
Lleida,

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



1.4. La negociació col·lectiva

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, hem d'aconsellar que la política d'igualtat del Consell empri els instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament psicològic en el marc de la negociació col·lectiva.

 **Consell Comarcal
del Segrià**
Aprovat per acord de Ple
del **22 DES. 2016**
28 ABR. 2017
Lleida,

2. FORMULARIS

En el present apartat presentem un seguit de formularis que ha de servir per recollir de forma documentada les incidències que es puguin donar en el Consell Comarcal del Segrià davant una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o d'assetjament psicològic. Aquests formularis s'empraran a partir d'un primer intent de comunicació directa entre la persona afectada i la persona denunciada, o entre la persona denunciada i la persona de referència establerta en el protocol d'assetjament del Consell Comarcal, sempre que ho sol·liciti la persona que se sent assetjada, i quan aquesta comunicació no s'hagi produït i/o resolt de forma satisfactòria.



Annex. 1



Codi: 00
CONSELL COMARCAL
DEL SEGRIÀ

IMPRESS DE DENÚNCIA INTERNA

Per a possible situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe a la feina..

Dades personals de qui fa la denúncia:

Nom i cognoms:		NIF:	
Telèfon de contacte:		e-mail:	

Dades personals i posició que ocupa en l'empresa el/la presumpte/a assetjador/a:

Nom i cognoms:		NIF:	
Telèfon de contacte:		e-mail:	
Posició que ocupa en l'empresa:			

Descripció dels fets:

Tipus d'assetjament: Sexual ☐ Per raó de sexe ☐

Què ha passat:

Quan ha passat (període de temps, dies, hora):

Freqüència:

Dades personals i posició que ocupa en l'empresa la persona/es que han estat testimonis dels fets

Nom i cognoms:		NIF:	
Telèfon de contacte:		e-mail:	
Posició que ocupa en l'empresa			

Sol·licitud:

- ☐ Sol·licito l'acompanyament i la mediació de la persona de referència del protocol d'assetjament del Consell Comarcal del Segrià, per tal de posar-ho en coneixement de la persona assetjadora, així com iniciar el procediment establert en el protocol.

Lloc i data: de 2010

Signatura de la persona interessada

Lloc i data: de 2010

Signatura de la persona de referència



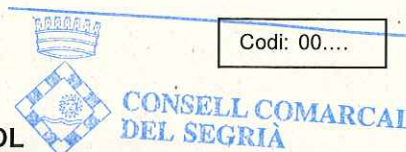
Consell Comarcal
del Segrià

Aprobat pel Ple
del
22 DES. 2016
28 ABR. 2017
Lleida

Annex. 2



Codi: 00....



SOL·LICITUD D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL

Per a possible situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe a la feina.

Dades personals de qui fa la denúncia:

Nom i cognoms:		NIF:	
Telèfon de contacte:		e-mail:	

Dades personals i posició que ocupa en l'empresa el/la presumpte/a assetjador/a:

Nom i cognoms:		NIF:	
Telèfon de contacte:		e-mail:	
Posició que ocupa en l'empresa:			

Descripció dels fets:

Tipus d'assetjament: Sexual ☐ Per raó de sexe ☐

Què ha passat:

Quan ha passat (període de temps, dies, hora):

Freqüència:

Dades personals i posició que ocupa en l'empresa la persona/es que han estat testimonis dels fets:

Nom i cognoms:		NIF:	
Telèfon de contacte:		e-mail:	
Posició que ocupa en l'empresa			

Sol·licitud:

- ☐ Sol·licito l'activació del protocol d'assetjament del Consell Comarcal del Segrià, el qual està vigent i tinc coneixement del seu contingut

Consentiment

Dono el meu consentiment per tal que la persona de referència del Protocol d'assetjament faci les actuacions pertinents per analitzar la situació i cercar vies de solució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part dels membres de la Comissió d'igualtat i de totes les persones implicades, tal com estableix la Llei Orgànica 15/1999, i les Lleis 21/2000 i 41/2002.

Tinc coneixement que la persona de referència del protocol d'assetjament té l'obligació d'informar a la persona denunciada l'inici del procediment, les accions a desenvolupar, la resolució dels fets i si és el cas l'aplicació de les possibles sancions.

Lloc i data:, de 2010

Signatura de la persona interessada

Lloc i data:, de 2010

Signatura de la persona de referència



Consell Comarcal
del Segrià

22 DES. 2016
del
28 ABR. 2017
Lleida

Annex. 3



Codi: 00...

INFORME DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA SOBRE UN CAS D'ASSETJAMENT

Denúncia Interna	Activació del protocol	Data inici: / / 20....
------------------	------------------------	-----------------------------------

Procediment:

Recollir les entrevistes realitzades a la persona que presenta la denúncia, a la persona denunciada i als possibles testimonis dels fets denunciats, així com dels professionals externs que s'hagin pogut consultar o menester per alguna intervenció (professionals de psicologia, dret, medicina, altres).

Resultats de la investigació

Indicar si hi ha indicis i/o fets provats d'assetjament (de quin tipus) o no, o si la situació correspon a una altra tipologia de conflicte.

Mesures correctores que s'han establert

S'entrega l'informe a la persona denunciada

LLoc i data:, de 2010

Signatura de la persona o persones de referència

Rep l'informe la persona denunciada

LLoc i data:, de 2010

Signatura de la persona denunciada

Conforme, rep l'informe signat per les altres parts

LLoc i data:, de 2010

Signatura de qui va presentar la denúncia



Annex. 4



CONSELL COMARCAL
DEL SEGRIÀ

Codi: 00

INFORME DE SEGUIMENT ANUAL DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

Nombre de queixes i/o acompanyaments, tipologia:

Nombre de denúncies internes i tipologia:

Nombre d'actuacions externes sol·licitades (via administrativa/via judicial)

Dades desagregades per sexe de les persones que han presentat sol·licitud d'acompanyament/denúncia interna/activació del protocol/ via administrativa/via judicial

Modificacions i noves adaptacions al protocol

Contingut del protocol, documentació (sol·licitud, informes, altres). Membres a la Comissió, etc.

Signatura de la persona o persones de referència

Lloc i data: de 2010



Consell Comarcal
del Segrià

Aprobat per acord de Ple
del 22 març 2016
28 ABR. 2017
Lleida,



CONSELL COMARCAL
DEL SEGRIÀ

3. GRAELLES

a. Elements clau que caracteritzen el diferents assetjaments

Assetjament sexual	Assetjament per raó de sexe	Assetjament per raó d'orientació sexual
ELEMENTS CLAU		
Comportament no desitjat per la persona que el rep		
Comportament de naturalesa sexual amb connotacions sexuals	Es relaciona amb el sexe d'una persona	Es relaciona amb l'orientació sexual o l'opció sexual d'una persona
Que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o integritat psíquica d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant		
Pot haver-hi assetjament sexual verbal, no verbal i físic	Si el comportament es valora de manera aïllada pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suportant una acumulació de conductes ofensives	
	De vegades es produeixen situacions d'assetjament per raó de l'embaràs i la maternitat . En aquests casos, la persona es veu forçada o induïda a renunciar al seu lloc de treball o als seus drets laborals. L'assetjament s'inicia quan la treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal o sol·licita alguns dels drets laborals previstos per a aquest supòsit.	

Consell Comarcal
del Segrià
Aprobat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
Lleida, 28 ABR. 2017



Consell Comarcal
del Segrià

Aprobat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
Lleida, 28 ABR. 2017

b. Fases de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la feina

Tot i que el fenomen cíclic de la violència no acostuma a produir-se de la mateixa manera en els espais laborals, pot presentar les fases següents⁴:

FASE 1 FACTORS PREVIS DE SELECCIÓ 	Fase 1. Factors previs (selecció de la persona i aproximació): la persona agressora visualitza la persona que vol assetjar. Mitjançant mecanismes d'aproximació, comprensió, favoritismes o privilegis, crea un entorn favorable envers aquesta persona, generant un espai d'aparent confiança que també es percebut per la resta de persones del context laboral. Aquesta situació ofereix a la persona agressora l'espai de permissivitat que li permet descobrir els punts febles de la persona assetjada.
FASE 2 AÏLLAMENT O ATAC ALS PUNTS FEBLES 	Fase 2. Aïllament o atac als punts febles de la persona assetjada (teranyina): és el moment en què la persona agressora utilitza el seu coneixement per tal d'aïllar la persona assetjada, adoptar actituds subtils i difícils de detectar. Generalment, el context considera la situació com a consentida i la persona assetjada comença a trobar-se aïllada dels seus companys i companyes.
FASE 3 ASSETJAMENT DIRECTE	Fase 3. Assetjament directe: la persona agressora actua directament sobre la persona assetjada. Aquesta fase es caracteritza per un important aïllament de la persona assetjada en la relació amb la resta de companys i companyes de feina.

⁴ Font: Irigoyen; Piñuel (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona Paidós.



**Consell Comarcal
del Segrià**

Aprobat per acord de Ple
del 22 DES 2016

Lleida 28 ABR 2016



CONSELL COMARCAL
DEL SEGRIÀ

c. Quadre general de les vies de resolució

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



Consell Comarcal
del Segrià

Aprovat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
28 ABR. 2017
Lleida,



d. Opcions de resolució

Opcions de la persona que pateix la situació	Consisteix a:	L'empresa a través del protocol ha de:
Adreçar-se directament a la persona autora dels fets (acció directa) ↓ Comunicar aquesta situació i demanar assistència a l'empresa per resoldre el problema (via de resolució interna) → →	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	Incloure orientacions pràctiques sobre com actuar i recomana que, en un primer moment i si és possible (si els fets no són greus) s'intenti resoldre el problema directament
	Formular una queixa a l'empresa i demanar suport a les persones de referència per resoldre la situació ↓	Nomenar la persona de referència (una o varies). Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (queixa-suport)
	Presentar una denúncia interna a l'empresa per tal que s'obri un procés intern d'investigació dels fets i es sancioni la conducta, si s'escau	Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (denúncia interna)
Acudir a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial (via externa)	Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball	Informar del caràcter no exclouent de les vies internes
	Interposar una demanda (ordre social)	
	Presentar una querella (ordre penal)	



Consell Comarcal
del Segrià

Aprobat per acord de Ple

22 DES. 2016

del

Lleida, 28 ABR. 2017



4. FALTES I SANCIONS

Per determinar les faltes i sancions, ens hem guiat en l'Estatut dels Treballadors i en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Art. 95 Faltes disciplinàries, i en l'art. 96 Sancions) i Art. 97 Prescripció de faltes i sancions, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Faltes

Són faltes greus:

- L'atemptat contra la dignitat de les persones treballadores

Són faltes molt greus:

- Tota actuació que signifiqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic o convicció, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- L'assetjament laboral

Sancions

Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina per 5 dies laborals i menys de 2 mesos
- Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per termini de fins a 1 any
- Trasllat forçós

Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina per més de 2 mesos i menys de 6 anys.
- Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un termini de fins a 2 anys.
- Acomiadament

Prescripció de faltes i sancions

Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys i les greus als 2 anys. Les sancions imposades per aquestes faltes prescriuran en el termini estipulat.

El termini de prescripció començarà a comptar-se des del moment en que s'ha comès la falta. I, el de les sancions, des del moment de dictaminar la resolució sancionadora.


Consell Comarcal
del Segrià
Aprobat per acord de Ple
del 22 DES. 2016
Lleida, 28 ABR. 2017