



Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions de violència i d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions.

Consell Comarcal del Baix Empordà i del Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana

Entrada en vigor (24/04/2023) i vigència fins a (23/04/2027)

Modificació 28/11/2023

1. Introducció

2. Objectius

3. Àmbit d'aplicació

4. Definició de conceptes

5. Procediment

- 5.1 Principis i garanties
- 5.2 Competències, funcions i responsabilitats
- 5.3 Fases del procediment d'actuació
 - 5.3.1 Fase 1. Comunicació i assessorament
 - 5.3.2 Fase 2. Denúncia interna i investigació
 - 5.3.3 Fase 3. Resolució
- 5.4 Mesures cautelars
- 5.5 Mesures Reparadores
- 5.6 Mesures Disciplinàries i Règim sancionador
- 5.7 Vies de resolució externes
- 5.8 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol
- 5.9 Seguiment estadístic
- 5.10 Revisió del procediment

6. Referències normatives

- a. Normativa catalana
- b. Normativa estatal
- c. Normativa europea
- d. Normativa internacional

7. Aprovació

8. Annexos

1. Introducció

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball.

L'expressió violència i assetjament en l'àmbit laboral designa un conjunt de comportaments i practiques inacceptables, o d'amenaques de tals comportaments i pràctiques, ja sigui que es manifestin un sol cop o de forma continuada, que tinguin per objecte, que causin o, siguin susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic i qualsevol forma d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions que atemptin contra els principis que estan establerts en el Conveni número 190 de la OIT sobre eliminació de la violència i l'assetjament en el àmbit laboral.

El Conveni número 190 de l'OIT contempla una sèrie de mesures, a adoptar pels Estats Membres que el ratifiquin, com ja va fer Espanya el passat dia 25 de maig de 2023, que procurin la salvaguarda de les persones que estan dins del seu àmbit de protecció, contemplant mecanismes per interposar queixes/denúncies sobre situacions d'assetjament o violència en el treball. Així mateix, aquestes mesures garanteixen la protecció i privacitat de la/el denunciant, garantint el seu benestar.

Aquest Conveni té com a objecte la regulació de l'eliminació de l'assetjament i la violència en l'àmbit laboral de forma generalitzada, tenint com a principi fonamental el de dur a terme aquesta tasca amb un enfocament inclusiu, integrat i que tingui en compte la perspectiva de gènere.

Una de les mesures més rellevants és que les empreses hauran d'impulsar la creació de mecanismes, procediments o canals perquè les persones treballadores puguin presentar queixes/denúncies internes, havent d'iniciar una investigació per a la solució de conflictes en l'àmbit laboral.

Juntament amb la normativa nacional i internacional, Espanya també ha traspostat la Directiva Europea coneguda com a Directiva Whistleblowing, que imposa als Estats Membres l'obligació d'establir mecanismes de denúncia dins de les empreses amb l'objectiu que les persones treballadores puguin denunciar les irregularitats en l'àmbit empresarial de forma confidencial, efectiva i segura.

La nova legislació relativa a la prevenció de les conductes d'assetjament i/o violència en l'àmbit laboral, reforcen les mesures ja imposades per la normativa nacional. Tanmateix, presenta alguns canvis pel que fa a la protecció d'un major nombre de persones, no centrant-se en la relació laboral ja formalment creada, sinó també en les relacions de becaris, voluntaris o, fins i tot, en els postulants a un lloc de treball. Així mateix, amplia l'àmbit de protecció territorial a llocs que, si, a priori, no es poden qualificar com a centre de treball, si estan lligats a l'àmbit laboral. Per tant, la ratificació del Conveni 190 de l'OIT, així com la Directiva Whistleblowing i el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball, suposen un punt d'inflexió per a les empreses, ja que totes les mesures tenen com a objectiu comú una major regulació i control de les efectives mesures de prevenció contra l'assetjament en l'àmbit laboral.

En aquest sentit, el Consell Comarcal del Baix Empordà manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, consegüentment, lliures de les situacions de violència i assetjament laboral esmentades.

Per tal d'assolir els objectius que imposa la normativa en general, es considera essencial partir de dues estratègies a treballar: La primera, des de la sensibilització, la formació i la implicació de totes les persones que integren l'organització i, en segon lloc, establir de mecanismes transparents d'intervenció davant d'eventuals casos d'assetjament que es puguin produir en totes les seves formes.

Aquest protocol estableix actuacions per tal de prevenir, detectar i resoldre les situacions de conflicte derivades de violència en sentit ampli, i d'assetjament en totes les seves formes dins l'àmbit laboral, i fora d'aquest, en els casos previstos per la Directiva, que es puguin produir al Consell Comarcal del Baix Empordà.

Al seu torn, el Consell Comarcal del Baix Empordà, a través d'aquest protocol fa seu el compromís institucional dels Estats signataris del Conveni 190 per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut i els drets de totes les persones treballadores o no, que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

2. Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació davant de situacions de violència, assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, i altres tipus de discriminacions, amb la finalitat de poder detectar preventivament alguna situació inacceptable, actuar si fos el cas, i eradicar aquest tipus de conductes en tota la nostra organització.

Els objectius del present protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria de violència en totes les seves formes, d'assetjament laboral, d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions.
2. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament en sentit ampli.
3. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol
4. Vetllar de manera activa per tal que totes les persones treballadores romanguin en un entorn laboral segur, i en el qual les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
5. Vetllar per tal que es respectin els drets a un tracte just mantenint la confidencialitat de les persones afectades.

3. Àmbit d'aplicació

Àmbit d'aplicació subjectiu: Aquest protocol és d'aplicació a totes les persones treballadores del Consell Comarcal del Baix Empordà i del Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana. També s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al Consell Comarcal del Baix Empordà i al Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana. Així mateix li són d'aplicació a les persones que tenen una relació qualificada com a becaris, voluntaris o, fins i tot, en els postulants a un lloc de treball.

Àmbit d'aplicació objectiu: Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es poden produir en l'entorn laboral, o fora d'aquest, del Consell Comarcal del Baix Empordà i del Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana, durant la jornada de treball, i fora del centre de treball si el conflicte està derivat de les relacions subjacents del Consell Comarcal del Baix Empordà.

Tanmateix, en referència al personal treballador de les empreses externes contractades pel Consell Comarcal del Baix Empordà, caldrà tenir en compte els aspectes següents:

- S'haurà d'establir clàusules específiques en els contractes amb les empreses proveïdores o usuàries, en què s'especifiqui clarament que queden incloses en el protocol mentre interactuïn amb les persones treballadores de l'empresa. En aquest sentit, es proposa:
 - Model de clàusula específica: (núm. clàusula) Prevenció i tractament de les situacions de violència i assetjament

laboral i d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions. En compliment del que disposa l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Consell Comarcal del Baix Empordà disposa d'un protocol de prevenció de la violència en sentit ampli i l'assetjament laboral, l'assetjament sexual i per raó de d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions, un procediment específic destinat a prevenir aquestes situacions i, en cas que n'hi hagi, que es faciliti donar a conèixer les vies per tal de gestionar les possibles denúncies que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. El protocol és aplicable no només a les persones treballadores del Consell Comarcal del Baix Empordà, sinó també a totes les persones amb què interactuïn: clients, persones usuàries de serveis, proveïdors o proveïdores, becaris, voluntaris, i tots els subjectes que pugui ampliar la normativa en un futur.

Tenint en compte el que s'indica, s'ha informat (l'empresa proveïdora) de l'existència del protocol i que les previsions que conté li són aplicables en tots els aspectes. A aquest efecte, el Consell Comarcal del Baix Empordà ha de lliurar de manera protocol·lària a (empresa proveïdora o als subjectes intervinents) el protocol de prevenció de violència i l'assetjament laboral i l'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions a l'inici de la relació contractual, explicitant el posicionament de rebuig de l'ens local davant qualsevol situació de discriminació i violència, instant a les empreses proveïdores i persones professionals vinculades a contribuir a la creació i manteniment d'espais lliures d'assetjament i advertint, en cas contrari, que l'ens local adoptarà les mesures que es considerin oportunes pel seu compliment.

En aquest sentit, s'haurà de lliurar el protocol vigent en cada moment, tot informant de l'existència del protocol de prevenció de la violència i l'assetjament laboral a les noves incorporacions de personal tant del Consell Comarcal com les del Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana. Aquesta obligació es fa extensiva a les empreses externes contractades pel Consell Comarcal i a totes les persones subjectes al seu àmbit d'aplicació. En cas que es doni una situació de denúncia per situació d'assetjament en sentit ampli on alguna de les parts (afectada i/o denunciada) sigui personal d'una empresa proveïdora es podran crear Comissions Coordinades ad-hoc entre les dues entitats en base al relat dels fets succeïts, i dels indicis probatoris per una correcta investigació del cas.

4. Definició de conceptes

Aquest protocol inclou l'atenció a totes les situacions de violència i assetjament laboral descrites en el Conveni 190 de la OIT sobre eliminació de la violència i l'assetjament en el àmbit laboral, alhora definicions amb caràcter genèric i no excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica. Totes les definicions s'extreuen de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a erradicar la violència masclista, de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, Conveni 190 de la OIT, i normes concordants relacionades amb tot tipus d'assetjament.

Violència en l'àmbit laboral

Consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina.

- Es poden donar puntualment o de forma sistemàtica i reiterada.
- Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.
- Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon a la persona receptora.

L'assetjament o discriminació sexual o per raó de sexe pot adoptar els tipus següents:

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE , ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Consisteix en qualsevol comportament, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes . Tanmateix, qualsevol comportament o situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

EXEMPLES:

- **Bromes i/o insults sexistes i ofensius**
- **Aïllament**
- **Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó de sexe**
- **Comentaris discriminatoris que menyspreïn el treball de la dona**
- **Actituds paternalistes**
- **Qualsevol altra discriminació per ser lesbiana, gai, trans*, bisexual i intersexual**

ASSETJAMENT SEXUAL

Consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest

EXEMPLES:

- **Mirades lascives i/o gestos obscens**
- **Inducció per quedar-se a soles innecessàriament**
- **Comentaris i bromes sexuals ofensives**
- **Invitacions persistents per a concretar cites**
- **Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals**
- **Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat**
- **Ús d'imatges amb contingut sexual explícit**
- **Notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual explícit**

DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball

EXEMPLES:

- **Apartar a la persona de les seves funcions que abans eren pròpies del seu lloc de treball per haver sol·licitat una reducció de jornada per conciliar la seva vida laboral i personal.**
- **Relegar la persona a realitzar tasques inferiors o simplement no assignar treball efectiu.**
- **Comentaris vexatoris que van en contra de la seva dignitat personal.**

L'assetjament psicològic o mobbing sense distinció de gènere pot adoptar els següents tipus:

- **Atacs a la víctima o víctimes amb mesures organitzatives com per exemple, no assignar tasques a una persona o assignar tasques sense sentit**
- **Atacs a les relacions socials de la víctima, com restringir als companys i companyes la possibilitat de parlar amb una persona**
- **Atacs a la vida privada de la víctima, imitant els gestos, veus, etc. de la persona**
- **Amenaces de violència física i psicològica**
- **Atacs a les actituds de la víctima, com atacs a les seves actituds, creences polítiques i/o religioses**
- **Agressions verbals entre les que s'inclouen cridar, insultar i també les crítiques permanents de les tasques i el lloc de treball de la persona**
- **Parlar malament de la persona a la seva esquena o difondre rumors**

Tipus de Violència i/o mobbing en l'àmbit laboral

La violència en l'àmbit laboral està considerada com una tipologia de violència masclista tipificada en l'article 4 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a erradicar la violència masclista.

Els diferents tipus de violència que es pot manifestar a l'àmbit laboral són:

- **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una persona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany
- **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en una persona una desvaloració o un patiment,

- per mitjà d'amenaçes, humiliació, vexacions, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
- Violència econòmica: consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una persona.
 - Violència sexual: comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.
 - Violència digital: consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

Tanmateix, el concepte d'assetjament o mobbing, conforme a la doctrina científica i judicial, ve definida com a tota conducta reiterada en un període de temps, més o menys prolongat, efectuada per una o diverses persones i dirigida generalment contra una altra o altres (indistintament del gènere de les persones) i que tingui per finalitat o efecte, un tracte objectiu degradant amb la conseqüent lesió de la integritat moral de la persona afectada i la degradació del seu ambient de feina, sent el més habitual l'agressió verbal i l'aïllament social.

Modalitats en l'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

- Assetjament vertical descendent: conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

També es pot distingir entre:

- Assetjament d'intercanvi: prové d'un o d'una persona amb superioritat jeràrquica o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la víctima. Aquest tipus d'assetjament es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, i implica un abús d'autoritat.
- Assetjament ambiental: prové de companys de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors,...). Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

5. Procediment

5.1 Principis i garanties

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de respecte a la dignitat personal. S'actuarà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions tindran lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per les persones de la seva confiança. Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.
- Principi de celeritat. La durada màxima de tot el procés serà de vint dies laborables, ampliable a un màxim de trenta dies (des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del Protocol).

- Principi d'imparcialitat. Davant d'una enemistat clara de la víctima amb alguna de les persones implicades en el procediment, les parts podran demanar la revocació de la persona.
- I d'altres com el principi de voluntarietat, d'igualtat d'oportunitats, d'equitat, de lleialtat institucional i els principis d'eficàcia, de coordinació, de participació, de rigor i d'inversió de la càrrega de la prova.

A més a més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment seguit pel Consell Comarcal, els drets i deures, les fases en les quals es troba el procediment, i segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciats/des) del resultat de les mateixes.
- Qualsevol empleada o empleat públic té l'obligació de comunicar els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels qual tingui coneixement informant a alguna d'aquestes responsables:
 - La tècnica de l'àrea d'Igualtat, a través del correu electrònic (igualtat@baixemporda.cat), telefònicament 972 642 310 extensió 2429, o bé presencialment a la Pl. Joan Carreras i Dagas, 4 Local 2 de la Bisbal d'Empordà.
 - La/El Responsable de prevenció de riscos laborals, Tel 972642310 ext. 2236, o bé presencialment a la seu del Consell Comarcal del Baix Empordà ubicat al C/ Tarongers nº 10 de la Bisbal d'Empordà.
 - La/el responsable de Recursos Humans, tel. 972642310 ext. 2228, o bé presencialment a la seu del Consell Comarcal del Baix Empordà ubicat al C/ Tarongers nº 10 de la Bisbal d'Empordà.

- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà denunciar-ho i tindrà dret a obtenir-ne una resposta motivada. El Consell Comarcal té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia i d'activar el protocol, fins i tot, quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que s'hagin realitzat durant el procés.
- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebí sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada a les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la seva tramitació.
- Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

5.2 Competències, funcions i responsabilitats

Persona afectada

Aportar indicis, a partir de la denúncia realitzada, que fonamentin les situacions d'assetjament.

Representació sindical

- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.

- Els representants dels treballadors i treballadores han de contribuir activament a la prevenció de la violència i l'assetjament laboral i l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions de gènere i ha de sensibilitzar els treballadors i treballadores i informar la direcció del Consell Comarcal del Baix Empordà, els comportaments detectats que puguin propiciar-lo.

Treballadors i treballadores

- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració en cas de ser citats o citades com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas.

Comissió Tècnica d'Igualtat

- Impulsar mesures preventives en el marc de les seves competències.
- Analitzar la documentació disponible.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars.
- Conèixer l'avaluació preliminar i valorar les actuacions i mesures que s'han de prendre.
- Conèixer els resultats del cas.
- Demanar informació complementària, si escau.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.
- Recepcionar l'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament i elevar-lo a la gerència per a la seva resolució.

Formen part d'aquesta Comissió Tècnica d'Igualtat: El o la Gerent, Conseller/a amb delegació d'assumptes de salut i riscos laborals i/o igualtat, el/la responsable o tècnica de l'Àrea d'Igualtat, el /la cap de Recursos Humans, un/a tècnic/a del Àrea de Prevenció de Riscos Laborals, dues persones delegades sindicals de la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament

- Analitzar la documentació disponible.
- Conèixer l'avaluació preliminar.
- Realitzar l'avaluació del cas en funció de la informació aportada.
- Informar la Comissió Tècnica d'Igualtat del resultat del procés.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat o a la Gerència de Recursos Humans de l'àmbit que correspongui.
- Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etc.).
- Emetre informe i remetre'l a la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.

Formen part d'aquesta Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament: el/la responsable de l'Àrea d'Igualtat, , el/la cap de Recursos Humans, el responsable de Àrea de Prevenció de Riscos Laborals i dues persones delegades sindicals de la Comissió Tècnica d'Igualtat. Pot rebre assessorament extern especialitzat en gènere, si escau.

Àrea d'Igualtat

- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament i de la Comissió Tècnica d'Igualtat
- Estar informat/da de possibles casos d'assetjament a través de les persones involucrades o de qualsevol persona de l'organització.
- Proposar accions, en el marc del Pla d'igualtat, de sensibilització, comunicació i/o formació de caràcter global per conscienciar el personal.
- Facilitar al/la cap de Recursos Humans la informació sobre els casos, tot respectant-ne la confidencialitat.
- Facilitar dades estadístiques a l'organització sobre els casos d'assetjament.
- Convocar la Comissió Tècnica d'Igualtat i la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.
- Rebre denúncies d'assetjament.

Àrea de Prevenció de Riscos Laborals

- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament i de la Comissió Tècnica d'Igualtat
- Estar informat/da de possibles casos d'assetjament a través de les persones involucrades o de qualsevol persona de l'organització.

- Proposar accions, en el marc del Pla d'Igualtat, de sensibilització, comunicació i/o formació de caràcter global per conscienciar el personal.
- Facilitar al/la cap de Recursos Humans la informació sobre els casos, tot respectant-ne la confidencialitat.
- Facilitar dades estadístiques a l'organització sobre els casos d'assetjament.
- Convocar la Comissió Tècnica d'Igualtat i la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.
- Rebre denúncies d'assetjament.
- Oferir, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i derivació mèdica adequats a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o la psicologia especialitzada en violència masclista per tal d'evitar-ne o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.
- Gestionar els casos on no hi hagi evidències d'assetjament, però sí aspectes de riscos psicosocials o altres competències de l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals.

Àrea de Recursos Humans

- Facilitar l'activitat de la Comissió Tècnica d'Igualtat i proporcionar suficients recursos per desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Derivar a les persones competents les conclusions i recomanacions fetes per la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures preventives i correctores.

- Donar trasllat a Gerència de la incoació del procediment disciplinari que es pugui derivar.
- . Obertura d'expedient de mesures cautelars, en el seu cas, i vetllar per la seva aplicació.

Gerència

- Rebre les denúncies i les queixes a través de l'Àrea d'Igualtat i donar trasllat a l'Àrea de Recursos Humans per tal d'iniciar i instruir les actuacions d'intervenció.
- Comunicar i proposar als caps de les àrea on treballa la persona afectada les mesures que caldria adoptar.
- Fer el seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.
- . Emetre resolució d'acord amb l'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures preventives i correctores proposades.

Conseller/a amb delegació d'assumptes de salut i riscos laborals i/o igualtat

- Rebre les denúncies i les queixes a través de l'Àrea d'Igualtat.
- Fer el seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.
- . Vetllar per l'aplicació de les mesures preventives i correctores proposades.

Àrees del Consell Comarcal i Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana.

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre els treballadors i les treballadores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Garantir la informació al personal en relació amb els seus drets i la normativa que l'empara, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Dur a terme les actuacions que li corresponguin tenint en compte la resolució de Gerència i el resultat de les actuacions practicades.
- Executar les mesures cautelars i/o les mesures correctores que s'escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Vetllar per l'aplicació, durant la instrucció del procediment, de les mesures cautelars proposades per l'Àrea de Recursos Humans.
- Promoure, si n'hi ha, l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas.
- Aplicar les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització de la cap de Recursos Humans, i altres de pròpies, sobre aquesta matèria.

5.3 Fases del procediment d'actuació

Fase 1. Comunicació i assessorament

Qui ha de comunicar una possible conducta d'assetjament?

- La persona afectada, que és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització, independentment del vincle que hi tingui.
- Qualsevol persona o persones de l'organització comarcal que adverteixin una conducta d'assetjament.

Com i a qui va dirigida la comunicació?

Cal formular la comunicació tan aviat com sigui possible una vegada passats els fets, i es pot fer per escrit, de manera verbal, per correu electrònic o qualsevol altre mitjà. La comunicació s'ha de presentar a través dels canals citats anteriorment, a l'Àrea d'Igualtat i o de Prevenció de Riscos Laborals. Així mateix existeix el canal de denúncies implantat al Consell Comarcal i ubicat al seu web corporatiu.

En què consistirà l'assessorament?

Qualsevol persona de la Comissió Tècnica d'Igualtat a escollir per la pròpia Comissió, informará la persona afectada sobre els seus drets, el contingut d'aquest protocol i les accions que pot emprendre, i sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia. L'Assessorament ha de contemplar mesures destinades a orientar, protegir i donar suport a la presumpta

víctima. En aquest sentit, ha d'estar assessorada en qualsevol moment del procés i s'ha de garantir la facilitació d'informació sobre els diversos serveis disponibles (assistència mèdica, acompanyament psicològic, assessorament jurídic, mesures cautelars...). Tanmateix s'informarà que la presumpta víctima no pot ser objecte de cap tipus de represàlia com canvi de condicions de treball, sancions, etc.

Totes aquestes indicacions d'assessorament quedarà contemplat de forma expressa en un document, el qual se li lliurarà a la presumpta víctima i que signarà la persona conforme ha comunicat el presumpte assetjament i que ha rebut el document.

Fase 2. Denúncia interna i investigació

Qui fa la denúncia i on es presenta?

La denúncia la pot presentar la persona afectada o qui autoritzi. La denúncia s'ha de presentar per escrit (no es pot realitzar telefònicament), utilitzant l'annex adjunt a aquest protocol, i s'haurà d'adreçar a la persona responsable del Àrea d'Igualtat i/o al responsable de Prevenció de Riscos Laborals, a través del correu electrònic (igualtat@baixemporda.cat).

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició de la cap de Recursos Humans.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, l'Àrea d'Igualtat o l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals informarà la Comissió Tècnica d'Igualtat amb vista a adoptar les mesures adients, com per exemple actuacions d'ofici, seguint el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques.

Durant totes les actuacions, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a delegat/da sindical o el responsable de prevenció de riscos laborals.

Avaluació preliminar

- L'Àrea d'Igualtat i/o l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals, una vegada rebuda la denúncia iniciarà un procés confidencial i ràpid, que permeti valorar si hi ha indicis d'assetjament, objecte d'aquest protocol.
- En el termini de cinc dies des de la recepció de la denúncia es traslladarà la informació, convocant de manera extraordinària la Comissió Tècnica d'Igualtat a la qual s'aportaran les dades que es disposen.
- Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions d'investigació i avaluació, igualment s'informarà la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- La Comissió Tècnica d'Igualtat pot demanar dades complementàries, que s'hauran d'aportar en el termini de cinc dies hàbils.

- La Comissió Tècnica d'Igualtat, una vegada valorades les dades aportades, pot acordar la investigació i avaluació del cas, les actuacions d'ofici adients en el cas de no consentiment de la persona afectada, la derivació al servei de prevenció de riscos laborals si no hi ha indicis d'assetjament però sí afectacions per condicions del lloc de treball o qualsevol altra mesura adequada al cas.

Avaluació/Investigació

- L'Àrea d'Igualtat iniciarà un procés d'investigació i avaluació. Per fer-ho, recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per a l'aclariment dels fets exposats directament, o bé contractarà un servei especialitzat i que disposi d'experiència acreditada en assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, que efectuarà la investigació del cas per determinar si hi ha o no presumpció d'assetjament.
- Un cop iniciada la investigació, la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.
- L'Àrea d'Igualtat convocarà la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament en 24 hores, qui valorarà la creació d'una Comissió Ad-hoc, en base al relat, per a la gestió del cas i coordinada amb la Comissió d'Avaluació i Gestió de casos d'Assetjament.

- El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.
- La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament ha de garantir la confidencialitat del cas, d'acord a l'article 50.1 de la llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre de garantia integral de la llibertat sexual on s'indica: "A les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i en especial les seves dades personals". En aquest sentit, el Consell Comarcal, ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures cautelars s'elevaran al/la cap de RRHH per a la seva aplicació en un termini màxim de 48 hores.
- En el termini màxim de 20 hàbils, ampliable segons la complexitat del cas, i des de la convocatòria per a la resolució del cas, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, ha d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:
 - a) **Si es constata** indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
 - b) **Si no es constata** indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposar l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i/o preventives, si escau. Per emetre l'informe, la Comissió Tècnica tindrà la potestat de

designar un/a tècnic/a assessor intern/a o extern/a o una Comissió ad-hoc (només per a la gestió del cas). Si es considera que cal aplicar mesures preventives d'urgència, el/la cap de Recursos Humans les durà a terme i/o les derivarà al cap de l'Àrea a què pertany la persona presumptament assetjada per dur-les a terme.

Fase 3. Resolució

En aquesta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament laboral, assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions de gènere i altres tipus de discriminació. S'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament

En aquest cas s'arxivarà la denúncia. Tant en un cas com en l'altre, es trametrà una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada, i s'informarà de la resolució la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna conducta diferent (disfunció organitzativa, estructural, riscos psicosocials, etc.) a la d'assetjament sexual o per raó de sexe que estigui tipificada en la normativa o en el conveni vigent, es posarà en coneixement dels Serveis Jurídics per incoar l'expedient disciplinari que correspongui. Tanmateix s'haurà de preveure mesures complementàries degut a les conseqüències que s'hagin pogut produir a les persones afectades tant directa com indirectament.

En el cas del Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana:

- El Gerent del Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana traslladarà l'informe, com a informació reservada, a la persona titular de la competència de personal de l'àrea a la qual pertany la persona presumptament assetjada, als efectes oportuns. Així mateix, comunicarà aquest trasllat a les parts implicades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora.
- El Gerent del Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana , un cop rebut l'informe del/ la cap de Recursos Humans, vetllarà per l'aplicació de les mesures correctores proposades, si n'hi ha hagut. A més, optarà per:
 - Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.
 - Comunicar al psicòleg del Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana que intervingui de les reunions de la Comissió Tècnica d'Igualtat i de la Comissió d'Avaluació de casos d'Assetjament, de manera extraordinària i per a aquest cas.
 - Obrir una informació reservada i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures correctores necessàries per evitar que cap de les parts implicades pateixi cap mena de perjudici, tot evitant especialment que es produeixi una doble victimització.
 - Dur a terme les actuacions necessàries per a la resolució del conflicte interpersonal a la feina. A aquest efecte, cal que la persona presumptament assetjada estigui d'acord amb aquestes actuacions.
 - Arxivar l'expedient per desistiment o per manca d'objecte.

- El Gerent del Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana notificarà la resolució adoptada a les parts afectades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, i en lliurarà una còpia a Recursos Humans, que informarà la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Quan es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix l'article 115 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 20 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

També existeix la possibilitat d'adreçar-se als serveis d'atenció i suport específics a persones víctimes de violència masclista com el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i el Servei d'Atenció a les Famílies de Benestar Social.

5.4 Mesures Cautelars

El Consell Comarcal valorarà la possibilitat d'adoptar mesures cautelars en el moment de la incoació de l'expedient, mentre es desenvolupa el procediment formal d'intervenció que preveu el protocol i de fer-ho de manera individualitzada atenent a les particularitats de cada cas i a les necessitats específiques de les persones afectades. En aquest sentit, caldrà fer un enfocament victimocèntric, situant la persona assetjada al centre de la intervenció, per la qual cosa, es recomana que les mesures cautelars

s'estableixen de manera consensuada amb la persona afectada, oferint-li a aquesta la possibilitat de decidir allò que consideri millor.

En la seva implementació, es recomana valorar les mesures en funció del risc i l'impacte que hagi tingut la situació per a la persona afectada, per garantir el cessament de la situació d'assetjament i la resposta a les necessitats de la víctima. En cap cas, però les mesures cautelars mai poden anar en detriment de les condicions laborals de la persona afectada.

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'una sèrie de requisits:

- La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.
- Proporcionalitat: coherència entre les mesures adoptades i la gravetat dels fets denunciats.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, a continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- ✓ Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament
- ✓ Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva
- ✓ Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- ✓ Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- ✓ Teletreball per part de la persona denunciada.
- ✓ Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- ✓ Mobilitat interna – mai d'ascens – de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.
- ✓ Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscapte de les condicions laborals.
- ✓ Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de recerca.
- ✓ Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la presumpta víctima fins a la resolució del cas.
- ✓ Suspensió temporal de càrrecs de representació i de reconeixement públic de la part denunciada fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació. Una vegada resolt el cas, haurà de valorar-se la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa, si es determina que, efectivament, s'ha donat una situació d'assetjament o discriminació que justifiqui la permanència d'aquestes, a més de la possible aplicació d'altres mesures de naturalesa correctora, sancionadora o reparadora.

5.5 Mesures reparadores

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament haurà de tenir en compte els següents drets:

- ✓ Dret al reconeixement públic de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.
- ✓ Dret a preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- ✓ Dret a la compensació i restitució del dany: suport psicològic i/o atenció social, o d'altres necessaris per tal de restituir el dany adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.

5.6 Mesures disciplinàries i Règim Sancionador

Si l'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament conclou l'existència d'una situació d'assetjament laboral o assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual al marge de les mesures proposades en el mateix, s'iniciarà el corresponent expedient sancionador (disciplinari, civil o penal), per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades.

Constitueix falta disciplinària de caràcter molt greu, qualsevol actuació que suposi, entre d'altres, discriminació per raó d'orientació sexual, sexe així com, l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, article 95.2, lletra b), i qualsevol situació d'assetjament laboral, article 95.2 lletra o del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP).

En els mateixos termes, l'article 54.2, lletra g), del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, mitjançant el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tipifica com incompliment contractual susceptible d'extingir el contracte de treball mitjançant acomiadament disciplinari, l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual o per raó de sexe o de qualsevol altre tipus d'assetjament no permès. D'acord amb el disposat a l'article 96.1, lletres a) i b), del TREBEP, la comissió d'una falta molt greu pot donar lloc a la imposició de la sanció de separació del servei en el cas del personal funcionari i d'acomiadament disciplinari, en el cas del personal laboral.

Per la seva banda, la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal, estableix als articles 184 i 173.1 el següent:

Article

184

1. El que sol·licités favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provoqués a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a 10 mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual hagués comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos.

3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'aquest article.”

“Article 173

1. El que infligís a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin greu assetjament contra la víctima.(...)”

En el cas que, de l'informe d'investigació resulti que les dades aportades per la persona o persones denunciants o els testimonis fossin falsos, la Direcció de Serveis de Recursos Humans podrà incoar les mesures de caràcter disciplinari que corresponguin, sens perjudici de les faltes o sancions que puguin estar tipificades en l'ordre administratiu o penal.

Quan de l'estudi d'un cas es conclouï, d'acord amb el criteri mèdic del personal facultatiu de vigilància de la salut, que com a conseqüència de l'assetjament, s'han produït danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es consideraran un accident laboral als efectes del que estableix la normativa de Seguretat Social vigent, i es derivarà l'empleat afectat o empleada afectada a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement.

Llistat d'agreujants

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament laboral, assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, susceptibles de sanció greu, com ara:

- ✓ Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- ✓ El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- ✓ El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- ✓ Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- ✓ Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- ✓ Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- ✓ Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint

favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.

- ✓ Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- ✓ Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- ✓ El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació a l'organització.
- ✓ El fet que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- ✓ Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursors en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- ✓ Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament.
- ✓ Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- ✓ L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- ✓ Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- ✓ Intent de manipulació al Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament.
- ✓ Negació davant de proves evidents.

En l'anàlisi de cada cas concret, el Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a mode de guia però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.

5.7 Vies de resolució externes

La presumpta víctima de la situació d'assetjament en sentit ampli pot acudir, també, a l'apertura d'un procés penal, al constituir un delictes recollit als l'articles 173.1 i 184 del Codi Penal (Via judicial). Així mateix, la presumpta víctima pot denunciar la situació davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social (via administrativa). En el mateix sentit pot utilitzar el canal de denúncies establert a l'efecte i a disposició de tot el personal en el web corporatiu del Consell Comarcal de Baix Empordà. No obstant, l'apertura de la via penal o administrativa, no paralitzarà l'aplicació del protocol.

La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol Ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'inicien en el termini de 24 hores, en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies, en cas de assetjament per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació del Consell Comarcal davant del coneixement o no d'uns fets d'assetjament en sentit ampli.

La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són tres: la jurisdicció laboral, la jurisdicció contenciosa administrativa (cas de ser funcionari/ària) i la jurisdicció penal, en el seu cas.

Jurisdicció laboral

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació del Consell Comarcal.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.
- També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 TRTLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de

l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de Consell Comarcal que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual i laboral en el treball es constitutiu de delictes penals. Els casos d'assetjament estant tipificats com a delictes en l'article 184 i 173.1 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

5.8 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

Dins del marc del seguiment d'aquest protocol s'assignarà a la Comissió Tècnica d'Igualtat la facultat de fer el seguiment, analitzar i avaluar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació. A aquest efecte, aquesta Comissió, tot preservant el dret a la intimitat de les persones, tindrà accés a la informació generada en diferents moments: quan s'hagi emès l'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament, quan s'emeti la resolució adoptada a partir de la sol·licitud d'intervenció per assetjament objecte d'aquest protocol, o quan ho requereixi.

Amb aquesta finalitat, aquesta Comissió Tècnica d'Igualtat, es reunirà un mínim de dues vegades l'any. No obstant això, també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol que s'eleva a la Comissió d'Avaluació de Seguiment del Pla d'Igualtat, per a aquest efecte, es passarà un formulari als treballadors i treballadores de l'organisme per avaluar la salut laboral en el lloc de treball. Aquest formulari el crearà i revisarà la Comissió Tècnica d'Igualtat.

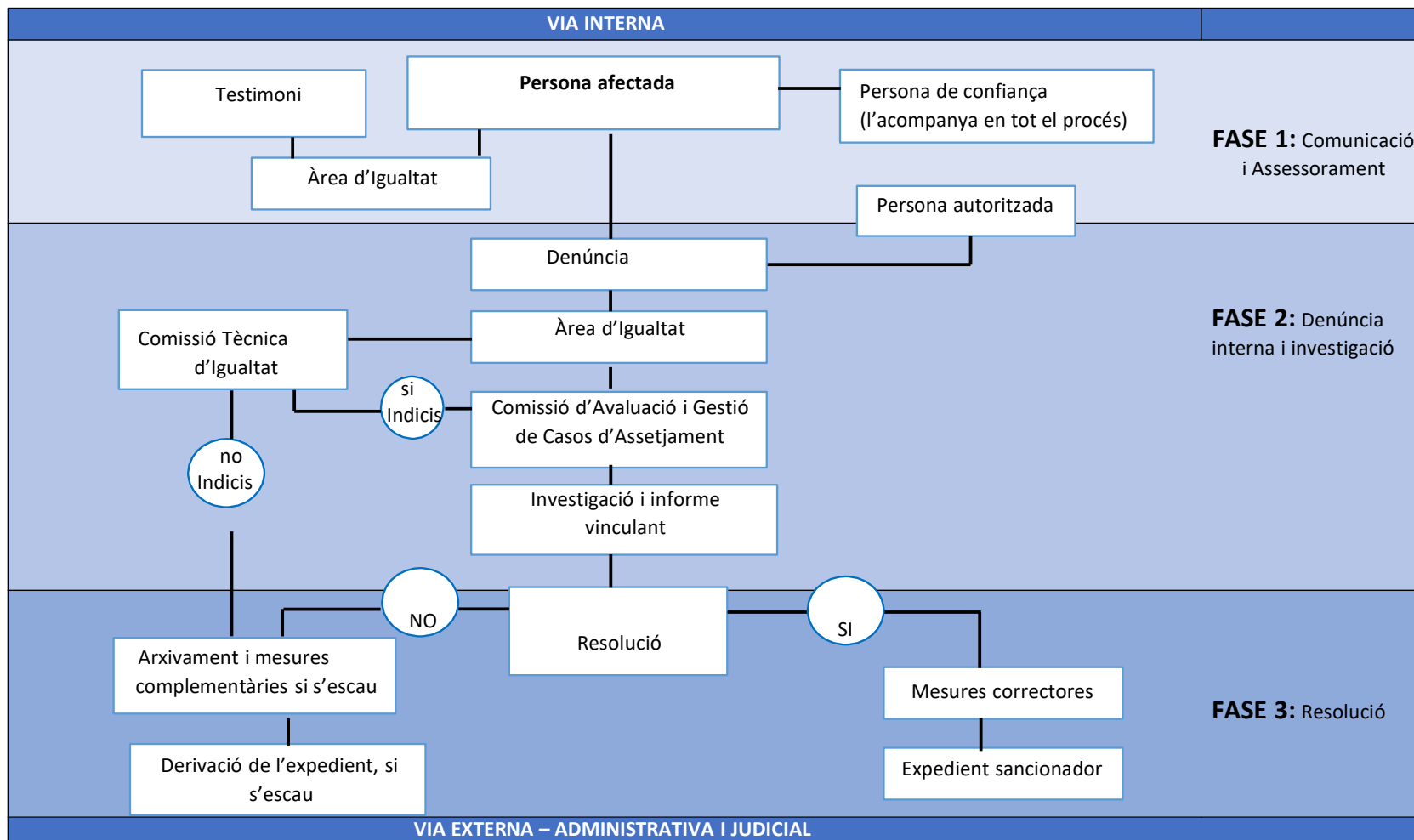
L'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals també farà un seguiment, individualitzat i periòdic, basat en el model integral de la salut de les persones afectades. Proposarà les mesures que estimi més convenients per garantir la salut de la persona afectada, entre les quals, es trobarà un seguiment per part del servei de prevenció aliè de vigilància de la salut. Així mateix, proposarà, si es valora necessari, la realització de l'avaluació de riscos psicosocials de l'àmbit afectat per la situació d'assetjament laboral, assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

5.9 Seguiment estadístic

L'Àrea d'Igualtat farà un seguiment estadístic de totes les denúncies i consultes sobre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions de gènere i altres tipus de discriminació que s'hagin pogut fer en aquesta problemàtica. Les dades estadístiques es faran arribar a la Comissió Tècnica d'Igualtat.

5.10 Revisió del procediment

Aquest procediment es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de la Comissió Tècnica d'Igualtat.



6. Referències normatives

Normativa catalana

- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Convenis col·lectius i plans d'igualtat

Normativa estatal

- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat.
- Llei orgànica 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació i que modifica la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Normativa internacional

- Directiva 2006/54/CE del Parlament i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Conveni d'Istanbul, article 3
- Conveni 190 de la OIT sobre eliminació de la violència i l'assetjament en el àmbit laboral.
- La Llei 2/2023, de protecció de les persones informants (alteradores/denunciants).

7. Actualització

Aquesta versió del protocol contra l'assetjament en totes les formes descrites ha estat objecte de revisió i actualització per la Comissió Tècnica del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Empordà a partir del protocol aprovat pel Ple del Consell Comarcal del Baix Empordà en data 24 d'abril de 2023.

La present revisió i actualització del protocol serà aprovada pel ple de la corporació en data 11 de desembre de 2023.

8. ANNEXOS

ANNEX 1. DADES CONTACTE

Comissió Tècnica d'Igualtat

Gerent	Albert Costa i Marcé.	gerencia@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	Ext 2061
Conseller/a en assumptes de salut, riscos laborals i/o igualtat	David Martin Rojas	dmartin@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	
Cap de Recursos Humans	Glòria Samblàs González	gsambblas@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	Ext 2228
Membre Comitè Empresa	Miquel Claparols Fulcarà	mclaparols@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	
Prevenió Riscos Laborals	Salvador Riera Peraferrer	sriera@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	Ext 2236
Àrea d'Igualtat	Mercè Ramos Tejeda	igualtat@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	Ext 2429

Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament

Membre Comitè Empresa	Miquel Claparols Fulcarà	mclaparols@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	
Prevenió Riscos Laborals	Salvador Riera Peraferrer	sriera@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	Ext 2236
Àrea d'Igualtat	Mercè Ramos Tejeda	igualtat@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	Ext 2429
Cap de Recursos Humans	Glòria Samblàs González	gsambblas@baixemporda.cat	Tel. 972 642 310	Ext 2228

ANNEX 2. FORMULARI DE DENÚNCIA

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA PER ASSETJAMENT LABORAL

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

Persona de referència del Consell Comarcal, en cas s'hi hagi contactat:

Tipologia d'assetjament (marqueu amb una creu)			
<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Per raó de sexe	<input type="checkbox"/> Psicològic	<input type="checkbox"/> Altres discriminacions
Dades de la persona afectada			
Nom i cognoms.....		Gènere No Binari <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/> Dona <input type="checkbox"/>	
NIF/NIE.....		Adreça electrònica	
Telèfons de contacte		Consell Comarcal <input type="checkbox"/> Centre Ocupacional i Especial Tramuntana <input type="checkbox"/>	
Càrrec dins de l'empresa		Àrea a la qual pertany.....	
Domicili del Centre de Treball		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Dades de la presumpta persona assetjadora			
Nom i cognoms.....		Gènere No Binari <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/> Dona <input type="checkbox"/>	
NIF/NIE.....		Adreça electrònica	
Telèfons de contacte		Consell Comarcal <input type="checkbox"/> Centre Ocupacional i Especial Tramuntana <input type="checkbox"/>	
Càrrec dins de l'empresa		Àrea a la qual pertany.....	
Domicili del Centre de Treball			
Relats dels fets (concretar el motiu i adjuntar documentació justificativa si s'escau)			
<i>Heu d'incloure-hi tota la informació que teniu sobre el cas: dates, reincidència (si n'hi ha), durada dels fets, lloc o llocs on s'ha produït, nom i cognoms de possibles testimonis, proves o documentació que annexeu, etc.</i>			
Testimonis (Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms, telèfon i adreça electrònica)			
1.			
2.			
3.			
Sol·licitud			
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/> Sol·licito que des de la Comissió d'Igualtat del Consell Comarcal s'iniciï el procés d'investigació i resolució de la situació exposada.			
Lloc i data		Signatura de la persona interessada	