

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**PROTOCOL D'INTERVENCIÓ CONTRA  
L'ASSETJAMENT SEXUAL  
I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Octubre de 2018

*[Handwritten signature]*

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	fb7208fec35d4e70878e4f9229a01195001	
Url de validació	<a href="https://registre.ccmaresme.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp">https://registre.ccmaresme.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp</a>	

**ÍNDEX DE CONTINGUTS:**

**1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS DEL CONSELL COMARCAL DEL MARESME PER AFRONTAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE. .... 3**

    1.1.- Declaració de principis. ....3

    1.2.- Compromisos.....5

**2.- CONTINGUT DEL PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE. .... 7**

    2.1.- Àmbit subjectiu d'aplicació. ....7

    2.2.- Àmbit objectiu d'aplicació:.....8

    Definició i tipus de conductes assetjadores.....8

        2.2.1.- Concepte d'assetjament per raó de gènere.....8

        2.2.2.- Concepte d'assetjament sexual.....9

        2.2.3.- Tipus d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere. .... 11

    2.3.- Dones en situació d'especial risc davant les conductes assetjadores. .... 12

    2.4.- Drets i obligacions de les parts. .... 13

        2.4.1.- Obligacions del personal de direcció del CCM. .... 13

        2.4.2.- Drets i obligacions del personal laboral i funcionari al servei del CCM..... 15

        2.4.3.- Drets i obligacions de la representació de les persones treballadores. .... 16

    2.5.- Mesures preventives. .... 17

        2.5.1- Mesures d'informació..... 17

        2.5.2- Mesures de sensibilització. .... 18

        2.5.3- Mesures de formació. .... 19

        2.5.4- Mesures d'assessorament i assistència: les persones de referència..... 20

    2.6- Vies de resolució internes per fer front a les conductes assetjadores. Comunicació directa i procediment de tutela. .... 21

        2.6.1- Comunicació directa ..... 24

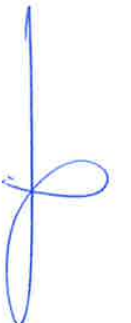
        2.6.2- Procediment de denúncia. .... 25

        2.6.3- L'actuació dels testimonis en els procediments interns. .... 34





2.7.- Comissió de Seguiment.....	34
<b>Annex 1 – Marc Normatiu.....</b>	<b>37</b>
<b>Annex 2 – Formulari de denúncia.....</b>	<b>44</b>
<b>Annex 3 – Escrit de comunicació directa.....</b>	<b>46</b>
<b>Annex 4 – Circuit elaboració protocol i procediments.....</b>	<b>48</b>
<b>Annex 5 – Comunicació directa i procediment de denúncia interna.....</b>	<b>50</b>
<b>Annex 6 – Contingut bàsic del protocol d'Assetjament del Consell Comarcal del Maresme.....</b>	<b>51</b>
<b>Annex 7 –Afectació de la salut derivada de conductes assetjadores.....</b>	<b>53</b>
<b>Annex 8 – Efectes en l'àmbit laboral i socials de les conductes assetjadores.....</b>	<b>54</b>
<b>Annex 9 – Nomenament de persones de referència.....</b>	<b>55</b>
<b>Annex 10 – Constitució del grup de gestió de denúncies.....</b>	<b>56</b>
<b>Annex 11 – Constitució Comissió de Seguiment.....</b>	<b>57</b>
<b>Annex 12 – Annex Clàusules administratives en la contractació pública en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.....</b>	<b>58</b>
<b>Annex 13 – Document de consentiment informat per la investigació de casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere en el procediment intern de denúncia.....</b>	<b>59</b>
<b>Annex 14 – Compromís de confidencialitat.....</b>	<b>60</b>
<b>Annex 15 – Referències Bibliogràfiques.....</b>	<b>61</b>



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació

fb7208fec35d4e70878e4f9229a01195001

Url de validació

<https://registre.ccmareme.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>



## 1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS DEL CONSELL COMARCAL DEL MARESME PER AFRONTAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE.

### 1.1.- Declaració de principis.

El Consell Comarcal del Maresme (en endavant CCM) en el marc del Pla intern d'Igualtat signat al març de 2017 i com a desenvolupament del mateix, aprova de forma acordada amb la representació de les persones treballadores el present protocol per prevenir, detectar i afrontar qualsevol conducta d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere en l'àmbit del treball, partint dels següents

#### PRINCIPIS:

**I.-** L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere són una manifestació més de la violència masclista i de les múltiples discriminacions per raó de gènere que pateixen les treballadores en el món laboral, constituint accions i conductes il·legals i lesives d'una multiplicitat de drets fonamentals de la persona.

**II.-** Totes les treballadores tenen dret a la seva dignitat, honor, intimitat personal i familiar, pròpia imatge, integritat física i psíquica, no discriminació per raó de gènere i dret a la seguretat i salut en el treball, drets tot ells que quedarien greument compromesos si es produís una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere, pel caràcter violent, ofensiu, humiliant, degradant, discriminatori, molest, hostil i intimidador d'aquests comportaments.

**III.-** Per aquest motiu, el CCM té l'obligació d'assegurar un entorn de treball productiu, saludable, just, igualitari, segur i respectuós amb els drets fonamentals de les persones, circumstància que comporta la necessitat d'adoptar mesures de prevenció, procediments interns de tutela front a l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere en l'àmbit del treball, així com mesures de seguiment pel restabliment integral dels drets vulnerats de la víctima, amb l'objectiu d'eradicar aquestes manifestacions de violència masclista i els seus efectes sobre la salut de la dona assetjada.

**IV.-** Per aconseguir aquest entorn de treball exempt de qualsevol conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere, el CCM demana a cadascuna de les persones vinculades al mateix - i especialment aquelles amb autoritat sobre altres - que col·laborin i assumeixin les seves responsabilitats i obligacions conforme al previst en el present protocol, tractant a tothom amb qui es relacionin per motius laborals amb ple respecte als seus drets fonamentals, ja es tracti de treballadors/es del CCM, usuaris/es, proveïdors/es, col·laborador/es externs/es, personal laboral provinent de contractes i subcontractacions de obres i serveis, personal d'altres organismes, personal autònom, personal en pràctiques o personal present en el centre fruit de convenis de treball social.



El CCM garantirà alhora, que no es produeixin lesions dels drets fonamentals motivades per conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere per part dels subjectes aliens al centre que es relacionin amb les treballadores per raó de la seva feina.

**V.-** D'acord amb els anteriors principis, el CCM declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància dins de l'àmbit al que s'estenen les facultats directives del centre i, per tant, que aquestes conductes no han de ser ignorades, sinó previngudes, detectades i sancionades disciplinàriament, tot oferint suport, assessorament integral i assistència a les dones que n'hagin estat víctimes del mateix.

**VI.-** EL CCM garantirà que les mesures i procediments interns regulats en el present protocol per afrontar l'actualització de les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, siguin conegudes per part de tot el personal sotmès al present protocol.

**VII.-** El CCM comptarà amb la participació de la representació de les persones treballadores en l'elaboració, desenvolupament i seguiment del present protocol.

**VIII.-** L'aprovació d'aquest protocol constitueix una de les accions previstes al Pla Intern d'Igualtat de Gènere del CCM.

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació

fb7208fec35d4e70878e4f9229a01195001

Url de validació

<https://registre.ccmareme.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>



**1.2.- Compromisos.**

Conforme als anteriors principis el CCM adopta de forma acordada amb la representació de les persones treballadores els següents **COMPROMISOS**:

**I.-** Posar en marxa totes les mesures preventives del present protocol per evitar el risc de que es produeixin conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, fomentant el canvi de comportaments i actituds respecte a aquestes conductes.

**II.-** Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació, sensibilització i formació per a tot el personal sota l'àmbit d'aplicació del mateix i, en especial, a l'equip directiu (Gerència, RRHH, Direccions de Servei de les diferents àrees, Presidència i la resta de l'equip de govern del CCM, així com la resta de càrrecs de comandament) per contribuir al coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona i crear una major consciència sobre la necessitat de viure en un entorn de treball lliure de conductes assetjadores de caire sexual o per raó de gènere.

**III.-** Donar suport i assistència específica a les possibles víctimes d'aquest tipus de conductes assetjadores, nomenant una relació de persones referent en aquest àmbit.

**IV.-** Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució interna regulades en el present protocol per fer front a les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere en el cas de que s'actualitzin.

**V.-** Garantir que totes les denúncies que es presentin en el marc dels procediments de tutela previstos en aquest protocol es tractaran rigorosament i de forma justa, conforme als principis d'objectivitat, independència, celeritat i confidencialitat.

**VI.-** Assegurar com a garantia d'indemnitat, que no s'admetran represàlies envers la persona que presenti una denúncia interna, o a les persones que hi participin d'alguna manera en el marc dels procediments interns per fer front a l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, ja sigui com a testimonis, integrants d'òrgans creats en el present protocol o en relació a la seva condició de "persona de referència".

**VII.-** Considerar l'afectació de la salut i la lesió de la integritat física i/o psíquica de la dona assetjada sexualment o per raó de gènere com un accident laboral, tant si ve acompanyada de baixa laboral com si no.

**VIII.-** Considerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere com un risc laboral amb conseqüències molt greus per la salut laboral de la dona i el següent protocol com una mesura preventiva de caràcter col·lectiva des de el punt de vista del dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball des de una perspectiva de gènere.



**IX.-** Nomenar a les "persones de referència" i constituir el "Grup de gestió de denúncies" així com la "Comissió de Seguiment" en el termini d'un mes des de l'aprovació del present protocol.

**X.-** Garantir la participació de la representació de les persones treballadores en la posada en pràctica de totes les mesures previstes en el present protocol.

El protocol que acompanya aquesta declaració de principis i compromisos desenvolupant-los, serà avaluat i revisat periòdicament en els termes previstos en la seva regulació.

*En representació del centre:*

Anna Antoja Serra

Sandra Marín Santos

*En representació de les persones treballadores:*

Representació del personal laboral

Representació del personal funcionari

Signat el 4 d'octubre de 2018



## 2.- CONTINGUT DEL PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE.

El CCM declara que l'assetjament per raó de gènere i l'assetjament sexual no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància, motiu pel qual s'estableix aquest protocol amb el següent contingut:

### 2.1.- Àmbit subjectiu d'aplicació.

- Les disposicions del present protocol s'aplicaran a:

a) Tot el personal propi del CCM amb independència del tipus i durada del contracte i del caràcter o naturalesa jurídica de la relació que els vinculi (funcionarial o laboral) així com del moment i lloc en el que es trobin, sempre que sigui per motius professionals, ja es tracti de viatges, jornades formatives, comissions de serveis, visites a domicili, reunions o actes socials.

b) Tot el personal integrant de l'estructura política del CCM.

c) Les persones que, no formant part del CCM, s'hi relacionin amb el personal del CCM per raó de la seva feina. En aquest sentit aquest protocol també serà aplicable a situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere que es puguin donar entre el personal del CCM i usuaris/es, proveïdors/es, col·laboradors/es externes, sol·licitants d'ocupació, becaris/ries, personal laboral provinent de contractes i subcontractacions de obres i serveis, personal d'altres organismes, personal autònom, personal en pràctiques o personal present en el centre fruit de convenis de treball social.

- S'aplicaran mesures de coordinació d'activitats preventives per tal de garantir l'aplicació del present protocol al personal d'altres empreses, organismes i personal autònom, que desenvolupin la seva prestació de serveis en el centre del CCM. A l'empara de la normativa en matèria de coordinació d'activitats preventives, el CCM designarà a un membre del servei de prevenció contractat pel seu centre com a coordinador de les mesures de prevenció de riscos laborals per tot el personal que executi la seva feina en el CCM. Aquest coordinador, informarà i donarà les instruccions corresponents - conforme al R.D 171/2004- a les empreses amb treballadors presents al centre del CCM adherides al present protocol, sota la consideració d'aquest protocol com una mesura de coordinació de prevenció de riscos laborals col·lectiva contra les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.

El personal autònom, les empreses externes i organismes amb personal present en el centre de treball del CCM hauran de cooperar amb el coordinador esmentat en l'aplicació del present protocol com a mesura de prevenció de riscos laborals en els termes previstos en el *RD.171/2004, de 30 de gener, pel que es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials* (en endavant R.D. 171/2004).





## 2.2.- Àmbit objectiu d'aplicació:

### Definició i tipus de conductes assetjadores.

El present protocol s'aplica a les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere tal com es defineixen en el present apartat en relació al seu concepte i tipologia.

- Com criteris interpretatius de caràcter previ alhora d'abordar els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, es tindrà present: a) Que la valoració sobre la intencionalitat o no del assetjador en la producció d'aquestes conductes és irrellevant en el moment de qualificar-les com conductes assetjadores, doncs tractant-se de una lesió de drets fonamentals és suficient que la conducta es produeixi; b) Que una conducta assetjadora es considerarà ofensiva, tant si es pot considerar així des de un punt de vista objectiu (en relació a tota conducta respecte a la qual l'assetjador *hauria de saber* que resulta ofensiva, encara que víctima no manifesti res) com si ho és des de un punt de vista subjectiu (en relació a tota conducta que l'assetjador *sap* que es ofensiva perquè així li ha manifestat la víctima, expressa o implícitament).

### 2.2.1.- Concepte d'assetjament per raó de gènere.

- L'assetjament per raó de gènere (assetjament sexista o assetjament per raó de sexe) es defineix com qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i insegur. En aquest tipus de comportament, l'objectiu de l'assetjador és manifestar el seu menyspreu per les dones, la desconfiança en les seves capacitats i el valor secundari que en la seva opinió han d'ocupar.

- A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, constitueixen algunes manifestacions de l'assetjament per raó de gènere atemptats contra la dignitat de la treballadora com els següents:

Conductes discriminatòries motivades només pel fet de ser dona.
Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la dona o insults pel fet de ser dona.
Actituds condescendents o paternalistes amb les dones.
Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les treballadores.
Utilitzar humor sexista.
Ridiculitzar a la treballadora que assumeix tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
Ignorar, excloure o no prendre seriosament les aportacions, comentaris o accions de les treballadores pel fet de ser dones.



Mostrar conductes ofensives perquè la persona no exerceix el rol que culturalment s'ha li ha atribuït.
L'assetjament de la dona que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat, o per l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Assignar a una treballadora un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
Assignar a una treballadora tasques sense sentit o impossibles d'assolir pel fet de ser dona.
Sabotejar la feina feta per una treballadora o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament) pel fet de ser dona.
Denegar arbitràriament permisos als quals la treballadora té dret.
Aïllar o prohibir la comunicació de la dona amb la resta de companys o dels superiors jeràrquics o personal subordinat, en el seu cas, pel fet de ser dona.
Comentaris desfavorables envers la dona sobre la seva vida personal o aparença.
Violència verbal, gestual o física envers la treballadora pel fet de ser dona.
(...)

### 2.2.2.- Concepte d'assetjament sexual.

- Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, constitueixen comportaments o actes, que per si sols o acompanyats d'altres actes, son constitutius de assetjament sexual, lesionant la dignitat de la treballadora, les següents conductes verbals, no verbals i físiques:

<b>Assetjament Verbal</b>	Fer comentaris sexuals obscens.
	Fer acudits o bromes sexuals ofensives.
	Expressar formes d'adreçar-se a la dona denigrants o obscenes.



	Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual o preferències sexuals d'una treballadora.
	Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
	Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
	Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
	Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
	Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la treballadora objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten inoportunes.
	Expressar demandes de favors sexuals acompanyades o no de promeses explícites o implícites de tracte diferencial en les condicions de treball o d'amenaçes en cas de no accedir a aquest requeriment.
<b>Assetjament no verbal</b>	Mostrar mirades lascives al cos.
	Fer gestos obscens.
	Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
<b>Assetjament Físic</b>	Tenir un apropament físic excessiu amb la treballadora.
	Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la treballadora de forma innecessària.
	Provocar un contacte físic deliberat amb la treballadora (pessigar, tocar, fer massatges).
	Tocar les parts sexuals del cos de la treballadora.
	Altres agressions sexuals.



### 2.2.3.- Tipus d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere.

- Conforme a les manifestacions de les conductes assetjadores, així com a la posició jeràrquica existent entre assetjada i assetjador o la caracterització del subjecte actiu de la conducta assetjadora, es pot establir la següent tipologia de conductes assetjadores:

**A).- En l'assetjament sexual** es poden donar dos tipus de conducta assetjadora:

- **L'assetjament d'intercanvi (o *quid pro quo*):** És un comportament per part de un superior jeràrquic o per persones les decisions de les quals puguin tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada, pel que 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 l'ocupació, la formació, la promoció, l'estabilitat en l'ocupació, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació o les condicions de treball.

- **L'assetjament ambiental:** És un comportament sexual realitzat per qualsevol company de treball, tant si és un superior jeràrquic de la víctima com si no, adreçat a crear un ambient desagradable, intimidador, hostil, humiliant, ofensiu i insegur per la treballadora.

- En quant a **l'assetjament per raó de gènere** no es planteja l'assetjament d'intercanvi, però sí l'assetjament ambiental.

**B).- Tant en l'assetjament sexual com en l'assetjament per raó de gènere** es poden donar diferents tipus d'assetjament en funció de la relació jeràrquica existent entre assetjada i l'assetjador:

Assetjament horitzontal	Assetjament entre companys/es
Assetjament vertical descendent	Assetjament d'un superior jeràrquic a una subordinada
Assetjament vertical ascendent	Assetjament per part d'un subordinat a una treballadora que ocupi un lloc de treball jeràrquicament superior

**C).- En relació als subjectes actius de les conductes** d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, cal diferenciar el següent: a) Juntament amb la figura de "l'assetjador directa" pot donar-se al mateix temps l'existència de persones ("còmplices o cooperadors necessaris") que desenvolupin mecanismes atribucionals erronis, tendents a estigmatitzar a la víctima mitjançant la creació de la idea de la provocació; b) Per altra part, subjecte actiu de la conducta assetjadora pot ser tant un treballador, com qualsevol persona que es relacioni amb la treballadora per raó de la seva feina. Aquesta circumstància pot



modular alguns efectes dels procediments interns de tutela respecte al poder disciplinari i/o les accions legals a emprendre respecte a l'assetjador.

**D).- En quant al tipus de manifestacions dels assetjaments sexuals i de l'assetjament per raó de gènere,** es poden diferenciar entre assetjaments determinats per un sol acte i assetjaments determinats per una conducta reiterada: L'assetjament per raó de gènere o l'assetjament sexual es pot manifestar en una gran varietat de formes; algunes formes de comportament són tan manifestament greus, que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament (com en el cas de l'assetjament sexual d'intercanvi o una agressió física). Altres conductes o accions ofensives podrien requerir una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament (com podrien ser alguns cassos de l'assetjament ambiental per raó de sexe de baixa intensitat).

**E).- En quant a l'ús de les noves tecnologies de la informació i les xarxes socials per l'assetjador,** tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de gènere pot produir-se en el marc d'una varietat de conductes de *ciberassetjament* com ara:

Distribuir o penjar a internet una imatge de la treballadora o dades compromeses de la víctima reals o falses susceptibles de causar-li un perjudici.

Donar d'alta a la víctima en un lloc web en el que pugui ser objecte de ridiculitzacions.

Crear un perfil fals en el que la víctima comparteixi intimitats o faci ofertes explícites a demandes sexuals

Posar anuncis de la treballadora en pàgines web de contactes.

Accedir a arxius informàtics de la treballadora i fer-ne distribució sense el seu consentiment

Enviar missatges ofensius a través de correus electrònics, sms, whatsapps o xarxes socials

Assetjar amb trucades telefòniques silencioses, o insultants, ofensives, intimidatòries o amb proposicions de caire sexual.

### 2.3.- Dones en situació d'especial risc davant les conductes assetjadores.

Estadísticament el principal subjecte passiu de l'assetjament sexualment i del assetjament per raó de gènere és la dona. A la vegada la realitat deixa palès, que presenten una major freqüència estadística i per tant un major risc de ser assetjades, les dones que es trobin en alguna de les següents situacions personals o laborals:

Dones immigrades o pertanyents a minories ètniques.



Dones pertanyents al qualsevol dels col·lectius de lesbianes, bisexuals, transsexuals, transgènere i intersexuals.
Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, separades, divorciades, vídues o integrants de famílies monoparentals).
Dones amb una discapacitat.
Dones que accedeixen per primera vegada a funcions o categories professionals tradicionalment ocupades per homes o llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes, en els que estan infrarepresentades, sobretot quan accedeixen de forma individual.
Dones que accedeixen a llocs de responsabilitat i direcció.
Dones amb contractes atípics o contractes temporals.
Dones joves que accedeixen a la seva primera contractació.

Aquest risc s'incrementa encara més en el cas de que es doni una discriminació múltiple basada en la coincidència en la treballadora de diverses de les anteriors circumstàncies, personals o laborals.

## 2.4.- Drets i obligacions de les parts.

### 2.4.1.- Obligacions del personal de direcció del CCM.

- La direcció del CCM té l'obligació de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu, just, igualitari, saludable i segur, assegurant un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores del CCM, lliure de qualsevol conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.

Per tal de garantir aquesta obligació, les persones amb responsabilitats de direcció tècnica i política en el CCM (Gerència, RRHH, Direccions de Servei de les diferents àrees, Presidència i la resta de l'equip de govern del CCM, així com la resta de càrrecs de comandament) hauran de:



**a).**- Tractar a tothom respectant la seva dignitat, els drets a l'honor, intimitat personal i familiar, pròpia imatge, integritat física i psíquica, no discriminació per raó de gènere i seguretat i salut en el treball, evitant qualsevol comportament o actitud que pogués comportar un assetjament sexual o un assetjament per raó de gènere.

**b).**- Garantir l'acompliment, el seguiment i el coneixement de les orientacions i principis que estableix el present protocol, en especial, pel que fa a les mesures preventives, les mesures de suport i assistència i la creació i funcionament dels procediments interns de tutela front a les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. El centre garantirà els principis de confidencialitat, celeritat, objectivitat i independència en el marc d'aquest procediments, tot respectant la indemnitat des les denunciants, testimonis i personal integrant dels òrgans regulats en aquest protocol per l'exercici de les seves funcions.

**c).**- Observar els indicis d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere i encoratjar que s'informi d'aquestes situacions assetjadores utilitzant les vies i procediments establerts en el present protocol o posant-les en coneixement de les persones de referència.

**d).**- Respondre adequadament i cooperar amb qualsevol persona que comuniqui una denúncia d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

**e).**- Investigar seriosament les denúncies que es presentin en el marc dels procediments previstos en el present protocol i col·laborar amb les persones que en realitzin la instrucció.

**f).**- Fer un seguiment de la situació de la denunciant / víctima després de la denúncia d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere en el termes previstos en el present protocol.

**g).**- Mantenir la confidencialitat i reserva de tota la informació referida als casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, respectant tots els drets derivats de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.

**h).**- Garantir el compliment del deure del CCM de protecció de la seguretat i salut de les treballadores front a les conductes assetjadores sota la seva consideració com risc laboral, adoptant aquest protocol com mesura preventiva col·lectiva. Aplicar els deures de coordinació de l'activitat preventiva recollits en l'article 24 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals per prevenir i actuar front aquelles conductes assetjadores que impliquin a personal aliè al CCM present en el centre de treball d'aquest darrer. Comunicar als delegats de prevenció i als serveis de prevenció l'actualització de qualsevol conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere.

**i).**- Demanar informació sobre el compliment de les obligacions legals en matèria de mesures d'actuació front a l'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere respecte als licitadors o candidats en un procediment d'adjudicació per part del CCM, conforme a les previsions de l'article 129 de la Llei 9/2017, de 9 de novembre de Contractes del Sector Públic.



j).- Incloure en els plecs de clàusules administratives particulars les consideracions relatives a les mesures en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere com a criteris de solvència, adjudicació o com a condicions d'execució que s'estableixin en cada cas per part del CCM, conforme a l'article 122.2. de la Llei 9/2017, de 9 de novembre de Contractes del Sector Públic.

#### 2.4.2.- Drets i obligacions del personal laboral i funcionari al servei del CCM.

- El personal laboral i funcionari al servei del CCM té els següents **drets**:

a).- Dret a un entorn de treball just, igualitari i segur, que assegurï un ambient lliure de qualsevol conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, tot garantint la dignitat i els drets a l'honor, intimitat personal i familiar, pròpia imatge, integritat física i psíquica, no discriminació per raó de gènere i el dret a la seguretat i salut en el treball de les persones treballadores del CCM.

b).- Dret a accedir al contingut del present protocol en el moment de ser contractat pel CCM per les vies que estableix el propi protocol.

c).- Dret a participar en les accions de sensibilització i formació que s'acordin en l'empresa.

d).- Dret a obtenir assessorament, suport i assistència per part de les persones de referència, personal de direcció del CCM i representants de les persones treballadores en cas de que s'actualitzi una conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere i un cop finalitzada.

e).- Dret a recorre als procediments interns de tutela front a les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, basats en els principis de confidencialitat, celeritat, objectivitat i independència, i, en el seu cas, a que es sancionin disciplinàriament aquestes conductes.

f).- Dret a no patir represàlies pel fet d'haver iniciat o participat en qualsevol dels procediments interns de tutela front a les esmentades conductes assetjadores i a que les mesures que posin fi a l'assetjament no perjudiquin les condicions laborals o personals de la denunciante.

g).- Dret a que es consideri l'afectació de la salut i la lesió de la integritat física i/o psíquica de la dona assetjada sexualment o per raó de gènere com un accident laboral, tant si ve acompanyada de baixa laboral com si no.

h).- En relació a la consideració del assetjament sexual i assetjament per raó de gènere com un risc laboral: a) El dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball mitjançant l'adopció d'aquest protocol com a mesura preventiva col·lectiva per part del CCM des de el punt de vista de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals; b) El dret de la denunciante/víctima a la vigilància de la seva salut per part del personal metge dels serveis de prevenció.





- El personal laboral i funcionari al servei del CCM té les següents **obligacions**:

**a).**- L'obligació de tractar al personal del CCM i a les persones amb qui es relacionin per raó de la seva feina, respectant la seva dignitat, honor, intimitat personal i familiar, pròpia imatge, integritat física i psíquica, no discriminació per raó de gènere i seguretat i salut en el treball. Totes les persones del CCM tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte als companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades i a les persones que es relacionen amb elles per raó de la seva feina, evitant accions o comportaments assetjadors de caire sexual o per raó de gènere pel seu caràcter ofensiu, discriminatori i abusiu.

**b).**- L'obligació de no ignorar aquestes situacions. Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva per les dones, detectar els indicis de d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere. Si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no ignorar-les.

**c).**- L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere de les quals es tingui coneixement i el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu del que s'ha d'informar, tenint present que la privacitat de les persones assetjades ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.

**d).**- Cooperar amb el CCM respecte a les obligacions d'aquest en matèria preventiva i en els processos d'instrucció de les denúncies internes.

#### **2.4.3.- Drets i obligacions de la representació de les persones treballadores.**

- En l'àmbit de les obligacions, correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere mitjançant la sensibilització, i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que el puguin propiciar. La representació de les persones treballadores també hauran de col·laborar en el marc dels procediments interns de tutela en els termes recollits en present protocol.

- Sense perjudici de les obligacions i funcions que l'article 36 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals atribueix als delegats de prevenció, es reconeix el dret de la representació de les persones treballadores a exercir les següents competències:

**a).**- Participar en l'elaboració del protocol, en les seves modificacions i en la "Comissió de Seguiment" i "grup de gestió de denúncies" regulats en el mateix.

**b).**- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant i acordant amb la direcció del CCM accions de difusió del present protocol, formació, sensibilització. Fer-ne difusió del present protocol, així com de les diverses mesures de sensibilització i formació que s'acordin, a l'espai de la intranet del CCM posat a disposició de la representació de les persones treballadores.



c).- Proposar i acordar amb la direcció del CCM mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments assetjadors i contribuir a la detecció de situacions de risc.

d).- Donar suport, assessorament i assistència a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.

e).- Vetllar pel compliment de les mesures preventives, els procediments i compromisos establerts en el present protocol.

f).- Vetllar per la inexistència de represàlies per a les dones assetjades que s'acullin o participin en actuacions i procediments contra les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.

g).- Realitzar les tasques d'instrucció en el procediment de denúncia, si així s'acorda en el "grup de gestió de denúncies" regulat en el present protocol.

h).- Vetllar per l'aplicació efectiva de les sancions disciplinàries que s'imposin al subjecte actiu de la conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, així com per les mesures preventives i assistencials que s'adoptin per la plena recuperació de la salut de la treballadora.

i).- Proposar al coordinador d'activitats preventives del CCM l'adopció de qualsevol mesura preventiva front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere de cara a tot el personal present en el centre de treball del CCM.

## 2.5.- Mesures preventives.

- El CCM es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats de sensibilització, d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

- El coordinador d'activitats preventives designat pel CCM donarà les instruccions per l'aplicació i adaptació a les exigències legals, en el seu cas, de les mesures preventives del present protocol als autònoms i personal d'altres empreses presents en el centre del CCM.

### 2.5.1- Mesures d'informació.

El Consell Comarcal del Maresme garantirà que:

a).- Anualment es distribueixi un exemplar per correu electrònic del protocol a totes les persones treballadores del CCM (al març coincidint amb el "Dia de la Dona Treballadora"- o al maig -Dia



Internacional per la salut de les dones - o al novembre - Dia Internacional de la eliminació de la violència contra la dona).

**b).**- Les persones que s'incorporen per primer cop al CCM sàpiguen des de l'inici on consultar els seus drets i obligacions, les mesures preventives, els recursos d'assessorament, suport, assistència i els procediments de tutela regulats en el present protocol. Amb aquesta finalitat i en la proposta de contracte s'adjuntarà entre els documents del pla d'acollida un full informatiu sobre el present protocol amb el contingut expressat a l'annex número 6 "*Contingut bàsic del Protocol d'Assetjament del Consell Comarcal del Maresme*". Aquest darrer document també s'inclourà en el pla d'acollida del personal polític del CCM.

**c).**- El protocol i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere, estiguin disponibles i accessibles per a tota la plantilla al plafó d'avís, a l'espai de RRHH de la Intranet del CCM i a la Web del CCM, així com en l'espai de la intranet reservat a la representació de les persones treballadores si així ho decideix aquesta representació.

**d).**- La representació de les persones treballadores pugui remetre a través del correu electrònic assignat pel CCM al seu personal, informació de les campanyes de sensibilització i formació programades per l'any en curs.

**e).**- El Comitè de Seguretat i Salut en disposi d'una còpia del protocol així com de totes modificacions que es produeixin del mateix.

**f).**- S'incorpori una clàusula social en els contractes públics en els que el CCM en sigui part, i en els termes establerts en el present protocol, fent esment a aquest protocol i a la necessitat de respectar-lo com a mesura de prevenció de riscos laborals des de una perspectiva de gènere.

**g).**- L'adopció de qualsevol altre forma d'informació que s'acordi amb la representació de les persones treballadores.

#### **2.5.2- Mesures de sensibilització.**

- Anualment es faran dos accions de sensibilització sobre la necessitat de prevenir i eliminar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere com manifestacions de la violència masclista en les següents dates:

**a).**- El dia 25 de novembre (Dia internacional de l'eliminació de la violència masclista).

**b).**- El dia lliurament acordat amb la representació de les persones treballadores.

- Les accions corresponents a cadascuna de les campanyes de sensibilització anual s'acordaran en el marc de la Comissió de Seguiment del present protocol. Al menys una d'aquestes accions haurà de tenir una durada sostinguda en el temps.



### 2.5.3- Mesures de formació.

#### 1) Formació general per tot el personal del CCM:

- L'estudi del protocol s'inclourà en el marc de la formació del personal laboral i funcionari del CCM en matèria de prevenció de riscos laborals o en la formació obligatòria pel personal laboral i funcionari que s'estableixi en matèria d'igualtat d'oportunitats per raó de gènere i contra la violència masclista per part del CCM, quan es defineixi el Pla de Formació amb la Comissió de Seguiment, tal com estableix el conveni col·lectiu d'aplicació i el propi Reglament intern que regeix la formació contínua.

- El contingut del mòdul formatiu haurà d'incloure:

**a).**- El marc conceptual de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere com manifestacions de la violència de masclista i de la discriminació per raó de gènere, tot especificant els elements constitutius d'aquestes conductes pluriofensives.

**b).**- La realitat d'aquestes conductes en l'àmbit de les relacions de treball i la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt de conductes assetjadores.

**c).**- El marc normatiu aplicable a aquestes conductes.

**d).**- La política de prevenció, tutela i sanció per fer front a les conductes d'assetjament per raó de sexe i per raó de gènere en el marc del CCM.

**e).**- Les vies internes de resolució, l'accés als mecanismes de protecció externs (administratius i judicials) i els recursos d'assessorament, assistencials i de suport interns i externs per fer front a les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere i els seus efectes.

#### 2) Accions formatives complementaries:

- Es realitzaran accions formatives complementaries a la formació general respecte als següents col·lectius:

**a).**- Persones que s'incorporen al CCM per primer cop.

**b).**- Les persones que tenen responsabilitats de direcció i/o sanció (Gerència, RRHH, Direccions de Servei de les diferents àrees, Presidència i la resta de l'equip de govern del CCM, així com la resta de càrrecs de comandament).



c).- Les persones que tenen responsabilitats directes en els procediments interns de tutela - persones de referència i les persones que integrin el grup de resolució de denúncies- així com les que integrin la comissió de seguiment del present protocol.

d).- La representació de les persones treballadores.

- L'adequació i suficiència de la formació general i de les accions formatives complementaries s'acordaran en el marc de la comissió de seguiment del present protocol.

#### **2.5.4- Mesures d'assessorament i assistència: les persones de referència.**

##### **1) Nomenament de les persones de referència:**

- El Consell Comarcal del Maresme es compromet a facilitar assessorament i assistència a les persones de la seva organització que puguin estar patint una situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere. Aquest compromís també es farà efectiu respecte a les persones que, sense formar part de la plantilla, s'hi relacionin amb el personal del CCM per raó de la seva feina.

- El Consell Comarcal del Maresme acordarà amb la representació de les persones treballadores tres persones de referència per oferir assessorament, suport i assistència a les víctimes de les conductes assetjadores esmentades i per intervenir en els procediments interns de tutela. En la designació de les persones de referència es valorarà la formació específica en matèria d'igualtat per raó de gènere, assetjament per raó de gènere i assetjament sexual.

El SIAD del CCM podrà proposar al CCM candidats/tes per la tria de persones de referència.

##### **2) Actuació i durada del mandat de les persones de referència:**

En la seva actuació les persones de referència gaudiran de plena independència en l'exercici de les seves funcions, i no podran patir represàlies, ni ser sancionades per l'exercici de les mateixes. El nomenament de les persones de referència es farà per un període de dos anys amb possibilitat de renovació. Si per qualsevol circumstància, deixessin de ser persones de referència, es nomenarà una altra persona de referència fins exhaurir el període de mandat que li restes a la persona sortint.

##### **3) Competències de les persones de referència:**

a).- Informar dels drets i obligacions regulats en el present protocol i facilitar assistència, assessorament i suport per resoldre qualsevol situació d'assetjament sexual o per raó de gènere que es pugui donar.



**b).**- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre "directament" les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere detectades i assessorar respecte a com procedir en aquests casos.

**c).**- Assessorar i donar suport a la treballadora que vulgui formular una denúncia sobre la idoneïtat o no d'iniciar aquest procediment, en funció de les circumstàncies del cas.

**d).**- Facilitar informació sobre la dinàmica de les vies internes de resolució respecte al procediment de denúncia, així com de les vies externes (administratives i judicials) que pot emprendre la víctima i els recursos interns (serveis de prevenció, mútua d'accidents de treball i malalties professionals, SIAD-CCM) i externs (ICD, CIRD de l'Ajuntament de Mataró, SIE,s i SIAD,s d'altres municipis, SIAD,s d'organitzacions sindicals, mossos d'esquadra, entre d'altres) de suport, assessorament i assistència a l'abast de les víctimes.

**e).**- En el marc dels procediments interns de resolució, rebre les comunicacions directes i denúncies que es formulin, seguint els principis d'actuació que regeixen la seva intervenció en cadascun d'aquests procediments.

**f).**- En el cas de que tingui coneixement d'una conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i la treballadora assetjada no opti pels procediments interns de resolució, prendre les mesures que consideri adients per posar fi a la conducta assetjadora i preservar els drets de la víctima, sempre que compti amb el consentiment de la víctima.

**g).**- Informar a la víctima sobre les actuacions que es poden iniciar en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals i en l'àmbit de la protecció social des de el punt de vista de la consideració de conducta assetjadora com risc laboral i com un accident de treball respectivament.

**h).**- Acompanyar a la denunciant en el procediment de comunicació directe i de denuncia si així ho sol·licita.

**i).**- Un cop finalitzats els procediments interns de resolució front a les conductes assetjadores, fer un seguiment respecte a l'efectiva restitució dels drets vulnerats amb la conducta assetjadora i l'efectiva imposició de sancions en el seu cas.

## **2.6- Vies de resolució internes per fer front a les conductes assetjadores. Comunicació directa i procediment de tutela.**

- La treballadora directament afectada per la conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere, així com qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament com les anteriors, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, podrà recorre a les diverses vies de resolució internes regulades en el present protocol conforme als següents criteris d'actuació:



**1).- Actuacions prèvies a l'activació de les vies internes de resolució:**

- Amb independència de la via de resolució interna que es triï es recomanable i important que la dona que se senti assetjada sexualment o per raó de gènere:

**a).**- Documenti la conducta de l'assetjador, prenent nota i realitzant un registre de tots els incidents que integrin la conducta assetjadora, detallant què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha tingut lloc –especificant dia i hora- com s'ha produït i si hi ha algú altre que ho ha presenciada.

**b).**- Expliqui a algú de confiança el que està passant.

**c).**- Demani assessorament i suport a qualsevol de les "PERSONES DE REFERÈNCIA" respecte a la identificació i gestió de la situació que està patint i respecte a les vies internes i externes existents (administratives i judicials) per la tutela dels seus drets, així com respecte als recursos interns i externs de suport i assistència a les víctimes per considerar i valorar-ne l'oportunitat de cadascuna.

La via administrativa (Inspecció de Treball) i la judicial (jurisdicció social, civil o penal) estan especialment indicades quan, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, les vies de resolució internes resulten inadequades, o bé, no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat amb aquestes.

**d).**- Contacti, si així ho decideix, amb la representació de personal, delegats de prevenció o amb la persona que coordini la seva àrea o servei.

**2).- Orientacions de cara a la víctima d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere en l'elecció de les vies de resolució interna.**

- En la tria de les diverses vies regulades en el present protocol per fer front a les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, la treballadora tindrà present els següents principis orientadors:

**a).- Lliure elecció de la via de resolució interna:**

- Les dones que considerin que estan patint algun tipus d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere poden triar la via de resolució interna que considerin més adient. En funció de la gravetat de les conductes de l'assetjador, el present protocol regula diverses vies de resolució internes per fer front a les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, sent lliure la treballadora de triar aquella via interna que consideri més adient per posar fi a la conducta assetjadora i restituir tots els seus drets en funció de la gravetat de les circumstàncies del cas.



**b).- Assessorament en l'elecció:**

- Per tal de decidir quina és via de resolució interna més idònia en funció de les circumstàncies del cas en concret, la treballadora podrà demanar l'assessorament de qualsevol de les "PERSONES DE REFERENCIA".

**c).- Irrenunciabilitat de drets:**

- El fet de triar una via interna de resolució per part de la víctima d'assetjament es realitzarà sense renunciar a la possibilitat d'acudir a qualsevol de les vies de tutela externes (administratives i judicials) previstes a la llei en el moment que ho consideri més oportú. La tria de una via interna de resolució del conflicte depèn de la treballadora, podent optar per anar directament als mitjans de tutela externs (administratius o judicials).

**d).- Garantia d'indemnitat:**

- Com garantia d'indemnitat de la víctima, el CCM garanteix que no s'aplicarà cap mesura de represàlia, ni sanció disciplinària a la denunciant pel fet d'haver iniciat qualsevol dels procediments interns de resolució de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere regulats en el present protocol, amb independència de que aquestes conductes quedin finalment provades o no. Igual garantia d'indemnitat s'estendrà pel cas de que la treballadora hagi iniciat procediments externs de tutela front a les conductes esmentades. Els testimonis que intervinguin en els diversos procediments de tutela també gaudiran d'aquesta garantia d'indemnitat.

**3).- Vies de resolució interna regulades en el present protocol:**

- El present protocol regula dos vies de resolució interna amb diferent grau de formalització per fer front a les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere a disposició de la víctima, en funció de la gravetat de les conductes produïdes. És important activar qualsevol d'aquestes vies tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacta emocional que comporten les situacions d'assetjament, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

- Les vies de resolució internes son:

a) La "**comunicació directa**" per part de la treballadora - o mitjançant la "persona de referència"- a l'assetjador expressant el caràcter ofensiu de la conducta d'aquest darrer.

b) El **procediment de denúncia**.





La comunicació directa es configura com una via de resolució informal i la denúncia s'articula com un procediment formal de tutela dels drets vulnerats.

## 2.6.1- Comunicació directa

### 1.- Concepte:

- La "comunicació directa" és una via de resolució interna informal pensada per fer front a conductes d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere de baixa intensitat. Consisteix en recorre a la "comunicació directa" entre la treballadora assetjada i l'assetjador, per expressar de forma verbal o per escrit a la persona assetjadora el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que la treballadora assetjada consideri ofensives, tot demanant a la persona que està creant aquesta situació que no vol que es repeteixin.
- També pot ser intentada per les treballadores o treballadors que siguin testimonis de qualsevol conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, remetent-la a qualsevol de les "persones de referència". En aquest cas, la "persona de referència" es posarà en contacte amb la treballadora sobre la que el testimoni creu que es dona una conducta assetjadora. A partir d'aquest moment, serà la treballadora, qui amb l'assessorament i suport de la persona de referència, decideixi quina es la millor via per restituir els seus drets en cas de que es confirmin els indicis sobre l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe i per raó de gènere.

Aquesta comunicació no és sempre, ni en tots els casos, adequada. En aquest sentit el procediment de comunicació directa esta pensat per resoldre els conflictes generats per conductes d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere de baixa intensitat o faltes lleus.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una denúncia interna regulada en aquest protocol.

### 2.- Tipus de comunicació directa:

- a).- Verbal: en alguns casos la comunicació directa podrà ser verbal.
- b).- Escrita: Si per les circumstàncies del cas resultés difícil per la treballadora comunicar-se verbalment amb l'assetjador, el present protocol proposa un model d'escrit per fer-li saber a l'assetjador el caràcter ofensiu de la seva conducta recollit en l'annex 3. Si la treballadora opta per fer la comunicació escrita haurà de guardar-ne una còpia.

### 3.- Intervenció de les persones de referència:

Pel que fa a la comunicació directa, quan resulti difícil establir-la directament per la treballadora, les persones de referència tenen la responsabilitat d'ajudar a establir aquesta comunicació amb la persona que està creant aquesta situació assetjadora, ja sigui per escrit o verbalment. Aquesta actuació es farà en nom



de l'afectada per fer-li saber a l'assetjador que la seva conducta constitueix un comportament ofensiu, contrari als principis i drets reconeguts en el present protocol, tot informant de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.

- La persona de referència també hauran d'oferir assessorament a la dona assetjada sobre els recursos interns i externs de suport, assistència i assessorament als que pot recorre per tal d'aconseguir la total restitució dels drets afectats amb la conducta assetjadora i fer-ne un seguiment d'aquesta darrera circumstància.

- Podrà proposar igualment a la comissió de seguiment del present protocol mesures per evitar cassos similars.

#### **4.- Orientacions pel cas que resultés difícil o impossible la comunicació directa:**

- Quan resulti difícil o impossible per la dona assetjada adreçar-se directament a la persona que l'està assetjant o si, tot i haver-hi parlat, amb o sense la intervenció de la persona de referència, l'assetjador persisteixi en el mateix comportament, es recomana que la dona en aquesta situació demani assessorament a qualsevol de les persones de referència.

La persona de referència que triï oferirà suport a la dona en aquest procés, informant-la i assessorant-la sobre els drets, les opcions i accions que pot emprendre - ja sigui en el marc dels procediments de tutela interns o externs- per restablir els seus drets en cas de que l'intent de comunicació directa per resoldre la situació no hagi aconseguit els resultats esperats o no hagi estat possible.

Si existissin indicis d'assetjament i la dona renunciés a iniciar el procediment de denúncia intern, la persona de referència ho posarà en coneixement del "grup de gestió de denúncies", respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal de que quedi constància dels fets i de els motius pels que no s'ha endegat el procediment intern. Davant d'aquesta situació, qualsevol actuació del grup intern de denúncies requerirà el consentiment de la treballadora assetjada.

#### **2.6.2- Procediment de denúncia.**

##### **1.- Concepte:**

- La denúncia interna és una via de resolució interna de caràcter formal consistent en un procediment de tutela dels drets de la treballadora vulnerats amb l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de gènere, que parteix d'una instrucció adreçada a verificar l'autenticitat dels fets denunciats i a l'anàlisi per part d'un grup de gestió de denúncies de les mesures a prendre en funció del que en resulti de la instrucció.

Els objectius d'aquest procediment son: a) Esbrinar mitjançant una instrucció si els indicis d'assetjament sexual o per raó de gènere aportats per la treballadora permeten afirmar l'existència d'una conducta



assetjadora; i b) Si així fora, restituir els drets de la treballadora vulnerats, sancionant a l'assetjador en funció de la gravetat de la seva conducta, i adoptar mesures de suport i assistència de cara la víctima.

- Es pot acudir al present procediment en els següents supòsits:

- a).- Quan així ho decideixi la treballadora assetjada.
- b).- Quan iniciat els procediment de comunicació directa, la treballadora no hagi obtingut una solució satisfactòria respecte a la restitució dels seus drets i decideix optar per aquesta altra via de interna de resolució

## 2.- Fases del procediment de denúncia:

Les fases del procediment de denuncia interna son:

<b>A) Presentació de la denúncia.</b>
<b>B) Instrucció del procediment</b>
<b>C) Resolució</b>
<b>D) En el seu cas, imposició de sanció disciplinària</b>

### A).- Presentació de la denúncia.

- Per iniciar el procediment de "denúncia interna" caldrà presentar una denuncia escrita conforme al model previst a l' "Annex número 2- Formulari de denuncia", demanant que s'obri una investigació. També s'haurà de signar el document previst a l'Annex número 13 relatiu al consentiment informat per l'inici del procediment intern de denúncia.

El contingut de la denúncia interna compren: a) El Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia; b) Nom, cognoms i posició de la persona presumptament assetjadora; c) Descripció dels indicis de la conducta assetjadora relatant els fets, incloent descripció i detalls dels comportaments ofensius i la data de comissió dels mateixos, la seva reiteració o no, així com el nom i cognoms dels possibles testimonis; d) Descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament i del caràcter ofensiu que suposa per la dona remetent de l'escrit; e) Data de l'escrit; f) Persona a la que s'adreça la denúncia.



**B).- Instrucció del procediment.**

Per iniciar la fase d'instrucció la treballadora assetjada ha d'adreçar la denúncia a qualsevol de persones que integren el "Grup de gestió de denúncies". Aquest òrgan serà l'encarregat de d'investigar els fets denunciats amb la finalitat d'emetre una resolució sobre l'existència o no de la conducta denunciada, proposar en el seu cas la sanció disciplinària de l'assetjador i acordar les mesures que calgui de suport i assistència de la víctima per restituir els drets vulnerats en cas de que es provi la conducta denunciada. També podrà adoptar les mesures cautelars que consideri adients des de l'inici del procediment fins a la resolució definitiva de la denúncia o la imposició de sanció disciplinària al denunciat en el seu cas.

En la fase d'instrucció s'ha de tenir present:

B.1.- La composició del grup de gestió de denúncies
B.2.- Els principis rectors de l'actuació del grup de gestió de denúncies.
B.3.- Les actuacions del grup de gestió de denúncies quan rebí una denúncia.
B.4.- Actuacions de l'instructor.
B.5.- Competències de l'instructor en l'exercici de les seves funcions.
B.6.- Contingut de l'informe final de l'instructor.

**B1.- Composició del grup de gestió de denúncies.**

El Grup de gestió de denúncies estarà integrat per cinc membres:

Una persona del Departament de Recursos Humans.
Una persona del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
Un/una representant de les persones treballadores triada entre els/les propis/es representants
Una "persona de referència" que no estigui intervenint com a acompanyant.
Una persona del SIAD del CCM.



- En la seva composició el grup de gestió de denúncies haurà de respectar les següents exigències:

**a).**- L'existència d'un conflicte d'interessos entre la denunciant i qualsevol de les persones integrants del grup de gestió de denúncies per raó dels fets denunciats, motivarà la substitució d'aquesta darrera per una persona amb la mateixa responsabilitat, acordada pel grup intern de denúncies pel cas en concret.

**b).**- La persona pertanyent als serveis de prevenció en del grup de gestió de denúncies serà alhora l'encarregat de exercir les mesures de coordinació de la activitat preventiva en matèria de prevenció de riscos laborals respecte a tots els treballadors/es que prestin serveis en el centre del CCM (ja siguin treballadors/es propis del CCM, treballadors/res d'empreses subcontractades, treballadors/res d'altres organismes o treballadors/res autònoms/mes).

**B2).- Principis rectors de l'actuació del grup intern de denúncies:**

- L'actuació del grup de gestió de denúncies es regirà pels principis de tracte just, celeritat, confidencialitat, independència, imparcialitat i objectivitat en totes les seves actuacions, tot garantint que des de la recepció de la denúncia fins a la seva resolució no passin més de set dies laborables com a màxim. Aquest període es podrà ampliar excepcionalment per set dies més laborables sempre que ho requereixin les circumstàncies del cas concret, per acord motivat del "grup de gestió de denúncies".

**B3).- Actuacions del grup de gestió de denúncies quan rebí una denúncia:**

- Quan el grup de gestió de denúncies rebí una denúncia haurà d'adoptar les següents actuacions:

**1.)** - Establir els termes de referència de la instrucció, començant pel nomenament entre els seus membres i per acord majoritari de: a) La persona que assumirà la instrucció; b) La persona que farà de secretari/a en la fase d'instrucció.

**2.)** - Prendre mesures reforçades per garantir el deure de confidencialitat i reserva de totes les actuacions, adreçades a totes les persones que intervinguin en procediment de denúncia, amb l'advertiment de les conseqüències en cas de d'incomplir-les. Amb aquesta finalitat es signarà un *compromís de confidencialitat* per part dels seus integrants.

**3.)**- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions

**4.)**- Comunicar tant a la persona denunciant com a la persona denunciada, qui portarà a terme la instrucció, les diferents fases de la mateixa, la seva durada màxima i la resolució definitiva que s'acordi.

**5.)**- Informar a la denunciant del seu dret a comparèixer davant de l'instructor amb una persona que lliurement designi (persona de referència, representant de persones treballadores, company/a de feina,



persona de confiança que designi, persona de l'organització o ens que designi, assistent legal o qualsevol altre) en totes les fases de la instrucció. Informar al denunciat del seu dret a comparèixer amb la persona de confiança que designi.

**6).**- Custodiar tota la documentació i informació que es generi, garantint la seva confidencialitat amb la signatura d'un *compromís de confidencialitat*, respectant en tot moment els drets i obligacions relatius a la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

**B4).- Actuacions de l'instructor i del secretari:**

- La persona que hagi estat nomenada per portar la instrucció dels fets haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si existeixen o no evidències suficients per afirmar que s'ha produït una conducta d'assetjament conforme a la seva tasca instructora, expressant les raons que fonamenta les seves conclusions. En l'exercici d'aquesta tasca: a) Actuarà conforme als principis de celeritat, confidencialitat, independència, imparcialitat i objectivitat; b) Gaudirà de plena autonomia; c) No podrà ser sancionat ni rebre cap represàlia per l'exercici de les competències; d) Guiarà les seves actuacions conforme al principi d'inversió de la carrega de la prova, sent el denunciat qui haurà de provar la inexistència de la conducta denunciada un cop aportats indicis sobre la existència de la mateixa; e) Efectuarà totes les seves actuacions acompanyat pel secretari que s'encarregarà d'aixecar acta de les mateixes; f) Establirà el calendari d'actuacions relatiu a la instrucció del procediment, que haurà de ser comunicat a la denunciada i al denunciat.

**B5).- Competències de l'instructor en l'exercici de les seves funcions:**

**1).**- Adoptar les mesures cautelars que calgui per tal d'evitar l'agreujament de la situació de la dona assetjada durant la fase d'instrucció. Aquestes mesures podran comportar entre d'altres: a) Mesures organitzatives adreçades a l'evitació dels contactes en la feina entre la persona que presenta la denúncia i la presumptament assetjadora durant la instrucció, garantint en tots els casos, que aquestes decisions no posin en pitjor situació a la denunciada que al denunciat en quan a les seves condicions de treball o personals; b) El suport, assessorament de la víctima per part de la persona de referència que lliurement triï, recordant tots els recursos interns i externs de suport, assessorament i assistència a la seva disposició en aquest àmbit.

**2).**- Entrevistar a la dona que presenti la denúncia interna.

**3).**- Entrevistar els possibles testimonis.

**4).**- Entrevistar la persona denunciada i donar-li la possibilitat de remetre un full de descàrrec de les acusacions que es formulin en la denúncia.

**5).**- Entrevistar a la Directora/or d'àrea del Servei al que pertanyi la denunciada.



6).- Proposar la pràctica de les proves que estimi convenients (com per exemple proves documentals) ja sigui per iniciativa pròpia o a instància de part. Motivar la denegació de la pràctica de qualsevol prova sol·licitada a iniciativa de part. La pràctica d'aquestes proves haurà de garantir en tot cas el respecte als drets fonamentals, en especial, respecte al dret a la intimitat de la víctima.

7).- Acabar la instrucció amb un informe final.

- El secretari intervindrà en totes aquestes actuacions, aixecant acta de totes les actuacions.

**B6).- Contingut de l'informe final de l'instructor:**

L'informe final de l'instructor s'haurà de lliurar al grup intern de denúncies amb el següent contingut:

a) .- Persones entrevistades.

b).- Constatació o no de la conducta assetjadora, amb menció en el seu cas als fets que es consideren provats respecte a la conducta assetjadora o als elements que obsten al seu reconeixement com a tal conducta, amb menció a les proves practicades en el seu cas.

c).- En el cas de que existeixi una conducta assetjadora:

- 1) Proposta de mesures per posar fi a la conducta assetjadora.
- 2) Proposta de mesures de suport i assistència integral a la víctima.
- 3) Proposta de mesures de seguiment respecte a l'efectiu restabliment dels drets fonamentals vulnerats de la víctima.
- 4) Proposta de mesures aplicables a l'assetjador de cara a promocionar un canvi d'actitud en el seu comportament, amb mesures com la formació en matèria de gènere i en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.

d) .- En cas de que no es constati una conducta assetjadora, recomanació al grup de gestió de denúncies per donar per tancat el procediment de denúncia amb arxiu de les actuacions, Proposar mesures de suport i assistència necessàries pel restabliment de la salut o l'evitació de qualsevol pèrdua de salut de la denunciante, derivada del context conflictiu.

**C.- Resolució del grup de gestió de denúncies:**

1.- Amb l'informe final de l'instructor, el grup de gestió de denúncies elaborarà una **resolució motivada**, que serà vinculant en quan a l'existència o no dels fets denunciats, determinant:



**a) L'arxiu definitiu de les actuacions, si no ha quedat provada l'existència de la conducta denunciada.**

- En aquest cas es farà constar els motius pels que es considera que s'ha de produir l'arxiu definitiu de les actuacions.

**b) En el cas de que s'hagi provat l'existència de la conducta denunciada:**

- El requeriment a la persona responsable de RRHH, o amb capacitat legal sancionadora en funció del cas, perquè conforme als fets provats determini la falta laboral comesa pel denunciat i la sanció que li correspongui en funció de la gravetat dels fets i la necessitat de realitzar cursos específics en matèria de gènere i assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.

- En el cas de que el subjecte actiu de l'assetjament sexual o de l'assetjament per raó de gènere no pugui ser sancionat disciplinàriament - per no ser personal del CCM, ni de cap de les empreses o organismes amb treballadors presents en el CCM- la determinació de les mesures legals que es considerin adients en l'àmbit administratiu o judicial. En aquest supòsit s'haurà de tenir present la capacitat del ple i del president/ta del CCM d'exercir accions judicials i administratives d'urgència conforme als articles 7.1 i 27.e) del Reglament Orgànic del CCM.

- Mesures necessàries per part del CCM per posar fi a la conducta assetjadora i evitar que es reproduïxi, restablint els drets a la dignitat, honor, intimitat personal i familiar, integritat física i psíquica, no discriminació per raó de gènere i seguretat i salut en el treball de la treballadora assetjada.

**c).- Tant si es produeix arxiu d'actuacions com si es prova l'existència de la conducta denunciada:**

- Mesures de suport i assistència integral a la denunciant per part dels recursos interns del CCM (SIAD, Serveis de Prevenció). Entre d'altres, aquestes mesures inclouran el seguiment integral de l'estat de salut de la denunciant d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere fins el seu total restabliment físic i psicològic, així com de la continuïtat en la realització de la seva feina en condicions de plena normalitat.

- Quan la denunciant exerceixi el seu dret a la vigilància de la salut reconegut a la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, el seguiment del seu estat de salut es realitzarà per part del personal que realitzi les tasques de vigilància de la salut en el marc dels serveis de prevenció observant sempre el deure de confidencialitat i respecte a la seva intimitat exigint des de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

- Mesures relatives a l'aixecament de les mesures cautelars o el seu manteniment fins l'aplicació efectiva del règim disciplinari o la seva conversió en mesures definitives.







- Mesures destinades a l'assessorament i seguiment per part de la persona de referència que triï la denunciante, respecte al compliment íntegre de la resolució del grup intern de gestió de denúncies.

**2.- Comunicació de la resolució:** La resolució motivada haurà de comunicar-se a la denunciante i al denunciat, indicant els procediments externs judicials i administratius al seu abast pel cas de que no estiguin conformes amb l'acord del grup de gestió de denúncies.

**3.- Recomanacions a la comissió de seguiment del protocol:** El grup de gestió de denúncies elevarà, en el seu cas, a la comissió de seguiment del protocol aquelles recomanacions que consideri adients per millorar el seu contingut en funció dels problemes o deficiències observades en l'aplicació del protocol arrel dels procediments de denúncia oberts.

**4. - Garantia d'indemnitat:** En tot cas, s'aplicarà la garantia d'indemnitat a la denunciante, als testimonis i als membres del grup de gestió de denúncies front a qualsevol mesura disciplinària o represàlia per haver iniciat o intervingut en el procediment de denúncia.

**D).- Règim disciplinari**

- Els fets provats a la resolució del grup de gestió de denúncies tindran caràcter vinculant per la persona responsable de RRHH o amb capacitat legal sancionadora alhora de tipificar la falta laboral comesa i determinar la sanció aplicable conforme a la graduació de faltes i sancions aplicable al CCM o a l'empresa contractada o subcontractada.

- La persona responsable de RRHH o amb capacitat legal sancionadora haurà de comunicar: a) Al denunciat, la comunicació de la falta laboral comesa i sanció disciplinària imposada, seguint els requisits formals i procedimentals requerits a la llei i al conveni de referència que en sigui aplicable; b) A la denunciante quina és la sanció que s'ha imposat al denunciat.

- Quan es tracti d'una falta laboral comesa per personal laboral d'una empresa externa u organisme amb treballadors en el centre del CCM, la direcció d'aquesta empresa pel fet d'haver-se adherit al present protocol quedarà vinculada pels fets provats durant la instrucció de la denúncia i la necessitat de procedir a la seva sanció en el cas de que suposin una falta laboral. Al respecte haurà de comunicar al CCM la sanció finalment imposada. Els fets vinculants li seran comunicats a l'empresa pel coordinador de l'activitat preventiva, així com la resta de mesures de la resolució del grup intern de denúncies, per tal de que compleixi aquelles mesures preventives de les que en sigui el subjecte obligat.

- En el cas de que la sanció imposada al personal del CCM fos la separació del servei d'un funcionari o bé l'acomiadament de un treballador amb vincle laboral, s'hauran de tenir presents les competències del ple al respecte conforme a l'Art. 7 del Reglament Orgànic Comarcal del CCM, així com les competències del President/a del CCM recollides a l'article 27, h) del citat reglament. Conforme al Reglament i tenint present la celeritat amb la que s'han d'abordar les mesures per fer front a l'assetjament sexual i l'assetjament per





raó de sexe, aquestes competències seran exercides per la Comissió Permanent del Ple en sessió extraordinària i urgent convocada pel President/a del CCM.

Les parts negociadores del Conveni col·lectiu aplicable al CCM es comprometen a incorporar al mateix les següent faltes laborals en el capítol de règim disciplinari:

Els diferents comportaments o conductes d'assetjament sexual podran qualificar-se com una falta lleu, greu o molt greu en funció de la seva gravetat. Entre d'altres, es consideraran com a faltes lleus, greus o molt greus les següents:

- a) L'assetjament sexual d'intercanvi constitueix una falta laboral molt greu. També es consideraran com a faltes molt greus, entre d'altres, oferir o fe pressió per concertar cites compromeses o trobades sexuals, invitar persistentment a participar en activitats lúdiques tot i que la treballadora objectes de les mateixes hagi deixat clar que resulten inoportunes, difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual o preferències sexuals d'una treballadora, enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o d'aplicacions de mòbil de missatgeria de contingut sexual, expressar demandes de favors sexuals, provocar contacte físic deliberat amb la treballadora o qualsevol altra agressió sexual, i difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual o preferències de sexual d'una treballadora
- b) Es consideraran com a faltes greus, entre d'altres, mirades lascives o gestos obscens a la treballadora.
- c) Es consideraran com a faltes lleus, entre d'altres, les acudits, bromes, o comentaris sexuals que no adreçades a una persona en concret, però que conformin un ambient ofensiu, parlar sobre les pròpies capacitats o habilitats sexuals, explicar fantasies o preferències sexuals, creant aquest mateix ambient ofensiu. Fer ús de dibuixos, fotografies, vinyetes de contingut sexual explícit creant un ambient ofensiu.

- En relació a l'assetjament per raó de gènere es consideraran, entre d'altres, com a faltes lleus, actituds aïllades condescendents o paternalistes amb les dones. Es consideraran, entre d'altres com a faltes greus, no prendre seriosament les aportacions, comentaris o accions de les treballadores pel fet de ser dona. Es consideraran entre d'altres com a faltes molt greus, l'assetjament de la dona per motiu de l'exercici dels drets de conciliació de la seva vida personal, laboral i familiar, o per motiu de l'exercici dels drets derivats de la maternitat, mostrar conductes ofensives o d'aïllament respecte a la dona que no exerceix el rol que culturalment s'ha li ha atribuït, o ridiculitzar o menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les treballadores pel fet de ser dones

- Es consideraran com causes agreujants de la gravetat d'aquestes conductes assetjadores: la reincidència de l'assetjador, la posició jeràrquica superior de l'assetjador, l'existència de xantatge, la condició de dona en situació d'especial risc front a conductes assetjadores, l'existència de represàlies de cara a la dona assetjada, així com l'entitat dels danys físics i psíquics soferts



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació

fb7208fec35d4e70878e4f9229a01195001

Url de validació

<https://registre.ccmaresme.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>



- Les diferents faltes laborals descrites també es consideraran com a tals quan es produeixin en el marc del ciberassetjament.

### 2.6.3- L'actuació dels testimonis en els procediments interns.

El personal del centre que observi que un company o una altra persona present en el centre es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una treballadora o dona que es relacioni amb ella per raó de la seva feina, o que tingui indicis de que algú en el teu entorn proper li sembla que pogués estar patint aquestes situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere, haurà de guiar la seva actuació conforme a les següents orientacions:

a).- Advertir a l'assetjador que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat per estar lesionant una multiplicitat de drets fonamentals. Al mateix temps i en la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament que el seu comportament és inacceptable i que s'activaran les vies de resolució mencionades en aquest protocol, que es considerin adients, si no el finalitza.

b) Donar suport a la persona que pateix aquesta situació. En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la dona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament continua, es recomana que es comenti a l'afectada la necessitat de posar-ho en coneixement d'alguna de les "persones de referència" per demanar assessorament i assistència per tal de posar fi a la conducta assetjadora.

c) Comunicar les conductes d'assetjament per raó sexual o per raó de gènere mitjançant el procediment de la comunicació directa o de denúncia a través de les "persones de referència" quan siguin testimonis de qualsevol conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. Si la comunicació es fa mitjançant el procediment de comunicació directa es realitzarà en els termes regulats en l'apartat 2.6.1 del present protocol.

Quan la comunicació es faci mitjançant el procediment de denúncia, s'adreçarà la mateixa a qualsevol de les persones de referència. La persona de referència triada, verificarà i contrastarà amb la persona identificada com a víctima d'assetjament, els fets e indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere al·legats pel testimoni. Des d'aquest moment, no es podran endegar més actuacions internes que les que expressament autoritzi la víctima.

### 2.7.- Comissió de Seguiment.

Per tal d'efectuar el seguiment en quan a l'aplicació d'aquest protocol es crea la present "Comissió de Seguiment" amb la següent composició:



Un/a representant de les persones treballadores.

Un/a representant del CCM.

Un/a representant del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Responsable del Servei d'informació i Atenció

a les Dones del CCM (SIAD)

L'Agent d'Igualtat intern del CCM

En l'atribució de llocs a la mateixa es procurarà la presència equilibrada d'ambdós sexes en la seva composició.

-. Aquesta comissió tindrà les següents competències:

a) Acordar en el mes de gener de cada any les mesures de formació i sensibilització a realitzar per l'any en curs (durada, suficiència, adequació, calendarització).

b) Reunir-se en el mes de gener per fer seguiment i avaluació sobre els següents indicadors: 1) Nombre de comunicacions directes formulades; 2) Nombre d'assessoraments realitzats per les persones de referència; 3) Nombre de denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere presentades i la seva resolució; 4) Nombre i tipus de mesures d'informació, sensibilització i formació realitzades, nombre de persones convocades a les sessions de formació i nombre de persones assistents a aquestes sessions; 5) Tipus de mesures d'assessorament, suport i assistència internes realitzades, tan prèvies com posteriors a procediments de tutela interns.



Recollir aquesta informació en un "Informe anual d'actuacions front l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere" incorporant les recomanacions d'adaptació i/o modificació del protocol en funció de les deficiències observades en la seva aplicació, i reenviar-ho a la "Comissió de Seguiment del Pla Intern de Igualtat del CCM".

- La convocatòria de reunions hauran de ser comunicades per part del/la representant del centre per escrit o per correu electrònic, indicant dia, hora, lloc de la reunió i els punts de l'ordre del dia.

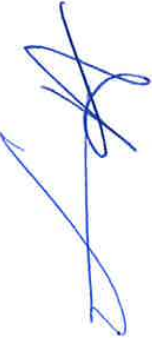
- L'ordre del dia haurà incloure com a mínim:

a) La lectura de l'acta anterior i l'aprovació si procedeix.



- 
- 
- b) Punts a tractar en reunió.
  - c) Qualsevol de les propostes efectuades en el torn de preguntes i precis de sessions anteriors.
  - d) Precs i preguntes.

- En relació al funcionament intern de la Comissió de Seguiment:

- 
- a) La representació del CCM presidirà i moderarà el debat en relació a les diverses intervencions.
  - b) L'agent d'igualtat del CCM remetrà les convocatòries als components de la Comissió de Seguiment amb l'ordre de dia prèviament fixat per la representació del centre i aixecarà acta de les reunions.
  - c) Les propostes s'acordaran entre els membres d'aquesta comissió pertanyents a la representació del centre i a la representació de les persones treballadores.



**Annex 1 – Marc Normatiu**

Les normes d'aplicació en l'àmbit internacional, comunitari, estatal, autonòmic, i local, així com la negociació col·lectiva en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere són les següents:

<p><b>Àmbit Internacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Art1. Convenció contra totes les formes de discriminació contra la dona (AGNU 1979):</b> Declara com una forma de discriminació, la violència contra la dona. El Comitè pel seguiment d'aquesta Convenció considera que l'assetjament sexual en el treball constitueix una forma de violència de gènere que pot perjudicar greument la igualtat en l'ocupació i la salut.</li> <li>- <b>Paràgraf 24, t), i) Recomanació General núm.19 (AGNU 1992):</b> Reclama mesures jurídiques per protegir amb eficàcia a les dones contra la violència de tot tipus inclosa assetjament en el lloc de treball.</li> <li>- <b>Declaració 48/104 de 20 desembre (AGNU-1993), sobre l'eliminació de la violència envers la dona:</b> inclou com violència contra la dona, l'assetjament i la intimidació sexuals en el treball.</li> <li>- <b>Art 26 Carta Social Europea del Consell d'Europa (1996):</b> obliga als Estats a col·laborar amb els representants del empresaris i dels treballadors a promoure la sensibilització, informació i prevenció en matèria d'assetjament sexual en el treball.</li> <li>- <b>Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i violència domèstica (2011):</b> obliga als Estats a prohibir, prevenir, perseguir i eliminar la violència envers les dones, incloent l'assetjament sexual.</li> </ul>
<p><b>Àmbit comunitari</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Art. 2.1.c) y d) 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</b> entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball: Defineix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere i les entén com conductes discriminatòries, prohibides i objecte de sanció. Considera que l'assetjament sexual es pot donar en l'accés a l'ocupació, la formació, promoció professional i durant l'ocupació.</li> <li>- <b>Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual,</b> inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball:</li> </ul>



	Desenvolupa la Directiva 2006/54/CE.
<p><b>Àmbit estatal</b></p>	<p><b><u>Constitució Espanyola:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Art. 10</b> Dignitat de la persona.</li> <li>- <b>Art. 14:</b> Principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe.</li> <li>- <b>Art. 15:</b> Dret a la vida i a la integritat física i moral.</li> <li>- <b>Art. 18:</b> Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.</li> <li>- <b>Art. 35:</b> Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.</li> </ul> <p><b><u>Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Art. 7:</b> Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran discriminatoris.</li> <li>- <b>Art 8:</b> Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.</li> <li>- <b>Art. 45.1:</b> 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.</li> <li>- <b>Art 46:</b> Inclou com a matèries del pla d'igualtat la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe,</li> <li>- <b>Art. 48:</b> Declara que les empreses hauran de promoure condicions de treball exemptes d'aquests comportaments assetjadors i arbitrar procediments específics per la seva prevenció, i canalització de les denúncies o reclamacions. Inclou la contribució de la participació dels representants dels treballadors en l'adopció d'aquestes mesures i les funcions d'aquests darrers per fer front a les esmentades conductes (sensibilització dels treballadors/es i informació a la direcció de les conductes de que tinguessin coneixement i poguessin propiciar-les)</li> <li>- <b>Art 51:</b> Entre els criteris d'actuació de l'Administració Pública, fixa l'establiment de mesures efectives de protecció front l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</li> <li>- <b>Art. 62:</b> En referència al sector públic assenyala que les Administracions públiques negociaran amb la representació legal dels treballadors i treballadores, un protocol d'actuació que inclogui com a mínim: el compromís de prevenir i no tolerar aquestes conductes, instruir a tot el personal del seu deure de respectar</li> </ul>



la dignitat, intimitat i la igualtat entre dones i homes, el tractament reservat de les denúncies per aquest comportaments i la identificació de les persones responsables d'atendre a qui formuli una denúncia.

**R.D Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de l' Estatut dels Treballadors:**

- **Art.4.2:** En la relació de treball els treballadors i treballadores tenen dret: c) A no ser discriminats directa o indirectament en l'ocupació o un cop empleats per raó de sexe; e) al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; d) A la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals.
- **Art. 54.2.g)** Acomiadament disciplinari. Es consideren incompliments: (...) L'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa.

**Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:**

- **Art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- **Art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- **Art. 14:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
- **Art 15:** Principis preventius: Assenyala la necessitat de prevenir els riscos en el seu origen.
- **Art 22:** Vigilància de la salut.
- **Art. 24:** Coordinació d'activitats preventives.
- **Art 27:** Es refereix a la integració del principi d'igualtat en les polítiques de salut, establint entre les actuacions a realitzar per les AA.PP a través dels seus serveis de salut la consideració dins de la protecció, promoció i millora de la salut laboral, del assetjament sexual i per raó de sexe.
- **Art 33 i ss:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la prevenció 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:** S'ha de fer extensiva la seva tipificació com a infracció molt greu a l'assetjament per raó de sexe.

**RD Legislatiu 5/2015, 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut del Empleat Públic:**

- **Art.14: Drets individuals:** h) Al respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment front a l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

- **Art. 95. Faltes disciplinaries.** 2. Son faltes molt greus: b) Tota actuació que suposi discriminació per raó de (...) sexe o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament (...) sexual i per raó de sexe.

**Codi Penal:**

- **Art 184:** Tipifica l'assetjament sexual com a delicte. 1. Qui sol·licités favors de naturalesa sexual, per sí o per un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqués a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com 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. Quant 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.



**Àmbit  
autonòmic**

**Estatut d'Autonomia de Catalunya:**

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

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

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

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

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

- **Art. 1.2.7è. f):** Abordar, prevenir i eradicar tot tipus de violència masclista contra les dones.

- **Art. 2:** Definicions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- **Art. 5.s):** Establint com a competències de la Generalitat de Catalunya la prevenció i atenció de les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

- **Art. 32.2.e):** Necessitat d'establir mecanismes de denúncia i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe i inversió de la càrrega de la prova.

- **Art. 33:** Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses amb mesures negociades amb els representants dels treballadors, procediments de denúncia i reclamacions. Competències del representats dels treballadors front a aquestes conductes.

- **Art. 59:** Establint com infracció molt greu l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- **Art. 60:** Relació de sancions en funció de la gravetat de la conducta.

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

- **Art 5:** Considera l'àmbit laboral com un espai més en el que es pot donar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com una manifestació més de la violència de gènere.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Art. 27:</b> Fa esment a la necessitat de sensibilització i formació front l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral i social</li> <li>- <b>Art. 28:</b> Crida a la negociació col·lectiva i als acords col·lectius amb finalitat de prevenir, reparar i sancionar les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.</li> </ul> <p><b><u>Llei 26/2010 de 3 d'agost de règim jurídic i procediment de les AA.PP de Catalunya:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Art. 21:</b> Dret a la no discriminació i a una atenció adequada: Els ciutadans, en llurs relacions amb les administracions públiques tenen dret a ésser atesos amb el respecte i la consideració que mereix llur dignitat, sense discriminació per raó de sexe</li> </ul>
<p><b>Pla intern d'Igualtat de gènere del CCM-2017</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Punt 3:</b> Pla intern d'igualtat: definicions i objectius: Recull com objectiu específic l'adopció de mesures necessàries per assegurar-se que no es produeixen situacions de violència de gènere o d'assetjament sexual o per raó de sexe.</li> <li>- <b>Punt 6.7:</b> Àmbits d'actuació: Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes, preveu adoptar en aquest àmbit, anàlisis d'aquestes situacions, mecanismes de prevenció, detecció i actuació.</li> <li>- <b>Punt 7:</b> Diagnosi de la situació actual: Elaboració de protocol d'intervenció sexual i per raó de gènere en l'any 2011, que s'aprovarà formalment mitjançant el present protocol.</li> <li>- <b>Punt 10:</b> En el marc del Pla d'acció i l'actuació 1, inclou la incorporació del Pla intern d'Igualtat com annex del conveni col·lectiu o com a pacte de condicions de treball.</li> <li>- <b>Punt 10,</b> Àmbit d'actuació 7, Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes, inclou l'objectiu d'avançar en la prevenció i gestió de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i les actituds sexistes, establint com a línia estratègica crear mecanismes per prevenir i actuar en cassos d'assetjament sexual i actituds sexistes, sent l'acció 7.1 la aprovació del present protocol i l'acció 7.2 relativa a la difusió del mateix amb accions formatives i de sensibilització.</li> </ul>
<p><b>Resolució TRE/3324/2007 de 30 de maig,</b></p>	<p>Tal com s'estableix el <b>Punt 10</b> del Pla intern d'igualtat de gènere i en el marc del</p>



<b>Conveni col·lectiu del personal laboral del CCM (2007-2010):</b>	<b>Pla d'acció i l'actuació 1</b> , inclou la incorporació del Pla intern d'Igualtat com annex del conveni col·lectiu o com a pacte de condicions de treball. Sent aquest protocol un acord col·lectiu d'execució del Pla intern d'igualtat de gènere, hauria igualment d'incorporar-se com annex al conveni col·lectiu o considerar-se com a pacte de condicions de treball.
---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



**Annex 2 – Formulari de denúncia**

**FORMULARI DE DENÚNCIA  
PER ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT  
PER RAÓ DE GÈNERE**

**Núm. Expedient:**

**IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA DENUNCIANT**

<b>Nom</b>	<b>Cognoms</b>
<b>Àrea o Servei del CCM al que pertany</b> (Només per personal del CCM)	<b>Víncle o relació amb el CCM</b> (Només en el cas de personal aliè al CCM)

**IDENTIFICACIÓ TESTIMONIS (si son els que presenten denúncia)**

<b>Nom</b>	<b>Cognoms</b>
<b>Àrea o Servei del CCM al que pertany</b> (Només per personal del CCM)	<b>Víncle o relació amb el CCM</b> (Només en el cas de personal aliè al CCM)

**DESCRIPCIÓ DELS FETS:**

(Detall dels comportaments ofensius, data de la seva comissió, existència de reiteració o no en el temps, existència de testimonis, descripció de sentiments que provoca aquesta situació)

(Pot afegir els fulls que calgui per descriure els fets)



**IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA DENUNCIADA**

<b>Nom</b>	<b>Cognoms</b>
<b>Àrea o Servei del CCM al que pertany</b> (Només per personal del CCM)	<b>Vincle o relació amb el CCM</b> (Només en el cas de personal aliè al CCM)

<b>Sol·licitud d'activació del protocol respecte al procediment de Denúncia. Data:</b>		
<b>Signatura Persona afectada</b>	<b>Signatura Testimonis</b> (si son els que presenten denúncia)	<b>Signatura de la persona que rebi denúncia:</b>  <b>Nom i cognoms:</b>



**Annex 3 – Escrit de comunicació directa**

**ESCRIT DE COMUNICACIÓ DIRECTA**

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA AFECTADA QUE REMET L'ESCRIT

<b>Nom</b> (Si presenta escrit com testimoni signi en l' de testimoni)	<b>Cognoms</b>
<b>Àrea o Servei del CCM al que pertany</b> (Només per personal del CCM)	<b>Vincle o relació amb el CCM</b> (Només en el cas de personal aliè al CCM)

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA AFECTADA SI ES TRACTA DE TESTIMONIS

<b>Nom</b>	<b>Cognoms</b>
<b>Àrea o Servei del CCM al que pertany</b> (Només per personal del CCM)	<b>Vincle o relació amb el CCM</b> (Només en el cas de personal aliè al CCM)

**DESCRIPCIÓ DELS FETS:**

(Detall dels comportaments ofensius, data de la seva comissió, existència de reiteració o no)

(Pot afegir els fulls que calgui per descriure els fets)

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT RESPONSABLE DELS FETS



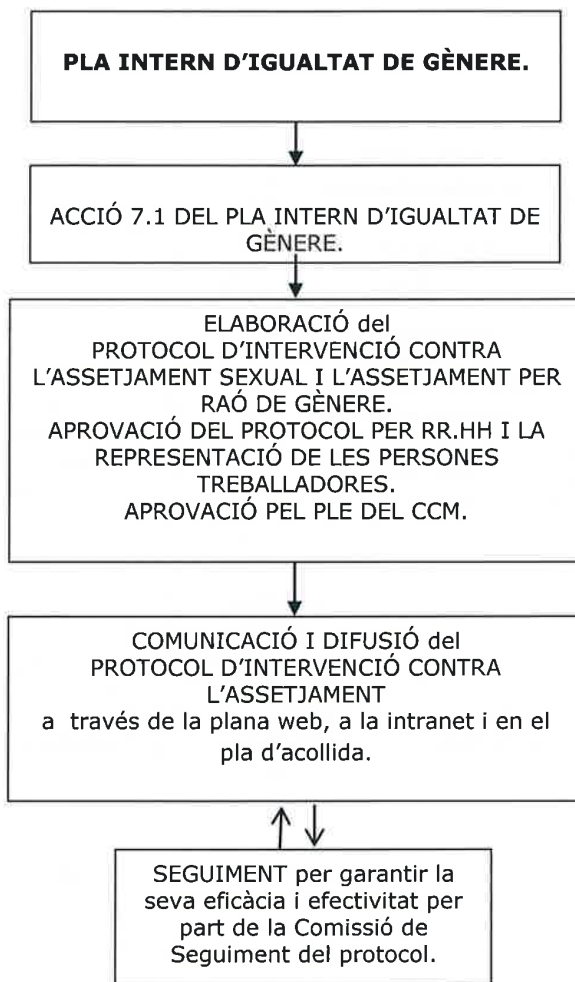
<b>Nom</b>	<b>Cognoms</b>
<b>Àrea o Servei del CCM al que pertany</b> (Només per personal del CCM)	<b>Víncle o relació amb el CCM</b> (Només en el cas de personal aliè al CCM)

<b>Signatura Persona afectada</b>	<b>Signatura Testimonis</b>	<b>Signatura de la persona que rebi la comunicació</b>
		<b>Data:</b>
		<b>Nom i cognoms</b>





**Annex 4 – Circuit elaboració protocol i procediments**



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

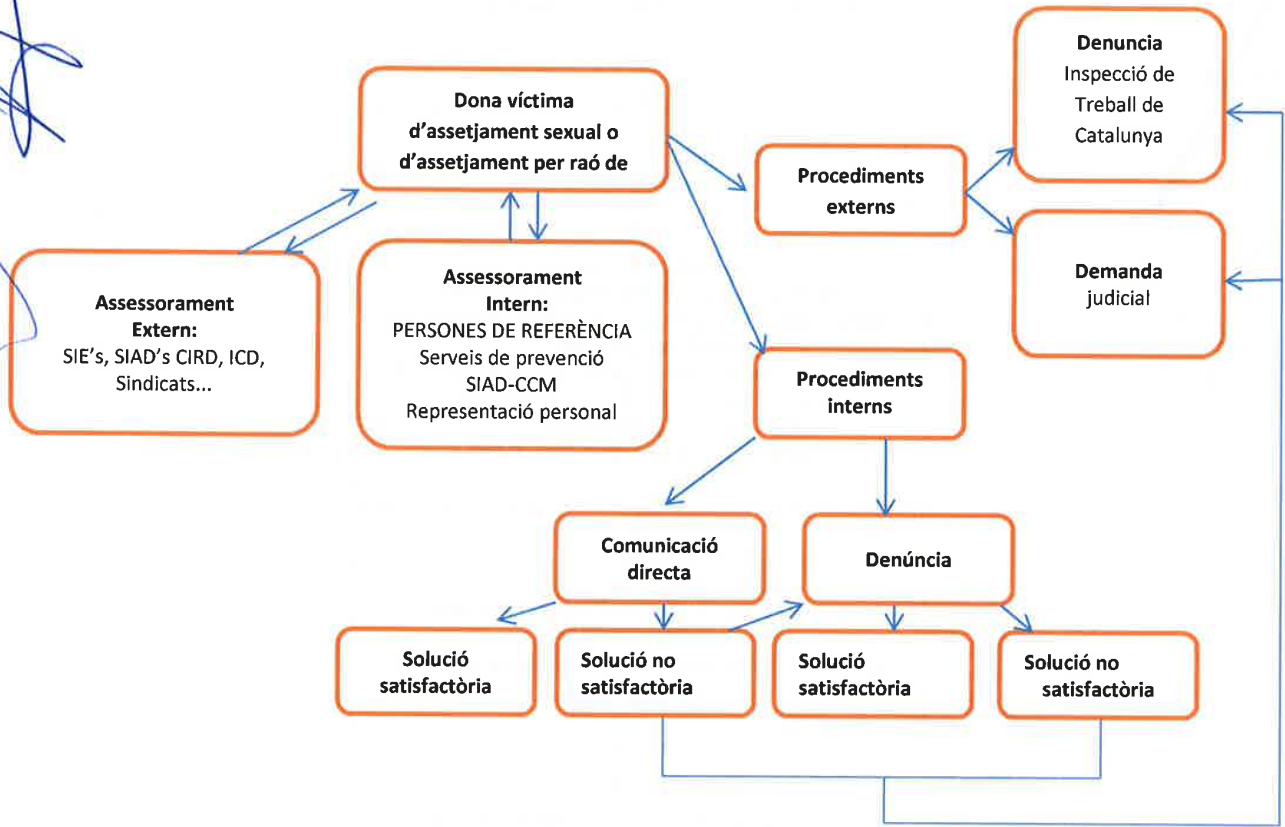
Codi Segur de Validació

fb7208fec35d4e70878e4f9229a01195001

Url de validació

<https://registre.ccmaresme.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>





**Annex 5 – Comunicació directa i procediment de denúncia interna**

<p><b>PROCEDIMENT DE DENÚNCIA</b></p> <p><i>Durada procediment: 7 dies laborables</i></p> <p><i>(excepcionalment 7 dies laborables més)</i></p>	<p><b>Presentació de denúncia a qualsevol persona del "Grup de Gestió de denúncies"</b></p>	<p><i>Formulari de denúncies</i></p>
	<p><b>Instrucció del procediment per persona triada "per i entre" les persones integrants del "Grup de Gestió de denúncies"</b></p>	<p><i>Mesures cautelars</i> <i>Entrevistes de les parts en conflicte</i> <i>Realització de proves</i> <i>Informe final</i></p>
	<p><b>Resolució del Grup de Gestió de denúncies</b></p>	<p><i>Existència conducta assetjadora: Mesures pel restabliment drets de la dona i d'assistència i suport</i></p>
	<p><b>Sanció disciplinària imposada pel titular del poder disciplinari</b></p>	<p><i>No existència conducta assetjadora: Arxiu actuacions</i></p> <p><i>En cas de verificació conducta assetjadora</i></p>

<p><b>COMUNICACIÓ DIRECTA</b></p>	<p><b>Comunicació directa entre assetjada i assetjador</b></p>	<p><i>Verbal</i></p>
		<p><i>Per escrit (omplint formulari de comunicació directe)</i></p>
		<p><i>Amb o sense la intervenció d'una persona de referència</i></p>



## Annex 6 – Contingut bàsic del protocol d'Assetjament del Consell Comarcal del Maresme

El Consell Comarcal del Maresme en el seu ferm compromís per la igualtat de gènere compta amb un *Pla d'Igualtat Intern* i com a acció derivada del mateix d'un *Protocol d'intervenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere*. Aquest protocol es pot consultar a l'apartat de RRHH de la intranet del CCM amb els següents continguts:

- Declaració de principis i compromisos del Consell Comarcal del Maresme per afrontar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
- Àmbit d'aplicació personal.
- Definició de conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.
- Dones en situació d'especial risc davant d'aquestes conductes.
- Drets i obligacions del personal de direcció del Consell Comarcal del Maresme, del personal al servei del mateix i de la representació de les persones treballadores davant d'aquestes conductes assetjadores.
- Mesures preventives de caire sensibilitzador, informatives, formatives i d'assessorament per fer front a aquestes conductes assetjadores.
- Procediments interns de comunicació directa i de denúncia als que poden acudir les víctimes d'una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.
- Els recursos interns assistencials i d'assessorament davant aquestes conductes.
- Comissió de seguiment, marc normatiu, formularis de comunicació directa i de denúncia interna, circuit, procediments de tutela interns, quadre d'afectacions a la salut, nomenament de persones de referència, constitució del grup de gestió de denúncies i referències bibliogràfiques, entre d'altres continguts.

Si ets víctima d'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere pots acudir a les següents vies per restituir els teus drets:

VIES EXTERNES	VIES INTERNES
<p><b>Denúncia davant la Inspecció de Treball de Catalunya</b> (Denúncia per infracció administrativa).</p>	<p><b>Comunicació directa</b> (comunicació directa, amb o sense intervenció de la persona de referència, adreçada a l'assetjador).</p>



<p><b>Demanda davant del jutjats</b> (Demanda davant de la jurisdicció social, civil i penal).</p>	<p><b>Procediment intern de denúncia</b> (Denúncia interna davant del grup de gestió de denúncies).</p>
<p><b>Assessorament extern</b> (SIE's, SIAD,s, CIRD, Institut Català de la Dona, Sindicats, etc.).</p>	<p><b>Assessorament intern</b> (SIAD-CCM, persones de referència, serveis de prevenció, Comitè d'empresa o representació del personal funcionari).</p>

Davant de qualsevol conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere, les "persones de referència" nomenades pel Consell Comarcal del Maresme podran assessorar-te alhora de triar la via que més convingui en funció de les circumstàncies del cas concret. Pots consultar el nom i cognom d'aquestes persones a la intranet del Consell Comarcal del Maresme. Igualment pots demanar a l'àrea de RRHH una còpia escrita del d'aquest protocol, així com de la informació sobre qui són les persones de referència i quines integren el grup de gestió de denúncies.



**Annex 7 –Afectació de la salut derivada de conductes assetjadors**

<b>Síntomes psicossomàtics més freqüents</b>	Alteracions del son, insomni de conciliació, insomni de manteniment.
	Trastorns cardiovasculars, hipertensió arterial, taquicàrdia
	Cefalees o migranyes
	Trastorns dermatològics
	Trastorns digestius
	Problemes cutanis
	Vertígens
	Cansament, astènia, fatiga
	Augment tensió arterial
	Trastorns respiratoris
<b>Síntomes psíquics generals</b>	Trastorns muscoloesquelètics, cervicàlgies, lumbàlgies
	Dificultat de concentració i d'atenció
	Trastorns de memòria
	Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça
	Tristesa
	Estrès
	Desmotivació i insatisfacció personal
	Sensació de vulnerabilitat i indefensió que poden general baixa autoestima i sentiments de fracàs, frustració o impotència
Sentiments de vergonya o fàstic cap a persona assetjadora	
<b>Trastorns psíquics específics</b>	Depressió
	Irritabilitat, impulsivitat, agressivitat
	Síntomes d'hiperactivació
	Bloqueig emocional
	Aïllament emocional
	Pèrdua d'autoestima
	Sentiments de culpa, fracàs, frustració
	Records recorrents de l'esdeveniment indesitjat
	Conductes d'evitació i fredor afectiva
	Síndrome d'estrès posttraumàtic
Disfòria	
Idees relacionades amb el suïcidi	



**Annex 8 – Efectes en l'àmbit laboral i socials de les conductes assetjadores**

<b>Efectes en l'àmbit laboral</b>	Desmotivació i insatisfacció
	Pèrdua de perspectives professionals
	Associació del treball amb un ambient hostil
	Augment absentisme i rotació de personal
	Abandó del lloc de treball
	Períodes llargs d'incapacitat temporal
	Augment de sinistralitat laboral
	Disminució rendiment laboral
	Enrarament del clima laboral
	Augment de despeses pel centre degudes a l'absentisme, disminució rendiment i productivitat, despeses judicials, condemnes judicials, multes
<b>Efectes per la societat en general</b>	Contribueix a la perpetuació de les desigualtats de gènere i a les causes que les originen.
	Disminueix l'eficiència de les organitzacions i dels serveis que presten.
	Augmenta despeses econòmiques a causa de pèrdues de força de treball i despeses de protecció social.



### Annex 9 – Nomenament de persones de referència

En el marc dels compromisos adquirits en el present protocol s'acorda la següent relació de **persones de referència** per oferir assessorament, suport i assistència a les víctimes de les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere i per intervenir en les vies de resolució interna del Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere del Consell Comarcal del Maresme.:

**Nom i cognoms:** Yolanda Ascasso Nieto

**Nom i cognoms:** Olga Lara Sorroche

**Nom i cognoms:** Teresa Cortés Uñó

**Nom i cognoms:** Oriol Gispert Jordà.





**Annex 10 – Constitució del grup de gestió de denúncies**

En el marc dels compromisos adquirits en el present protocol s'acorda que formaran part del **GRUP DE GESTIÓ DE DENÚNCIES**:

<b>En representació del departament de RRHH</b> Nom i cognoms: Sandra Marín i Santos
<b>Una persona del serveis de prevenció de riscos laborals</b> Nom i cognoms: Santi Rivera
<b>Una persona representant de les persones treballadores</b> Nom i cognoms: Muntsa Coscojuela Ventura
<b>Una "persona de referència"</b> Nom i cognoms: Oriol Gispert Jordà.
<b>Una persona del SIAD-CCM</b> Nom i cognoms: Asmaa Aouattah



## Annex 11 – Constitució Comissió de Seguiment

En el marc dels compromisos adquirits amb aquest protocol es constitueix la **Comissió de Seguiment** del *Protocol d'intervenció contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere* del Consell Comarcal del Maresme. Aquest òrgan estarà integrat per les següents persones:

- **Un/a representant de les persones treballadores:**  
Nom i cognoms: Muntsa Coscojuela Ventura
- **Un/a representant i en representació de Gerència/ RRHH:**  
Nom i cognoms: Sandra Marín i Serra
- **Un/a representant dels serveis de prevenció**  
Nom i cognoms: Santi Rivera
- **Un/a representant del Servei d'informació i Atenció a les Dones del (SIAD-CCM)**  
Nom i cognoms: Asmaa Aouattah
- **Agent d'igualtat del CCM**  
Nom i cognoms: Ignasi Areal Calama



**Annex 12 – Annex Clàusules administratives en la contractació pública en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere**

En el marc de la Llei 9/2017, de 8 de novembre de Contractes Públics, s'inclourà en el plec de clàusules administratives particulars com a criteris de solvència i adjudicació i condicions d'execució del contracte: "L'adhesió al present protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere com a mesura laboral en matèria de prevenció de riscos laborals en els termes establerts en el citat protocol". En prova d'aquesta adhesió es signarà el document que incorpora el present annex.

**DECLARACIÓ RESPONSABLE D'ADHESIÓ AL PROTOCOL D'INTERVENCIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE DEL CONSELL COMARCAL DEL MARESME**

En/Na..... amb NIF núm....., en nom propi / en nom i representació de l'empresa ....., de la qual actua en qualitat de ..., segons escriptura pública autoritzada davant el Notari de .....(lloc), senyor ....., en data .... i número de protocol .../o document ..., declara sota la seva responsabilitat, com a empresa licitadora del contracte:

Que s'adhereix a l'aplicació del "Protocol d'intervenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere" del Consell Comarcal del Maresme com a mesura laboral de coordinació en matèria de prevenció de riscos laborals en els termes establerts en citat protocol, durant el període de vigència de la contractació.

Que portarà a terme les mesures d'informació i formació relatives a aquesta mesura de prevenció respecte al seu personal, conforme a les previsions del RD 171/2004 en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Que com a signant d'aquesta declaració tinc capacitat suficient, en la representació amb la qual actuo o en nom propi, per comparèixer i signar aquesta declaració. I per què consti, signo aquesta declaració responsable.

(Lloc, data, signatura i segell).



**Annex 13 – Document de consentiment informat per la investigació de casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere en el procediment intern de denúncia**

Dades personals:	
Nom i cognoms:	NIF:
Area o servei al que pertany	
<p>Dono el meu consentiment al Consell Comarcal del Maresme per efectuar el tractament de les dades derivades del procediment intern de denúncia regulades en el protocol, estant obligades les persones que intervinguin en aquest procediment a la confidencialitat i reserva de tota la informació que es generi durant el mateix.</p>	
Localitat i data	
Signatura	
<p>D'acord amb l'article 5 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, les vostres dades seran incorporades al fitxer "Gestió d'expedients d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere" del qual es responsable el Consell Comarcal del Maresme". La finalitat d'aquest fitxer és la gestió, tramitació i investigació dels cassos d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.</p>	
Signatura	
<p>Amb aquesta signatura autoritzeu a la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada, i manifesteu que heu estat informats respecte a la política de privacitat relativa al tractament d'aquestes dades.</p>	



**Annex 14 – Compromís de confidencialitat**

En la meua qualitat de (membre del grup de gestió de denúncies o persona de referència) declaro que guardaré sigil i reserva de forma permanent respecte a qualsevol informació o dada a la que tingui accés en relació a les funcions que tingui assignades en el protocol d'intervenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere del Consell Comarcal del Maresme.

Nom i cognoms:

(Signatura)

Mataró.....de.....20.....

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació

fb7208fec35d4e70878e4f9229a01195001

Url de validació

<https://registre.ccmaresme.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>



## Annex 15 - Referències Bibliogràfiques

- *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*, Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i de Temps de Treball, Generalitat de Catalunya, 2017.
- *Instruments tècnics per a la investigació segons el protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de l'administració de la Generalitat de Catalunya*, Departament de Governació i Relacions Institucionals, Direcció General de la Funció Pública, 2016.
- *Protocol per la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Departament de Governació i Relacions Institucionals, Direcció General de la Funció Pública, 2015.
- *Guia per l'eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual a la feina*, Generalitat de Catalunya, Departament de Governació i Administracions Públiques, Escola d'Administració Pública de Catalunya, 2010.
- *Violència de gènere en l'àmbit laboral: l'assetjament sexual i assetjament sexista*, Pérez del Rio, M<sup>a</sup> Teresa. Ed. Bomarzo, 2009.
- *Protocol de l'assetjament sexual a la feina*, Departament de Governació i Administracions Públiques . Direcció General de la Funció Pública, 2006.
- *Cóm combatir l'assetjament sexual en el treball: Guia per aplicar el codi de conducta de la CE / Comissió Europea*, Unitat d'Igualtat d'Oportunitats, Luxemburg, Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees, 1994.
- *Codi de conducta per combatre l'assetjament sexual*, Institut de la Dona, Madrid, 1992.

