

**PROTOCOL PER LES ACTUACIONS PER PREVENIR, DETECTAR I RESOLDRE LES
SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE QUE
ES PUGUIN PRODUIR EN EL CONSELL COMARCAL DE LA NOGUERA**

ÍNDEX

	Pàgina
INTRODUCCIÓ	3
CONTINGUTS	
DEFINICIONS	5
ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ	6
FORMES DE COMUNICACIÓ	7
OBLIGACIONS I ORIENTACIONS	7
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT A L'ORGANITZACIÓ	9
SEGUIMENT DEL PROTOCOL	14
PUBLICACIÓ DEL PROTOCOL: MESURES D'INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ A L'ORGANITZACIÓ	14
ANNEX: DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	16

INTRODUCCIÓ

El protocol del Consell Comarcal de la Noguera, que reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe que es puguin produir en l'organització, també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

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

La responsabilitat principal per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe recau en l'organització i administració:

- L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.
- L'article 92.h) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que recull els drets dels funcionaris, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en el Consell Comarcal de la Noguera

- L'article 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
- La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a l'article 95 cita com a faltes disciplinàries molt greus tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- El Decret 214/90, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament de personal al servei de les entitats locals, en el seu article 240.b considera com a falta molt greu totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència, a l'art. 6, a la discriminació directa i indirecta; a l'art. 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'art. 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'art. 9, a la indemnitat davant les represàlies; a l'art. 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; a l'art. 11, a les accions positives; a l'art. 12, a la tutela judicial efectiva, i a l'art.13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. També, l'art. 62 fa esment al protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- El Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, estableix als articles 115, 116 i 117 els conceptes d'accident de treball, de malaltia professional i d'accident no laboral i malaltia comuna.

Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en el Consell Comarcal de la Noguera

- El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- El Decret 214/90, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament de personal al servei de les entitats locals, en el seu article 297, preveu que en qualsevol moment del procediment que s'apreciïn fets que puguin ser constitutius d'alguns dels delictes comesos pels funcionaris públics contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per les lleis i dels delictes dels funcionaris públics, en l'exercici del seu càrrec, tipificats en els títols 2 i 7 del llibre segon del Codi Penal, s'ha de suspendre la tramitació de l'expedient disciplinari fins que es dicti la resolució judicial.

La responsabilitat i voluntat del Consell Comarcal de la Noguera de prevenir i actuar davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'organització han portat a la necessitat d'elaborar aquest protocol. En la seva realització s'han tingut com a referents els protocols de "La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa" del Departament de Treball, el protocol de CCOO sobre "l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa", i les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte d'oportunitats de dones i homes" del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

CONTINGUT DEL PROTOCOL

DEFINICIONS

L'assetjament és una forma de violència, una conducta inadequada i no desitjada amb connotacions d'origen ètnic o racial, religió, d'edat, sexual o d'orientació sexual, de discapacitat d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant i/o ofensiu.

Cal considerar que una conducta inadequada té diferent significat segons les cultures, les circumstàncies concurrents o, fins i tot, els costums locals. Per tant, determinar que un comportament és sexualment inadequat correspon sempre a la persona receptora.

L'assetjament sexual, segons l'art.7 de Llei orgànica 3/2007, és la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal i/o físic d'índole sexual, amb el propòsit que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'**assetjament per raó de sexe**, segons l'art. 7 de Llei orgànica 3/2007, és la situació en la qual es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament constitueix una forma d'abús que presenta diferents modalitats, determinades pel vincle que existeix entre la persona assetjadora i la persona assetjada i dels nivells organitzatius afectats:

- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/res sobre un dels seus companys o de les seves companyes.
- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/res sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

Cal tenir en compte que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot i que tenen elements en comú, no s'han de confondre perquè mentre que l'assetjament sexual és un assetjament amb un component de caire sexual, l'assetjament per raó de sexe té a veure amb discriminacions relacionades amb el sexe i/o gènere de la persona, és a dir, discriminacions pel fet de ser dona o home.

ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

A fi i efecte de qualificar com a "laboral" un assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i, per tant, d'establir l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no estan determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'organització.

Les disposicions d'aquest protocol s'han d'aplicar a les persones que treballin al CONSELL COMARCAL DE LA NOGUERA i també a les que no formin part de l'organització però que es relacionen per raó de la seva feina: clientela, proveïdors/ores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, persones d'altres empreses que puguin prestar-hi els seus serveis. Així mateix, les situacions poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals o laborals, incloent viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'organització.

Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en el Consell Comarcal de la Noguera

La qüestió rellevant, a l'hora de marcar l'àmbit de protecció d'aquest protocol, és la relació d'oportunitat entre l'assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'organització.

FORMES DE COMUNICACIÓ

La comunicació d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe ha de realitzar-se prioritàriament per escrit, ja sigui per la persona afectada com de la representació dels treballadors i treballadores, que poden ser els delegats i delegades de personal, comitè d'empresa i juntes de personal i els delegats i delegades de prevenció.

La representació del personal està obligada a denunciar. També estarien obligades a fer la comunicació les persones que formen part de la Comissió per a la Igualtat o del Comitè de Seguretat i Salut, així com el personal tècnic que treballa a l'organització o per a l'organització del Departament de Seguretat i Salut, les persones tècniques per a la igualtat i/o d'altres persones de la direcció. També ho estarien els companys i companyes que tinguessin coneixement d'un cas.

OBLIGACIONS I ORIENTACIONS:

De la direcció de l'empresa

L'organització té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i establir procediments per a la seva prevenció i sanció (Llei orgànica 3/2007, art.48).

És obligació de totes les persones amb responsabilitat de direcció:

- Tractar tothom amb respecte i educació, i evitar qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i dels principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i establir mesures per a eradicar-les.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.

Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en el Consell Comarcal de la Noguera

- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar rigorosament les queixes i/o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

De la representació de les persones treballadores

La representació del personal té la responsabilitat de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que els puguin propiciar (art. 42.2)

És obligació de les persones representants de les treballadores i dels treballadors:

- Implicar-se en la definició de la política de l'organització contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a granats dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes s'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- Garantir el deure de confidencialitat.

De les persones treballadores

Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat sobre el tema, així com garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius.

Són obligacions i drets de les persones treballadores:

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte i de no assetjar sexualment ni assetjar per raó de sexe.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- L'obligació d'informar de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe de què es tingui coneixement.
- L'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- El deure de confidencialitat.

ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT A L'ORGANITZACIÓ

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

- A la persona que ho pateix:

La persona que considera que està parint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té diferents vies per abordar i resoldre el problema:

- Demanar ajuda i acompanyament a la representació sindical (sobretot on hi hagi una persona referent).
- Adreçar-se directament a la persona autora dels fets: acció directa, parlant directament amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar

Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en el Consell Comarcal de la Noguera

el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives, verbalment o per escrit (sempre que la situació ho faci viable).

- **Utilitzar les vies internes** de protecció i resolució contingudes en aquest protocol, adreçant-se a la persona de referència.
- **Utilitzar vies externes, entre les quals hi ha:**
 - Acudir a la via de mediació (Tribunal Laboral de conciliació, mediació i arbitratge de Catalunya)
 - Via administrativa (Inspecció de Treball)
 - Via judicial per a la protecció dels seus drets: la resolució judicial pot fer-se per l'ordre social o per l'ordre penal. Aquest darrer només s'aconsella quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

La utilització d'una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra. Serà la persona afectada qui, en funció de la situació, ho decideixi.

- A la persona testimoni o persones testimonis:

- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Manifestar rebuig sobre el comportament d'una persona assetjadora (sempre que la situació ho permeti).
- Comunicar la situació a la persona o persones de referència nomenades per l'organització i sindicats.
- Comunicar-ho a la representació sindical.
- Col·laborar en tot el que sigui necessari una vegada obert el procés d'aclariment dels fets.

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

L'organització, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha de designar la persona o les persones assessores o de referència.

Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en el Consell Comarcal de la Noguera

Les funcions d'aquesta persona o persones de referència són les següents:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual o per raó de sexe o no.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar dels seus drets i obligacions com a "persona de referència".
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.

La persona o persones de referència s'han de nomenar cada 4 anys -coincidint amb la renovació dels i les representants dels treballadors i treballadores-, amb possibilitat de renovació, i sempre que es produeixi una baixa.

Vies de resolució i resposta interna a l'organització: presentació de queixa

- Presentació de queixa i demanda d'assistència a la persona de referència

• **Formulació d'una queixa.**

Establiment de contacte amb la persona o persones de referència, comunicació dels fets tan aviat com sigui possible.

• **Anàlisi dels fets: recollida d'informació**

Un cop rebuda la queixa, la persona o persones de referència s'hauran d'entrevistar amb la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).
- Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre les opcions i accions que pot emprendre.

- Informació sobre la situació de la representació sindical a l'empresa i sobre l'existència d'una comissió d'igualtat o no.

- **Mediació informal**

La persona o persones de referència han de vetllar per resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal (s'hauria de pactar en quines condicions i sempre que la persona afectada accepti aquesta mediació) entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar la persona assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'organització.
- Informar de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.
- Comunicar-li que malgrat que la conversa pugui ser informal i confidencial es farà un seguiment de la situació.

- **Resolució**

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o per assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: adreçar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa la resolució del problema.
- Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament (fer un seguiment de la persona que ha realitzat l'assetjament).
- Ajudar la persona assetjada a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Registrar els fets succeïts.
- Fer un seguiment de la persona afectada per garantir que no s'han pres represàlies i per determinar si s'ha de prendre algun altre tipus de mesura. Valorar la possibilitat d'un canvi de lloc de treball de l'assetjador o de la persona afectada (sempre que hi hagi acord amb ella), demanar assessorament extern si cal, etc.

És convenient que des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no transcorri un termini superior als 7 dies laborables.

Denúncia interna i investigació

Si els intents de solucionar el problema de manera informal s'han rebutjat, quan el resultat ha estat insatisfactori per a la persona assetjada, o no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'optarà pel règim disciplinari aplicable a les administracions locals està regulat articles 93 a 98 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic. I al capítol 7, articles 237 a 310 del Decret 214/1990, de 30 d'abril, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals.

Mesures cautelars

Cal preveure mesures per separar la persona assetjada de l'assetjadora. Si aquestes mesures passen per un desplaçament o un canvi temporal de lloc de treball s'ha de garantir que sigui canviada la persona presumiblement assetjadora per garantir la protecció davant possibles represàlies; també cal garantir la confidencialitat en el procés.

Actuacions sobre els efectes a la salut

En el cas en què la situació es mantingui en el temps, i depenent del grau de l'assetjament i de les característiques de cada persona, poden aparèixer efectes sobre la salut.

En cas que es produís aquesta situació, s'hauria de garantir l'assistència sanitària que, en un principi, l'hauria de facilitar la mútua d'accidents del Consell Comarcal de la Noguera.

Si es dona aquesta situació i els efectes sobre la salut que es manifesten són ansietat, insomni, depressió, síndrome d'estrès posttraumàtic, problemes digestius i gastrointestinals, etc., s'haurà de catalogar com a accident de treball, ja que no pot ser malaltia professional, perquè la nostra legislació funciona a través d'una llista tancada de malalties i aquests efectes per a la salut no hi són.

Avaluar les proves i prendre decisions

A la vista de l'informe escrit de l'òrgan específic d'instrucció, el Consell Comarcal de la Noguera ha de dictar la resolució corresponent. Si en la resolució els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe s'hi hauran d'incloure les mesures disciplinàries corresponents.

En tot cas, s'haurà d'informar les parts del resultat del procés, així com del dret a recórrer a altres vies de resolució externa, al Tribunal Laboral, a la Inspecció de Treball o a la via jurídica (social o penal) si el resultat no és satisfactori per a la part demandant.

Resolució i sancions

L'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe poden ser valorats com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és una falta molt greu, perquè hi ha una gran part d'indefensió de la persona assetjada i un abús de poder o autoritat per part de la persona assetjadora.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, o contra una persona que ha col·laborat en la investigació, constitueixen una falta molt greu.

SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Es portarà a terme la creació d'una comissió de seguiment paritària, la qual haurà d'estar formada per:

- La representació de les persones treballadores
- La representació de l'empresa
- La representació de la Comissió d'Igualtat o la Comissió Paritària, si n'hi ha.

Les Funcions de la Comissió de seguiment seran:

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

PUBLICACIÓ DEL PROTOCOL: MESURES D'INFORMACIÓ, SENSIBILITAZCIÓ I FORMACIÓ A L'ORGANITZACIÓ

La publicació del protocol pactat és necessària perquè en puguin tenir coneixement totes les persones que treballen al Consell Comarcal de la Noguera.

El treball de prevenció sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, més enllà de la realització d'un protocol, cal que respongui a una política global de prevenció com a mesura d'igualtat pactada amb la representació sindical que seria aconsellable realitzar-la en el marc del Pla d'igualtat on aquest es realitzi.

Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en el Consell Comarcal de la Noguera

La sensibilització vers totes les persones del Consell Comarcal de la Noguera i la formació cap als agents socials és una de les línies més importants de prevenció. Els continguts han de ser sobre igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere atès que són sobre les arrels de la discriminació sobre les que s'ha d'actuar per poder prevenir.

ANNEX

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

La voluntat del Consell Comarcal de la Noguera és aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones de la seva organització.

Tots els homes i les dones del Consell Comarcal de la Noguera té dret que es respecti la seva dignitat. Totes les dones i homes del Consell Comarcal de la Noguera tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/proveïdores, personal col·laborador extern, etc.,) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis el Consell Comarcal de la Noguera declara que l'assetjament sexual i per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorants. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

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

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

El Consell Comarcal de la Noguera es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tot el seu personal laboral i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en el Consell Comarcal de la Noguera

- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona o una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta declaració concreta que aquests compromisos seran revisats periòdicament.

Balaguer 6 d'octubre de 2010