

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABOR- DATGE DE SITUACIONS D'ASSETJA- MENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Autoria: Equilatera Cooperativa SCCL



Consell Comarcal
Berguedà

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL,
IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

El present document ha estat negociat pel Consell Comarcal del Berguedà i la representació legal de les persones treballadores, el Comitè d'Empresa, en data 3 de desembre de 2024; i aprovat pel Ple, en data 18 de desembre de 2024.

Signatures:

La vigència del present document és de 4 anys, a comptar de l'endemà de la seva aprovació.

Autoria: Sílvia Alberich Castellanos, Equilatera Cooperativa SCCL

Col·laboració: Conselleria d'Igualtat i Feminismes

Conselleria d'Administració General

Àrea d'Igualtat i Feminismes

Àrea de Recursos Humans

Comitè d'Empresa

ÍNDEX

ÍNDEX.....	2
1. Introducció.....	6
2. Marc legal i normatiu	7
3. Objectius	10
3.1 Objectius generals	10
3.2 Objectius específics	10
4. Àmbit d'aplicació.....	11
4.1 Àmbit subjectiu d'aplicació	11
4.2 Àmbit territorial d'aplicació.....	12
4.3 Àmbit temporal d'aplicació	13
4.4 Àmbit objectiu d'aplicació	13
5. Marc conceptual	15
Violència masclista.....	15
5.2 Assetjament sexual	15
5.2 Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere	18
5.2.a Discriminació per raó d'embaràs o maternitat	19
5.3 Manifestacions de la discriminació	22
Discriminació directa:.....	22
Discriminació indirecta:	23
Discriminació per associació i per error:.....	23
Discriminació múltiple i interseccional:	23
5.4 Formes i contextos de l'assetjament	23
Relació laboral	23

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Assetjament ambiental	24
Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació	25
5.5 Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament	27
6. Competències i responsabilitat	27
6.1 Obligacions del personal amb responsabilitat jeràrquica	27
6.2 Drets i obligacions del personal al servei el Consell Comarcal del Berguedà	29
6.3 Competències de la representació de les persones treballadores	30
7. La comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment	31
7.1 Composició de la Comissió de prevenció i abordatge	31
7.2 Funcions de la Comissió.....	32
7.3 Incompatibilitats dels i de les membres de la Comissió	33
7.4 Persones de referència	34
8. Prevenció i detecció	34
9. Garanties i principis rectors del procés d'investigació	38
Prevenció	38
Respecte i protecció.....	39
Confidencialitat	39
Dret a la informació.....	40
Suport de persones formades	40
Diligència deguda i celeritat	40
Voluntarietat	41
Tracte just	41
Garantia d'indemnitat.....	41
Col·laboració.....	41

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Reparació integral	42
Garantia de no repetició	42
Interseccionalitat o intersecció d'opressions	43
Legalitat i tipicitat en les faltes i sancions	43
10. Procediment de denúncia.....	43
10.1 Vies de denuncia	44
Denúncia per via externa	44
Denúncia per via interna.....	45
11. Procediment d'actuació de la Comissió davant d'una situació d'assetjament.....	46
11.1 Procediment sense consentiment d'investigació interna segons recull el Protocol.....	46
11.2 Procediment amb consentiment d'investigació interna	49
Recepció de la denúncia, persona de referència i primera entrevista	51
Investigació interna	52
Informe de conclusions.....	54
12. Aplicació de mesures	55
12.1 Mesures preventives	55
12.2 Mesures correctores	55
12.3 Mesures protectores i cautelars	56
12.4 Mesures de recuperació i reparació	57
12.5 Mesures disciplinàries	58
13. Resolució i seguiment	61
14. Gestió documental i registres.....	61
15. Bibliografia	62
16. Annexos	64

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Annex 1: Normativa de referència	64
Normativa comunitària	64
Normativa estatal	64
Normativa catalana	65
Normativa relativa a l'Administració pública	65
Annex 2: Membres de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (Comissió) i forma de contacte	66
Annex 3: Sol·licitud de comunicació per una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere	67
Annex 4: Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'una investigació interna per motiu d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere ..	68
Annex 5: Compromís de confidencialitat dels i de les integrants de la Comissió de prevenció i abordatge	70
Annex 6: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procés d'investigació interna per assetjament	71
Annex 7: Declaració responsable dels i de les membres de la Comissió de prevenció i abordatge de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat	72
Annex 8: Informe de conclusions	74
Glossari	80

1. Introducció

El Consell Comarcal del Berguedà manifesta el seu ferm compromís amb la creació i manteniment d'un entorn de treball segur, respectuós i productiu per a totes les persones, basat en relacions laborals lliures de qualsevol forma d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, així com d'identitat o d'expressió de gènere. En aquesta línia, el Consell declara la seva posició de tolerància zero envers qualsevol conducta ofensiva, discriminatòria o abusiva que atempti contra els drets de les persones.

Aquest compromís comprèn la implicació activa de totes les persones treballadores del Consell, especialment d'aquelles amb responsabilitat i autoritat sobre d'altres, a fi de garantir que totes les interaccions laborals es desenvolupin amb el màxim respecte.

Es requereix, doncs, la col·laboració de tot el personal del Consell Comarcal per prevenir, comunicar i denunciar accions o comportaments que puguin resultar ofensius, humiliants o intimidatoris. Així mateix, s'encoratja a actuar amb empatia, solidaritat i proactivitat, evitant la neutralitat o la permissivitat cap a aquests comportaments i posant-los en coneixement de les persones membres de la Comissió de Prevenció, Detecció, Abordatge, Reparació i Seguiment designades.

El Consell Comarcal del Berguedà assumeix el compromís de:

1. Difondre i implementar el present protocol, facilitant la informació i formació necessàries a tots els treballadors i treballadores per tal de sensibilitzar sobre aquest tipus de violència, així com per posar-los en coneixement del procediment de denúncia i el circuit d'actuació establerts en cas que es doni una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, així com d'identitat o d'expressió de gènere.
2. Preservar la confidencialitat de les dades personals i circumstancials de les persones involucrades en els processos de comunicació o denúncia de situacions d'assetjament, així com oferir a les persones afectades suport i assistència per mitjà de serveis especialitzats que les atenguin i acompanyin en la seva recuperació.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

3. Protegir de represàlies i d'un possible agreujament de la situació o increment del patiment a les persones assetjades i a aquelles que, de qualsevol manera, participin en el procés de comunicació o resolució, assegurant que el dret a un entorn laboral respectuós i segur sigui una realitat per a tothom.
4. Aplicar les mesures que es considerin oportunes per tal de prevenir i intervenir davant de casos d'assetjament, així com de propiciar la recuperació i reparació de les persones assetjades.
5. Realitzar un seguiment continuat dels casos d'assetjament i articular els mecanismes de resolució descrits en el present protocol, garantint un tractament rigorós, just, confidencial i diligent de totes les comunicacions i denúncies.

El Consell Comarcal del Berguedà es compromet a la revisió periòdica d'aquest protocol per tal de mantenir la seva vigència i eficàcia, i per contribuir activament a erradicar qualsevol forma d'assetjament, edificant una cultura d'integritat, respecte i seguretat en l'entorn laboral.

2. Marc legal i normatiu

En els darrers vint-i-cinc anys són diverses les normes i lleis aprovades que fan referència a la prevenció, l'abordatge i la reparació de situacions d'assetjament a la feina i, concretament, a aquelles situacions derivades del que es coneix com a sistema sexe-gènere.

En primer lloc, en l'àmbit estatal, cal remarcar l'aprovació de la [Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere](#) que, tot i centrar-se exclusivament en les violències contra les dones que es donen en el marc de les relacions de la parella o ex-parella, marca una fita cabdal en el reconeixement de les violències masclistes com una qüestió d'ordre públic i social i no d'àmbit privat: "La violència de gènere no és un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, mancats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió."

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Així mateix, la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#), que va suposar un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral: «Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital» (art. 48, modificat per la [Llei Orgànica 15/2022](#)).

A partir d'aquesta llei, són promulgades diverses normes d'abast autonòmic, com ara la [Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#), en què es fa menció, per primera vegada, a la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe; tot partint de les definicions d'assetjament i assetjament sexual recollides a la Directiva 2002/73/CEE del Parlament Europeu i del Consell, la qual estableix que l'assetjament relacionat amb el sexe d'una persona i l'assetjament sexual “són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones” i “es consideraran discriminació per raó de sexe”.

La Llei 5/2008 ha estat modificada recentment per la [Llei 17/2020, del 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#), la qual amplia, reforça i actualitza la Llei 5/2008, alhora que protegeix els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. En particular, s'incorpora el tractament de qüestions com l'especificació que la violències masclista es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals i la reparació com a principi rector de l'abordatge de les violències masclistes, aspectes que caldrà incorporar en els Protocols específics de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament.

Així mateix, la Llei 17/2020, en el seu article 25, obliga «totes les administracions i institucions polítiques a incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i a establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari; que han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple». A més, les administracions i institucions polítiques han de comptar amb «un

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Protocol de prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista. Aquest Protocol ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades».

Pel que fa a l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere i d'expressió de gènere, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la [Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#), que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, obligant les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI, a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i instant que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals, així com la representació legal de les persones treballadores rebi formació específica en relació a les discriminacions que poden patir aquestes persones.

També en l'àmbit català, cal remarcar la [Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#), que obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el Protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.

La [Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), s'aprova amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació incloses el sexisme, l'homofòbia, lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTIfòbia, i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La [Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació](#), ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament, per motius d'edat, orientació sexual, discapacitat, estat de salut, religió o conviccions. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, múltiple i inteseccional, així com per assetjament discriminatori.

D'altra banda, la [Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual](#), inclou l'assetjament sexual dins de la consideració de violència sexual, en tant que acte de naturalesa

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

sexual no consentit o que condiona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat. Així mateix, la disposició final quarta d'aquesta mateixa llei recull diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a comptar amb un Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. I, en la mateixa línia, el Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

3. Objectius

El present Protocol té els següents objectius:

3.1 Objectius generals

- > Desenvolupar el compromís amb l'erradicació de tota forma d'assetjament vinculada a les violències masclistes, a través de la creació d'una eina específica per a la seva prevenció i abordatge.
- > Prevenir i detectar possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere en el si del Consell Comarcal del Berguedà.
- > Promoure un discurs de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament, dedicant temps i recursos per a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.
- > Establir mecanismes eficients i reparadors d'abordatge de possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere que es puguin donar al Consell Comarcal del Berguedà.

3.2 Objectius específics

- > Establir un pla de sensibilització formació en matèria d'assetjament orientat a la prevenció.
- > Aplicar instruments de detecció de l'assetjament.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Garantir que totes les persones i organitzacions que es relacionen amb el Consell Comarcal del Berguedà per motiu de la seva feina, tasca investigadora o estudis, coneixen els canals de denúncia de situacions d'assetjament, així com el procediment d'actuació derivat.
- > Establir una comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, seguiment, reparació i abordatge de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.
- > Incorporar clàusules, als contractes i convenis de col·laboració amb d'altres ens i entitats, que exigeixin l'obligatorietat de comptar amb canals de denúncia i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

4. Àmbit d'aplicació

4.1 Àmbit subjectiu d'aplicació

Les disposicions del present Protocol s'aplicaran a tots els col·lectius que interactuen en l'àmbit del Consell Comarcal del Berguedà, independentment de quina sigui la seva posició jeràrquica, grup professional o tipus de vinculació jurídica.

Així, el Protocol s'aplicarà a:

- > Tot el personal propi del Consell Comarcal del Berguedà, amb independència del tipus i durada del contracte i del caràcter o naturalesa jurídica de la relació que els vinculi (càrrecs de designació, laboral, alumnat, beca, etc.).
- > Les persones que, tot i no formar part del Consell Comarcal del Berguedà, s'hi relacionin per raó de la seva feina. En aquest sentit aquest Protocol també serà aplicable a situacions d'assetjament que es puguin donar entre el personal del Consell Comarcal del Berguedà i usuaris/ies de serveis (quan aquests/es darrers/es siguin els assetjats o assetjades), proveïdors/es, col·laboradors/es externs/es, sol·licitants d'ocupació, becaris/ies, personal laboral provinent de contractes i subcontractacions d'obres i serveis, personal d'altres organismes, personal autònom, personal en pràctiques o personal present en les dependències del Consell Comarcal fruit de convenis específics.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades pel Consell Comarcal seran informades de l'existència d'aquest Protocol.

Quan es produeixi una conducta de les que descriu aquest Protocol entre personal del Consell Comarcal del Berguedà, inclosos càrrecs electes i càrrecs de designació, i personal d'una empresa externa contractada, alumnat en pràctiques o personal que presta serveis al Consell Comarcal però depèn contractualment d'una altra organització, hi haurà comunicació recíproca del cas. L'organització a la qual pertanyi la part denunciada serà la responsable, si després d'una investigació es determina que hi ha indicis d'assetjament, d'incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents.

En tot cas, s'han d'aplicar aquest Protocol i les actuacions d'intervenció previstes, especialment pel que fa a la protecció, la recuperació i la reparació, quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial en els casos que correspongui.

4.2 Àmbit territorial d'aplicació

El present Protocol abasta aquelles conductes que es produeixin en qualsevol espai físic (seus, equips, etc.) o digital (grups de missatgeria instantània, llistes de correu, reunions en línia, etc.) relacionat amb l'activitat del Consell Comarcal del Berguedà.

Així mateix, es contemplaran els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el Consell Comarcal i les comunicacions que se'n derivin, incloses les fetes per mitjans de tecnologies de la informació i de la comunicació.

4.3 Àmbit temporal d'aplicació

El Protocol s'aplicarà sempre que la situació de violència masclista o lgtbi-fòbica s'hagi produït quan, com a mínim, una de les parts implicades tingui un vincle laboral o polític amb el Consell Comarcal del Berguedà.

No obstant això, si en el moment en què es té coneixement dels fets cap de les parts no manté un vincle laboral o polític amb el Consell Comarcal del Berguedà, però la situació es va donar en el marc de la relació amb el Consell Comarcal del Berguedà, la corporació adoptarà un paper actiu en l'aplicació de mesures de reparació i de prevenció estructural, per tal que no es repeteixin els fets.

Quant a l'aplicació de sancions, aquesta es regirà per allò que estableixi el TREBEP i l'acord de condicions de treball vigent. En tot cas, si bé pel que fa a l'actuació disciplinària cal ajustar-se als temps establerts per aquestes normes, cal assenyalar que les actuacions restauratives no tenen prescripció i es podran adoptar en qualsevol moment, independentment del temps que hagi transcorregut des de la comissió dels fets.

4.4 Àmbit objectiu d'aplicació

El present Protocol s'aplica a les conductes de violència masclista i assetjament que es defineixen en el l'apartat 5 del present document, en relació al seu concepte i tipologia.

Com a criteris interpretatius de caràcter previ a l'hora d'abordar aquestes tipologies d'assetjament, es tindrà present:

- > Que la valoració sobre la intencionalitat o no de l'assetjador/a en la producció d'aquestes conductes és irrellevant en el moment de qualificar-les com a conductes assetjadores, doncs tractant-se d'una lesió de drets fonamentals és suficient que la conducta es produeixi.
- > Que una conducta d'assetjament 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/a hauria de saber que resulta ofensiva, encara que la víctima no ho manifesti) com si ho és des de un punt

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL,
IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

de vista subjectiu (en relació a tota conducta que l'assetjador/a sap que és ofensiva perquè així li ha manifestat la víctima, expressament o implícita).

5. Marc conceptual

Violència masclista

Violència que s'exerceix contra les dones i persones LGTBI com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, de la masculinitat sobre la feminitat i de l'heterosexualitat sobre l'homosexualitat i l'asexualitat; i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Així en fer referència a la violència masclista estem assenyalant un **ampli ventall de conductes de violència** entre les quals s'inclouen els assetjaments descrits més endavant, en aquest mateix apartat. La violència masclista pot ser **psicològica, física, sexual, econòmica, social, ambiental o digital**¹ i es pot perpetrar també contra els fills o filles o altres menors subjectes a tutela (violència vicària) o contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista (violència de segon ordre).

Per altra banda, la violència masclista pot ser **simbòlica** (habitualment sostinguda per creences i valors socials o organitzacionals hegemònics), **cultural** (aspectes filosòfics-ideològics, artístics, religiosos, etc. que la legitimen) i **institucional** (l'organització, les seves normatives i les seves accions – o omissions – l'avalen).

5.2 Assetjament sexual

Comportaments verbals, no verbals o físics, no desitjats, d'índole sexual, que tenen com a objectiu o produeixen l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, generalment una dona, o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

¹ També s'inclou dins la violència masclista la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius que no es desenvolupen en el present Protocol.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que **les conductes no són desitjades per la persona que les rep.**

Tot i que l'assetjament es caracteritza per un conjunt de conductes ofensives repetides en el temps, en el cas de l'assetjament sexual, **certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma singular.**

De vegades l'assetjament sexual es manifesta en forma de xantatge sexual, és el que s'anomena com a **assetjament d'intercanvi o *quid pro quo*:**

Situació en què es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a certs requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual:

ASSETJAMENT SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
<ul style="list-style-type: none"> > Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives, orals o escrites, també per mitjans digitals. > Fer comentaris grollers o no desitjats 	<ul style="list-style-type: none"> > Mirades lascives al cos. > Gestualitat obscena. > Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges 	<ul style="list-style-type: none"> > Apropament físic excessiu i invasió de l'espai personal. > Arraconaments; buscar deliberadament quedar-se a soles

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

<p>sobre el cos o l'aparença física d'una persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, de forma oral o escrita, també per mitjans digitals. > Adreçar-se a una persona de forma denigrant i sexualitzada. > Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals i pràctiques sexuals. > Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. > Insinuar millores laborals com a pressió per a mantenir cites o trobades sexuals. > Invitacions extralaborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual quan 	<p>d'Internet de contingut sexualment explícit a llocs de treball.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu. 	<p>amb la persona de forma innecessària.</p> <ul style="list-style-type: none"> > El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessics, tocaments, freds, massatges no desitjats). > Tocaments intencionats o falsament accidentals de les parts sexuals del cos. > Agressions sexuals.
--	---	--

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

<p>aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.</p> <p>> Amençar amb difondre fotografies o vídeos en què es mostra la persona mantenint relacions sexuals o mostrant parts nues del seu cos, així com l'ús degradant d'imatges d'una persona a través de qualsevol altre mitjà de comunicació.</p>		
---	--	--

5.2 Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere

Comportaments no desitjats per qui els rep, relacionats amb el sexe, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere d'una persona, realitzats amb el propòsit o que tinguin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, llibertat, indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti el desenvolupament de les seves funcions, la seva promoció i accés a càrrecs directius, la participació d'activitats formatives i de capacitació, l'accés a mesures de seguretat i salut, així com a mesures de conciliació i beneficis socials o afecti la remuneració i el reconeixement professional.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, pel fet de ser transsexual o transgènere, pel fet de ser intersexual o pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual o asexual, o pel fet de tenir una expressió de gènere diferent a la socialment esperada.

Tot i que habitualment s'ha entès l'assetjament com un conjunt de conductes reiterades i sostingudes en el temps, cal assenyalar que **l'article 1 del Conveni 190 de l'OIT**, esmenta que **una actuació pot ser considerada assetjament o violència tant si es manifesta una sola vegada com si es dona de manera repetida**. Així, el Conveni 190 estableix que la reiteració pot tenir-se en compte a l'hora de modular la gravetat dels actes, però no és un requisit imprescindible per a parlar d'assetjament o de violència.

En l'àmbit laboral aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, beques, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, però també en espais de relació formal com informal.

5.2.a Discriminació per raó d'embaràs o maternitat

En el marc de l'assetjament per raó de sexe, també cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant **l'embaràs i la maternitat**: es tracta de formes d'assetjament per raó de sexe i són, amb diferència, les més prevalents en l'àmbit de les relacions laborals.

Es tracta de pressions i actuacions diverses, subtils o directes, adreçades a fer que les dones embarassades o en el moment d'incorporar-se al treball després de gaudir el permís de maternitat, es vegin forçades a renunciar als seus drets de conciliació o al lloc de treball o vegin les seves condicions laborals modificades o les seves responsabilitats degradades.

Tot i que amb menys freqüència, aquest tipus d'assetjament també el pateixen **homes**, quan són **penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació**.

També s'inclourien el conjunt de pressions i actuacions adreçades a **negar o penalitzar d'altres drets de conciliació** derivats de l'assumpció de responsabilitats de cura i atenció a persones grans, amb discapacitat o malaltes.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere:

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, el potencial intel·lectual i aportacions de les dones.
- > Utilitzar humor sexista.
- > Utilitzar humor o formes degradants per referir-se a persones intersexe.
- > Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- > Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes.
- > Limitar l'ascens professional pel fet de ser dona o intersexe.

DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'EMBARÀS O MATERNITAT

- > Limitar l'ascens professional per motiu d'embaràs o recent maternitat o degut a l'exercici de drets de conciliació.
- > Degradar o modificar condicions de treball, funcions i responsabilitats arran de l'embaràs² o d'una recent maternitat.
- > Denegar l'exercici de drets de conciliació.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales o asexuals.
- > Utilitzar humor lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic o asecfòbic³.

² L'adaptació del lloc de treball per motiu d'embaràs ha d'estar degudament justificada, respondre a una valoració prèvia del risc associat al lloc de treball i a la condició d'embaràs, i no ha d'implicar mai una reducció salarial ni una degradació de responsabilitats o de condicions de treball.

³ La lesbofòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones lesbianes, la gaifòbia cap a les persones gais, la bifòbia cap a les persones bisexuals i l'asecfòbia cap a les persones asexuals.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual o de la seva manca d'atracció sexual i/o d'experiències sexuals.
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva orientació sexual, ja sigui real o suposada.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) per raó de l'orientació sexual d'una persona, ja sigui real o suposada.
- > Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat, bisexualitat o asexualitat, ja sigui real o suposada.
- > Expressions de serofòbia⁴ associades a l'homosexualitat d'una persona, ja sigui real o suposada.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans*⁵.
- > Utilitzar humor transfob⁶.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat sexual o de gènere o de la seva condició d'intersexualitat⁷.
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva identitat sexual o de gènere o la seva condició d'intersexualitat.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones trans*.

⁴ Estigma i discriminació entorn a qüestions relatives a l'VIH/SIDA i, especialment, a les persones seropositives.

⁵ El terme trans es fa servir per anomenar persones transgènere i transsexuals indistintament.

⁶ La transfòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones transgènere i transsexuals.

⁷ Les persones intersexuals són aquelles que presenten caràcters sexuals (com els genitals, les gònades o els patrons cromosòmics) que no es corresponen amb la classificació binària dels cossos femenins i masculins. Així, el concepte d'intersexualitat fa referència a un ampli ventall de variacions corporals, en alguns casos visibles en néixer, en uns altres casos visibles a partir de la pubertat, mentre que algunes variacions no són físicament visibles.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Negar-se a anomenar una persona trans* segons la seva identitat sentida i nom triat o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.
- > Expulsar o qüestionar les persones d'identitats sexuals/de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva expressió de gènere.
- > Fer servir l'humor i imitar amb intenció de ridiculitzar la forma de caminar, vestir, gesticular, etc., d'una persona amb expressió de gènere no normativa.
- > Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb expressió de gènere considerada masculina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).
- > Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb expressió de gènere considerada femenina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones amb expressions de gènere no normatives.

5.3 Manifestacions de la discriminació

Discriminació directa:

És la situació en què una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en una situació similar. Pel que fa al present Protocol, aquest tracte és degut al sexe/gènere, orientació sexual,

identitat de gènere o expressió de gènere de la persona. No s'ha de considerar discriminació si hi ha una justificació objectiva i raonable per al tractament diferent, com ara les accions positives.

Discriminació indirecta:

Aquest tipus de discriminació es produeix quan una disposició, criteri, interpretació o pràctica aparentment neutres causen un perjudici o desavantatge major a determinades persones o col·lectius, en aquest cas, les dones o a les persones del col·lectiu LGTBI.

Discriminació per associació i per error:

La discriminació per associació es dona quan una persona o grup que està relacionat amb una persona que pugui ser objecte de discriminació és tractada de manera discriminatòria. Per altra banda, la discriminació per error es basa en una percepció errònia de les característiques de la persona o persones discriminades.

Discriminació múltiple i interseccional:

Aquesta situació es dona quan una persona pertany a diversos grups que són objecte de discriminació, i en conseqüència, pateix formes intensificades i específiques de discriminació.

Les violències masclistes i LGBTIA-fòbiques tenen un impacte aguditzat i diferenciat quan interseccionen amb altres motius de discriminació, com l'origen ètnic, el fenotip, la religió, la situació migratòria, l'edat, l'orientació sexual o la identitat i expressió de gènere, la classe social, la discapacitat física o intel·lectual, o l'estat serològic, entre altres.

5.4 Formes i contextos de l'assetjament

Relació laboral

Les diferents tipologies d'assetjament descrites es poden donar entre personal d'igual o diferent posició jeràrquica. Així, en funció de la relació laboral que hi hagi entre les persones involucrades en la situació d'assetjament, ens referirem a:

- > **Assetjament vertical descendent:** relació de superioritat jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > **Assetjament vertical ascendent:** relació de subordinació jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades.
- > **Assetjament horitzontal:** no es dona relació jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades; es tracta d'una situació d'assetjament perpetrada per companys o companyes.

Assetjament ambiental

Es tracta d'un conjunt de conductes i formes de fer que configuren un clima de treball intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu o degradant.

- > L'assetjament ambiental pot ser sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.
- > L'assetjament ambiental està directament relacionat amb la cultura de gènere de l'organització.
- > En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden constituir factors predisponents a l'assetjament ambiental:

ASSETJAMENT AMBIENTAL
<ul style="list-style-type: none"> > Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en el àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual. > Cultura organitzacional autoritària i patriarcal; amb lideratges carismàtics i personalistes. > Acudits i bromes que resultin ofensives. > Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges, etc.

- > Material gràfic (cartelleria, revistes, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic, asefòbic o transfòbic.
- > Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempos.
- > Entorn competitiu.

Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) estan plenament incorporades a la societat i són, també, un mitjà cada vegada més habitual per exercir tot tipus de violència, també assetjaments.

D'entre aquestes violències destaquen, per la seva relació amb les diferents tipologies d'assetjament descrites al present Protocol el:

Cyberstalking o ciberassetjament

Amençar, fustigar, humiliar, suplantar la identitat, robar contrasenyes, provocar el buit social o realitzar d'altres accions molestes i degradants per mitjà de suports mòbils o virtuals, a través de text, veu o imatges, amb l'objectiu o efecte de soscar l'autoestima i la dignitat d'una persona i/o perjudicar el seu estatus social.

Networkmobbing

Difondre informació falsa o esbiaixada d'una persona amb la intenció de danyar la imatge professional d'una persona, tot afectant negativament a les seves possibilitats d'ocupació i al seu desenvolupament professional.

Sexpreading

Enviar, difondre o publicar material de contingut íntim i de tipus sexual sense el consentiment de la persona o persones que hi apareixen.

Sextorsió

Forma d'extorsió sexual en la qual una persona rep xantatge o amenaces que s'enviarà una fotografia o vídeo seu de contingut íntim o sexual o fer xantatge perquè envii un foto de si mateixa amb contingut íntim i sexual.

Totes les conductes descrites en aquest apartat poden constituir assetjament per elles mateixes o poden ser una forma més a través de la qual es manifesten l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives de ciberassetjament:

ASSETJAMENT A TRAVÉS DE LES XARXES SOCIALS I LES TIC

- > Distribuir o penjar a internet una imatge o dades compromeses d'una persona, reals o falses, susceptibles de causar-li un perjudici.
- > Donar d'alta una persona en un lloc web en què pugui ser objecte de ridiculitzacions.
- > Crear un perfil fals a través del qual una persona comparteixi intimitats o faci ofertes sexuals explícites.
- > Publicar anuncis falsos d'una persona en una pàgina de contactes o serveis sexuals.
- > Accedir a arxius informàtics d'una persona i fer-ne distribució sense el seu consentiment.
- > Enviar missatges ofensius a través de correus electrònics, missatgeria instantània o xarxes socials.
- > Trucades telefòniques silencioses o insultants, ofensives, intimidatòries o amb proposicions de caire sexual.

5.5 Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament

Les tipologies d'assetjament descrites en el present Protocol es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups amb més risc d'ésser vulnerats són:

- > Dones:
 - Dones embarassades, recent incorporades després de la maternitat o que exerceixen drets de conciliació.
 - Dones soles amb responsabilitats familiars.
 - Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment considerats masculins.
 - Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- > Persones no heterosexuales, no binàries i trans*.
- > Persones funcionalment diverses, especialment dones.
- > Persones migrades, en situació administrativa irregular o que pertanyen a minories ètniques, especialment dones.
- > Nom especialment dones.

6. Competències i responsabilitat

6.1 Obligacions del personal amb responsabilitat jeràrquica

El Consell Comarcal del Berguedà té l'obligació de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball just, igualitari, saludable i segur, lliure de qualsevol conducta d'assetjament sexual, sexista o LGTBI-fòbic; assegurant un ambient que respecti la dignitat i la integritat de les persones treballadores del Consell Comarcal del Berguedà.

Per tal de garantir aquesta obligació, les persones amb responsabilitats de comandament (gerència, RH, direccions i caps d'àrea, així com la resta de càrrecs de comandament) hauran de:

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- a) **Tractar a tothom amb respecte** de la seva dignitat, els drets a l'honor, intimitat personal i familiar, pròpia imatge, integritat física i psíquica, de no discriminació per raó de gènere, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, origen, raça, ètnia, grup religiós, diversitat funcional o d'edat, i de seguretat i salut en el treball, evitant qualsevol comportament o actitud que pogués comportar una situació d'assetjament.
- b) Garantir **la implementació, 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 d'atenció, suport i assistència i la creació i funcionament dels procediments interns d'actuació enfront a conductes d'assetjament.
- c) **Observar possibles indicis d'assetjament i informar** d'aquestes situacions utilitzant les vies i procediments establerts en el present Protocol o posant-les en coneixement de les persones de referència.
- d) Garantir la **investigació de 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.
- e) Mantindre la **confidencialitat i reserva** de la informació referida als casos d'assetjament, respectant els drets derivats de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- f) Garantir el compliment del deure del Consell Comarcal del Berguedà de **protecció de la seguretat i la salut de les treballadores i dels treballadors** enfront a les conductes assetjadores, sota la seva consideració com a risc laboral, adoptant aquest Protocol com a mesura preventiva col·lectiva.
- g) Aplicar els **deures de coordinació de l'activitat preventiva** recollits en l'article 24 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals per prevenir i actuar front a aquestes conductes assetjadores que impliquin a personal aliè al Consell Comarcal present en un centre de treball d'aquest.
- h) Facilitar als delegats i delegades de prevenció i als serveis de prevenció **informació estadística actualitzada de situacions d'assetjament**, sempre preservant les persones implicades i seguint la normativa relativa a confidencialitat, tracte d'informació reservada i protecció de dades personals.
- i) Demanar **informació sobre el compliment de les obligacions legals en matèria d'actuació enfront a l'assetjament a licitadors o candidatures** en un procediment d'adjudicació per part del

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Consell Comarcal del Berguedà, 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** com a criteris de solvència, adjudicació o com a condicions d'execució que s'estableixin en cada cas per part del Consell Comarcal del Berguedà, conforme a l'article 122.2. de la Llei 9/2017, de 9 de novembre, de contractes del sector públic.

6.2 Drets i obligacions del personal al servei el Consell Comarcal del Berguedà

El personal al servei del Consell Comarcal del Berguedà té els següents drets:

- a) Dret a un **entorn de treball just, igualitari i segur**, que asseguri un ambient lliure de qualsevol conducta d'assetjament, tot garantint la dignitat i els drets a l'honor, la intimitat personal i familiar, la pròpia imatge, la integritat física i psíquica, la no discriminació per raó de sexe, de gènere, d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere, d'origen, pertinença ètnica, racial o religiosa, de diversitat funcional o d'edat, i el **dret a la seguretat i la salut en el treball**.
- b) Dret a **conèixer i consultar el contingut del present Protocol**, durant tot el període de vinculació amb el Consell Comarcal del Berguedà.
- c) Dret a participar en les accions de **sensibilització i formació** en matèria d'assetjament planificades pel Consell Comarcal del Berguedà.
- d) Dret a **obtenir assessorament, suport i assistència** per part de les persones de referència establertes en el present Protocol i per representants de les persones treballadores en cas que es doni una conducta d'assetjament.
- e) Dret a **acudir als procediments interns de tutela** enfront a les conductes d'assetjament descrites, basats en els principis de **diligència deguda, confidencialitat, celeritat, objectivitat, independència** i, en cas d'haver estat víctima d'una situació d'assetjament, **de reparació**.
- 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 part denunciant.
- g) Dret a què es consideri l'afectació de la salut i la lesió de la integritat física i/o psíquica de la persona assetjada com un **accident laboral**, tant si es produeix baixa mèdica com si no es produeix.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

El personal al servei del Consell Comarcal del Berguedà té les següents obligacions:

- a) Totes les persones del Consell Comarcal del Berguedà tenen l'obligació i la 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 o activitat acadèmica, evitant accions o comportaments assetjadors, ofensius, discriminadors i/o abusius.
- b) L'obligació de no ignorar situacions d'assetjament ni els indicis que aquestes situacions es poden estar produint, mostrant el rebuig ferm davant d'aquestes i comunicant-les als òrgans pertinents, tal com es descriu en el present Protocol.
- c) L'obligació d'informar a les instàncies pertinents sobre les situacions d'assetjament de les quals es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.
- d) Cooperar amb la corporació respecte a les obligacions d'aquest en matèria preventiva i en els processos d'instrucció de les denúncies internes.

6.3 Competències de la representació de les persones treballadores

En l'àmbit de les obligacions, correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir les diferents formes de l'assetjament mitjançant la sensibilització i la comunicació a l'òrgan pertinent de les conductes o comportaments que el puguin propiciar. La representació de les persones treballadores també haurà de col·laborar en el marc dels procediments interns de tutela en els termes recollits en el present Protocol.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals atribueix als delegats i delegades de prevenció, es la representació de les persones treballadores compta amb les següents competències:

- a) Participar en l'elaboració del present Protocol, així com en les seves modificacions i negociació.
- b) Participar de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament (Comissió), segons es regula en el present document.
- c) Contribuir a crear una cultura d'igualtat i respecte, tot proposant i acordant amb nom ens accions de difusió del present Protocol, de formació i de sensibilització.
- d) Proposar i acordar amb nom ens mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments assetjadors i contribuir a la detecció de situacions de risc.

- e) Donar suport, assessorament i assistència a les persones treballadores que puguin estar patint aquestes situacions.
- f) Vetllar pel compliment de les mesures preventives, els procediments i compromisos establerts en el present Protocol.
- g) Vetllar perquè no es donin represàlies vers les persones assetjades o testimonis que denunciïn una situació d'assetjament i/o que participin dels procediments descrits al present Protocol.

7. La comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment

Per tal de garantir que el compromís del Consell Comarcal del Berguedà envers l'erradicació de les diferents formes d'assetjament sigui efectiu i es materialitzi en actuacions reals, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en el desenvolupament del present Protocol, tot desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions, fent l'abordatge pertinent i proposant, si escau, accions protectores, correctores, reparadores i de sanció, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

7.1 Composició de la Comissió de prevenció i abordatge

La Comissió de prevenció i abordatge estarà composta pels següents perfils:

- > 1 Tècnic/ica del Servei d'Atenció Integral LGTBI+
- > 1 Tècnic/ica del Servei d'Informació i Atenció a les Dones
- > 1 Responsable tècnic/ica d'Igualtat i Recursos Humans
- > 2 representants de les persones treballadores

Tenint en compte possibles baixes, períodes vacacionals o altres situacions justificades, la Comissió podrà constituir-se a partir de 3 integrants, tot i que l'atenció a les persones afectades es durà a terme de forma immediata, sent necessària únicament un/a membre de la Comissió per realitzar aquesta tasca.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Les persones designades per a formar part de la Comissió (i les seves substitutes) han de rebre **formació específica en matèria d'assetjament** i prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

D'altra banda, la composició de la **Comissió tendirà a representar la diversitat** de sexe/gènere present al Consell Comarcal del Berguedà, vetllant perquè les dones i les persones LGTBI hi siguin incloses.

Així mateix, la Comissió podrà contractar el **suport de persones o serveis especialitzats externs**, per a l'aplicació dels diferents procediments recollits en aquest Protocol: execució de mesures preventives, aplicació d'eines de detecció, instrucció i realització d'entrevistes en casos d'assetjament, assessorament a la Comissió en la valoració de situacions d'assetjament, atenció per a la recuperació de persones assetjades.

Quan una persona o servei especialitzat participi de la fase d'instrucció i/o valoració d'una situació d'assetjament, la seva funció serà consultiva, mai d'emissió de vot en procediments deliberatius, podent emetre, si escau, un informe tècnic a demanda de la Comissió.

La composició de la Comissió serà negociada per l'òrgan competent juntament amb el present Protocol, i actualitzada cada vegada que sigui necessari (renúncia d'algun dels seus membres, eleccions sindicals, etc.). Tot i això, cada vegada que s'activi la Comissió per a investigar una situació d'assetjament, **caldrà realitzar una acta de constitució de la mateixa**, en què es reculli la seva **composició**, la persona que ostentarà la **presidència i vot de qualitat** (si escau), **la persona que ostentarà la secretaria** i serà responsable de la gestió documental i de la citació de les parts i de testimonis, i **la declaració responsable** dels membres de la Comissió **de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat** recollits en el present Protocol (abstenció i recusació).

La Comissió es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i, **com a mínim i de manera ordinària, 1 cop l'any** per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del Protocol, així com de les mesures preventives i de detecció. Caldrà realitzar una **acta de cada reunió** de la Comissió.

7.2 Funcions de la Comissió

- > Promoció d'accions de prevenció.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Promoció d'accions de detecció.
- > Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament sexual, per raó de sexe o LGTBI-fòbic.
- > Revisió del Protocol sempre que sigui necessari, i com a mínim de manera anual, ratificant per part del òrgans competents les possibles modificacions realitzades.
- > Seguiment anual de l'aplicació de les mesures recollides al Protocol.
- > Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions d'assetjament.
- > Recopilació d'informació, realització d'entrevistes i anàlisi de la situació denunciada.
- > Proposar mesures cautelars durant la fase d'anàlisi, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- > Redacció de l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació (mesures correctores, de recuperació i seguiment, reparadores i/o sancionadores).
- > Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta l'existència d'assetjament) o el seu tancament quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- > Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, investigació i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- > En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.

7.3 Incompatibilitats dels i de les membres de la Comissió

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres de la Comissió les persones que es trobin en alguns dels supòsits següents:

- > Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- > Les que tinguin relació de parentiu, amiat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Les que tinguin condició de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona que ha denunciat assetjament.
- > Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

Així mateix, s'aplicaran els supòsits d'abstenció i recusació establerts a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic del sector públic.

7.4 Persones de referència

En relació amb el present Protocol, s'haurà de designar una o varies persones referents en matèria d'assetjament sexual, raó de sexe i LGTBI-fòbia al Consell Comarcal del Berguedà (es poden consultar els noms i la forma de contacte de les persones de referència a l'annex 3).

Les funcions de la persona o persones de referència són:

- > Aclarir dubtes en qüestió d'assetjament a qualsevol membre del Consell Comarcal del Berguedà o persones que s'hi vinculin per motius laborals.
- > Rebre, escoltar i orientar la persona afectada per una situació d'assetjament.
- > Donar a conèixer el compromís del Consell Comarcal del Berguedà i el seu rebuig ferm envers qualsevol forma d'assetjament.
- > Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, el contingut del Protocol i el circuit de denúncia recollit en el mateix, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs.
- > Informar la persona afectada sobre l'abast del Protocol i les competències de la Comissió.

8. Prevenció i detecció

El Consell Comarcal del Berguedà vol abordar la prevenció de les discriminacions i violències masclistes i LGTBI-fòbiques des d'una perspectiva estructural: és dir, parteix del fet que les violències masclistes i LGTBI+ es basen normes socials i culturals fortament arrelades, que donen lloc a uns valors i relacions de poder determinats que normalitzen, naturalitzen i, fins i tot, validen, aquestes violències.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Així, si bé l'actuació preventiva és de cabdal importància a l'hora d'evitar que es donin situacions de violència i discriminació en una organització, aquesta no s'ha d'entendre com actuacions concretes adreçades a reduir riscos específics, sinó com a una política global adreçada a incidir sobre els factors estructurals sobre els que es fonamenten les violències. Tal com es recull al *Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes*, les actituds patriarcals sovint es manifesten de manera inconscient i es basen en imaginaris naturalitzats per tota la societat. Per això, la prevenció amb una intenció transformadora ha d'abordar la construcció de la masculinitat hegemònica, la divisió sexual del treball, la indefensió apresada per moltes dones, la presència generalitzada de les violències sexuals i LGTBI⁺-fòbiques en el teixit social, la cosificació i sexualització de les dones i altres cossos feminitzats, així com els contextos socials que promouen discursos d'odi. A més, cal tenir en compte la interseccionalitat de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques amb altres eixos de desigualtat com l'edat, la discapacitat, l'origen o la precarietat econòmica: aquests eixos no poden ser abordats com a factors de risc acumulatius, sinó com una complexa base de desigualtats i discriminacions socials que vulneren els drets humans.

Així mateix, la detecció precoç de conductes que podrien constituir assetjament, o ser-ne precursorres, facilita l'abordatge d'aquestes situacions, evita que s'aprofundeixi en el dany provocat i afavoreix la posterior reparació.

És per aquest motiu que el Protocol del Consell Comarcal del Berguedà, entès com una eina de transformació, orientada a incidir en les dinàmiques relacionals i de gènere que es donen al nostre ens, fa especial èmfasi en la **planificació d'accions de prevenció i detecció**, i no se centra únicament en l'actuació quan aquestes situacions ja s'han donat.

En aquest sentit, les **mesures recollides** al present document **es vincularan al Pla d'igualtat intern** i es **reservarà una partida pressupostària anual** per a la seva execució.

MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
--------	-------------	----------------	-----------

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Revisar i actualitzar el Protocol de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de situacions d'assetjament	Comissió	Al conjunt del personal del Consell Comarcal del Berguedà	Revisió: anual i sempre que hi hagi una situació d'assetjament Actualització: cada 4 anys
Organitzar un acte institucional de presentació del Protocol	RH/Igualtat	Tot el personal del Consell Comarcal del Berguedà (plantilla, càrrecs electes, personal subcontractat, personal en pràctiques)	Màxim 2 mesos a comptar a partir de la seva aprovació
Donar a conèixer el Protocol i les píndoles formatives en el procés de rebuda de noves incorporacions	RH	Noves incorporacions	Cada vegada que s'incorpori nou personal a nomens
Elaborar material simplificat i de fàcil accés per a la difusió del contingut del Protocol	Igualtat	Tot el personal del Consell Comarcal del Berguedà (plantilla, càrrecs electes, personal subcontractat, personal en pràctiques)	Permanent
Organitzar campanyes/sessions de sensibilització entorn l'assetjament	Igualtat	Tot el personal del Consell Comarcal del Berguedà (plantilla, càrrecs electes,	Una vegada aprovat el Protocol i, de forma periòdica (mínim cada 2 anys)

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

		personal subcontractat, personal en pràctiques)	
Organitzar formació específica en matèria d'assetjament per als i les membres de la Comissió, comandaments i càrrecs polítics.	RH	Membres de la Comissió Caps i comandaments Càrrecs polítics	En aprovar-se el Protocol Cada vegada que s'incorporin nous o noves membres a la Comissió A cada canvi de govern Cada vegada que s'incorporin nous o noves caps o comandaments
Requerir informació sobre el compliment de les obligacions legals en matèria d'actuació enfront a l'assetjament en procediments d'adjudicació de contractes.	Secretaria	Entitats/empreses col·laboradores	Permanent
Incloure en els plecs de clàusules administratives particulars les consideracions relatives a mesures en matèria d'assetjament com a criteris de solvència, adjudicació o com a	Secretaria	Entitats/empreses col·laboradores	Permanent

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

condicions d'execució.			
Incorporar preguntes específiques , adreçades a detectar risc d'assetjament en enquestes de riscos psicosocials, enquestes del Pla d'igualtat o enquestes de clima laboral.	Servei de prevenció de riscos laborals	Tot el personal del Consell Comarcal del Berguedà (plantilla, càrrecs electes, personal subcontractat, personal en pràctiques)	Cada 2 anys
Fer estudis per conèixer la incidència d'aquetes conductes (augment incapacitat temporal, d'absentisme i d'accidents laborals, sol·licituds de canvi de lloc de treball, etc.)	Servei de prevenció de riscos/vigilància de la salut	Tot el personal del Consell Comarcal del Berguedà	Anual

9. Garanties i principis rectors del procés d'investigació

Les garanties i principis rectors del procés d'abordatge del present document són els següents:

Prevenió

La prevenció és cabdal per evitar l'aparició de violències masclistes i LGTBI-fòbiques, i s'ha de treballar tant a nivell estructural com a través de la detecció de riscos concrets. Aquest principi compromet el Consell Comarcal a promoure activament un entorn segur i equitatiu, a través de mesures que redueixin les desigualtats i les dinàmiques que podrien facilitar la violència. Això inclou sensibilització i la

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

formació en matèria de feminismes, drets LGTBI i violències, la revisió constant de polítiques, pràctiques i relacions de poder per garantir que no es reproduïxin formes de desigualtat i discriminació, la detecció precoç de situacions de risc i l'adopció de mecanismes que permetin una intervenció ràpida i adequada davant de situacions concretes.

Respecte i protecció

Protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades. Durant tot el procés d'investigació, les persones implicades (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.

Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.

Si en el procés de recollida d'informació es presenten **dades relatives a la salut** de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Es posarà especial atenció en la **preservació de la identitat** de les persones que hagin posat en coneixement de l'organització l'existència d'una situació d'assetjament o que hagin testificat en un procés d'investigació, molt especialment, quan es tracti de persones que pateixin una situació d'assetjament sexual⁸.

Cal recordar que l'aplicació del present Protocol s'emmarca dins d'una **actuació de caràcter intern** i que el procediment administratiu, i les normes que el regulen a efectes d'accés a la informació, només s'inicia en cas d'apertura d'un expedient disciplinari/sancionador fruit de la situació d'assetjament.

⁸ Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, article 24.3: "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, article 50, "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

En el cas que la persona que instrueix un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest Protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

Dret a la informació

Totes les persones implicades tenen **dret a rebre informació sobre el procediment**, sobre els **drets i deures**, sobre quina fase s'està desenvolupant, i sobre el resultat de les fases.

Suport de persones formades

La Comissió haurà d'haver rebut formació específica en matèria de violències masclistes, LGTBI-fòbia i assetjament i, en qualsevol cas, podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència deguda i celeritat

La diligència deguda es refereix a l'obligació de l'organització de prendre les mesures necessàries i raonables per prevenir danys o per garantir que es compleixin els procediments establerts i que les persones que participen de la atenció i investigació d'un cas d'assetjament compten amb els coneixements i les competències adequats.

L'abordatge d'un cas d'assetjament exigeix la màxima cura en totes les seves fases – recepció, atenció, investigació i resolució – alhora que agilitat en els processos per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.

Quan la Comissió rebi una denúncia d'assetjament haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de **5 dies laborables**.

El període de resolució del cas, una vegada hi ha hagut consentiment exprés per a l'inici d'instrucció contradictòria i incloent el tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures, no ha de superar, com a criteri general, els **30 dies laborables**. No obstant això, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini (més d'una persona assetjada,

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

més d'una persona assetjadora, que alguna de les parts implicades estigui gaudint d'un període de vacances, llicència, permís, excedència o baixa mèdica, etc.).

En cas de compliment del termini establert, la Comissió proposarà a Direcció l'aplicació de les **mesures cautelars i de protecció** que consideri convenients, fins que l'inici del procés d'investigació sigui possible.

Voluntarietat

Principi de voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest Protocol i l'accés al sistema penal.

Tracte just

Garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariament dels fets denunciats.

En tot cas, cal recordar que quan la persona que denuncia una situació d'assetjament aporta indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat⁹.

Garantia d'indemnitat

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució no ha de patir represàlies.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

⁹ La inversió de la càrrega de la prova s'aplicarà, quan concorrin les circumstàncies, en procediments d'investigació interns, però, no podrà ser aplicada en processos administratius sancionadors en què puguin derivar aquestes investigacions (Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, article 30).

Reparació integral

En l'abordatge de situacions d'assetjament s'ha d'incloure el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars que contribueixin al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a la completa recuperació física, psíquica i social de la persona afectada, assegurant el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzants, així com la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les víctimes.

La reparació integral s'orienta pel model de centralitat de les víctimes, i a partir dels seus drets vulnerats o en risc de vulneració i les seves necessitats. Implica la necessitat d'identificar tots els àmbits i drets afectats per la violència. Es tracta de garantir integralment els drets de les persones en situació de violència masclista i promoure les transformacions personals, socials, comunitàries, institucionals necessàries per a que tals formes de violència no tornin a succeir.

La reparació inclou l'acompanyament per a la recuperació, que ha de respectar el ritme de cada víctima i l'atenció a les seves necessitats, evitant caure en models inflexibles, que no tenen en compte la singularitat de cada persona i imposen accions, ritmes i pautes alienes que obstaculitzen el procés de recuperació¹⁰.

L'eix de reparació per la recuperació s'entrecrua amb l'eix de prevenció individual, ja que és essencial treballar la prevenció de danys majors quan es planteja la intervenció i com a part de la pròpia recuperació.

Garantia de no repetició

Davant d'una situació d'assetjament, Consell Comarcal del Berguedà ha d'adoptar les mesures necessàries, tot compromentent al conjunt del seu personal perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

¹⁰ "10 claus per a l'acompanyament a dones en el procés de recuperació de la violència masclista": Tamaia, viure sense violència, a <https://tamaia.caladona.org/sobreviure-a-la-violencia-masclista/2-acompanyar-el-proces/>

Interseccionalitat o intersecció d'opressions

La concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, l'estat serològic o la diversitat sexual i de gènere, fa que aquesta impacti de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Legalitat i tipicitat en les faltes i sancions

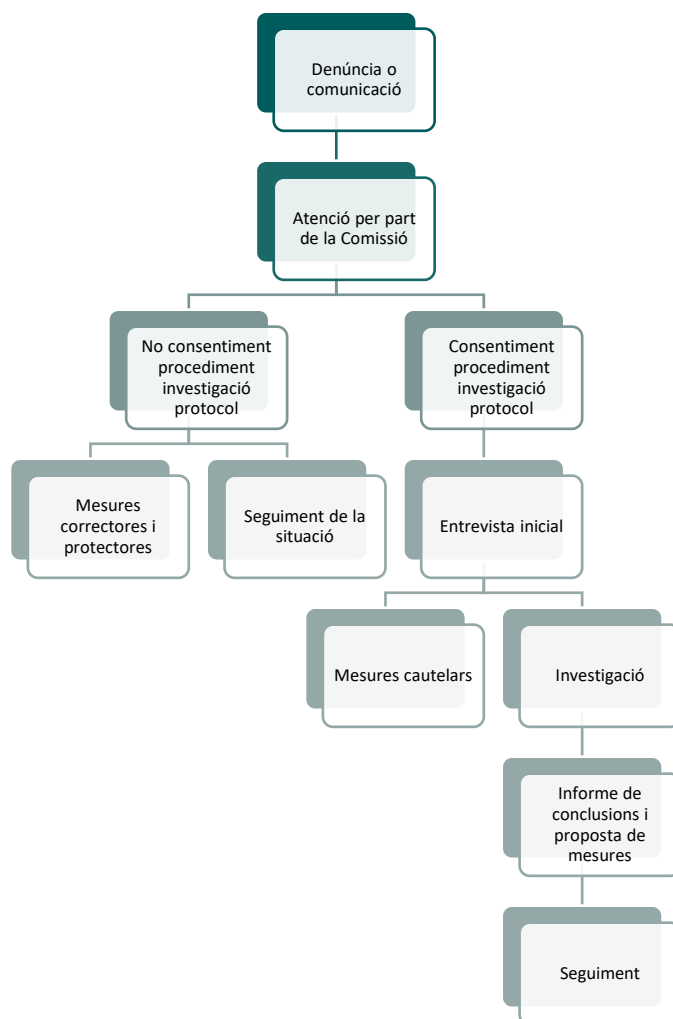
El principi de legalitat estableix que no es pot imposar una sanció a una persona a menys que l'acció que ha comès estigui expressament prohibida per la llei o per les normes que regulen l'activitat de l'organització el moment de cometre el fet. El principi de tipicitat estableix que els actes sancionats han de ser descrits de manera precisa i clara, perquè les persones puguin saber exactament quines accions són sancionables i quines conseqüències poden tenir.

Així mateix, els principis de legalitat i tipicitat protegeixen contra la retroactivitat de les disposicions sancionables, garantint que ningú sigui sancionat per actes que no estaven prohibits en el moment de cometre'ls.

10. Procediment de denúncia

Les passes a seguir, en el moment que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una via informal, variaran en funció de si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per iniciar el procediment que es recull en el present Protocol o no, i seran les següents:

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ



10.1 Vies de denúncia

Denúncia per via externa

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclouï l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest Protocol. Es tracta de **vies compatibles que aporten respostes diferents a la situació d'assetjament**.

Adreçar-se a una o altra via, o a diverses vies, és una decisió que concerneix la persona afectada, podent ser assessorada per la representació legal de les persones treballadores o per la mateixa Comissió.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Les vies externes de denúncia son les següents:

- > Via administrativa:
 - Inspecció de Treball de la Generalitat: interposar una denúncia
- > Via judicial:
 - Ordre social: interposar una demanda
 - Ordre penal: interposar una querella

Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a les persones referents en relació a quina via acollir-se, caldrà:

- > Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- > Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.
- > Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- > Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació a la persona assetjada (especialment, si la persona assetjadora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona afectada).

En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, **la Comissió durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores, cautelars i de detecció que consideri oportunes.**

Denúncia per via interna

Qualsevol persona treballadora o càrrec polític del Consell Comarcal del Berguedà que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere o sàpiga que un company o companya està vivint una situació d'aquest tipus, podrà comunicar-ho a la Comissió, ja sigui de manera verbal o escrita.

Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb la Comissió, la persona referent podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi. En tot cas, caldrà comptar amb el consentiment exprés de la persona denunciant per a l'inici del procés d'investigació interna.

Així mateix, quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest Protocol.

En tots els casos, la Comissió haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

11. Procediment d'actuació de la Comissió davant d'una situació d'assetjament

11.1 Procediment sense consentiment d'investigació interna segons recull el Protocol

Quan la persona directament afectada per la situació d'assetjament no doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna, tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la Comissió serà la següent:

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ



Coneixement de la situació per part de la Comissió (via denúncia formal o comunicació informal).



Activació de la Comissió i designació d'una persona de referència del cas.

Signatura de compromís de confidencialitat per part dels i de les integrants de la Comissió.



Entrevista de la persona de referència amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació i informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.



Declaració signada de no conformitat amb l'inici del procediment d'investigació intern recollit al Protocol.



Reunió de la Comissió per tal de valorar mesures preventives, correctores, organitzatives i de tipus psicosocial i comunicació amb el servei de vigilància de la salut.



Establir, juntament amb la persona afectada, el procediment de seguiment del cas.

Independentment que hi hagi consentiment de la persona afectada o persones afectades, sempre que la Comissió tingui coneixement d'una situació d'assetjament haurà d'actuar adoptant mesures preventives i, si escau correctores, de tipus organitzatiu i psicosocial¹¹.

¹¹ Els tribunals han determinat, en diverses, ocasions, que el deure de prevenció de l'assetjament no està condicionat a la presència d'una denúncia formal per part de la persona afectada. L'empresari/a (incloent les administracions públiques) està obligat/ada a prendre mesures preventives i correctives per garantir un entorn de treball segur i lliure d'assetjament, encara que la víctima

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Així mateix, cada vegada que la Comissió rebi una comunicació d'una nova situació d'assetjament, ja sigui per via formal, ja sigui per via informal, haurà de reunir-se i realitzar una [acta de constitució de la mateixa](#) (encara que els i les seves integrants hagin estat designats prèviament), en què es reculli el nom complet i posició a l'organització de cadascun/a dels seus i de les seves membres, qui ostenta la presidència i vot de qualitat (si escau) i la secretaria de la Comissió, així com la declaració responsable de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat.

[Cada vegada que la Comissió es torni a reunir, caldrà fer acta de la sessió](#), on es faci constar les qüestions valorades i els acords presos.

A continuació es presenta un seguit d'exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment de la persona afectada:

- > Oferir [recursos d'atenció psicològica i legal](#) a la persona afectada a través de la xarxa de serveis especialitzats. Establir una [xarxa de suport](#) a la persona afectada (persona de referència, persona de la seva àrea, etc.).
- > Aplicar una [reestructuració organitzativa](#), per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- > Reforçar el [missatge de rebuig](#) a aquest tipus de conductes i tornar a realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- > Realitzar [accions de sensibilització](#) específiques en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació d'assetjament.
- > Realitzar [un estudi per a la detecció de risc d'assetjament](#) en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació.

decideixi no presentar una denúncia formal. Les diferents sentències destaquen que la responsabilitat de l'ocupador/a és independent de la voluntat de la persona afectada d'iniciar un procediment formal de denúncia interna. L'empresari/a ha de prendre mesures per prevenir i abordar l'assetjament al lloc de treball, cosa que inclou investigar les situacions d'assetjament i prendre mesures disciplinàries contra els assetjadors, així com proporcionar suport i protecció a la persona afectada (Sentència del Tribunal Suprem, Sala del Social, de 19 de octubre de 2006; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, Sala del Social, de 25 de juny de 2009; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala del Social, de 7 de maig de 2013).

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Aplicar **mecanismes de cura** al departament o àrea en què s'hagi donat la situació (mesures d'entorn saludable, revisió de càrregues de treball, formacions en comunicació assertiva, etc.).

En tot cas, el no consentiment per a l'activació de la investigació interna tal com es recull al present Protocol no exclou de l'activació de les actuacions preventives que es consideri pertinents, ni de l'obertura d'un procediment administratiu sancionador, si l'òrgan competent valora l'existència d'una falta recollida al conveni regulador de les condicions laborals dels treballadors i treballadores, al TRE-BEP o a qualsevol altra norma aplicable al personal de l'ens.

11.2 Procediment amb consentiment d'investigació interna

Quan la persona directament afectada per la situació d'assetjament sí doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la Comissió serà la següent:

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ



Coneixement de la situació per part de la Comissió (via denúncia formal o comunicació informal).



Activació de la Comissió i designació d'una persona de contacte del cas.

Signatura de compromís de confidencialitat per part dels i de les integrants de la Comissió.



Entrevista de la persona de contacte amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació i informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.



Consentiment informat signat per a l'inici del procediment d'investigació intern recollit al Protocol.



Reunió de la Comissió per tal d'analitzar la situació i el risc associat, proposta de mesures cautelars - si escau - i valoració de les entrevistes a realitzar i material probatori a recollir.



Citació de les parts i de possibles testimonis per a la realització d'entrevistes. La comunicació es durà a terme per via escrita (notificació en mà, correu postal o correu electrònic) i amb justificant de rebuda.



Realització d'entrevistes a les parts i a testimonis.

Recollida d'informació i material probatori.

Signatura de compromís de confidencialitat per part de testimonis.



Reunions de la Comissió per valorar informació recollida i redacció d'un informe de conclusions.



Eleva a presidència l'informe de conclusions i establir els mecanismes de seguiment del cas.

Recepció de la denúncia, persona de referència i primera entrevista

Una vegada rebuda la comunicació o denúncia per assetjament, en un **màxim de 3 dies laborables**, s'activarà la **Comissió**, que haurà de posar-se en **contacte amb la persona afectada** en un **màxim de 5 dies laborables**.

Cada vegada que **s'activi la Comissió** caldrà **comunicar-ho a presidència** (preservant la confidencialitat del cas) i realitzar una **acta de constitució** de la mateixa, en què es reculli el nom complet i posició a l'organització dels i de les seves membres, la persona que ostentarà la presidència i vot de qualitat – si escau –, la persona que ostentarà la secretaria i la **declaració signada** dels i de les membres de la Comissió de **no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat** recollits al present Protocol.

Cada vegada que la **Comissió es reuneixi** per valorar i deliberar sobre el cas, caldrà realitzar una **acta de la sessió**.

L'objectiu de la primera entrevista de la persona de contacte amb la persona afectada és recollir informació per tal que la Comissió pugui:

- > **Identificar elements** de la situació relatada que puguin ser **constitutius d'assetjament** (i tipus d'assetjament).
- > **Valorar el nivell de risc** i la necessitat d'adoptar **mesures cautelars**.
- > Valorar la **viabilitat d'una resolució interna** i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extra-jurídiques existents.
- > Aclarir a la persona afectada les **fases del procediment intern**, així com **l'abast i els límits** del mateix.
- > **Informar sobre recursos d'atenció** psicològica, social i legal existents.

La persona de contacte **podrà ser escollida**, d'entre les membres de la Comissió, **per la persona afectada**.

En cas que la Comissió consideri que la situació requereix de l'adopció immediata de mesures cautelars, s'eleva una proposta de mesures a presidència o a qui aquesta delegui.

Investigació interna

En aquesta fase **es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada** per la persona/es denunciant/s, a la qual se citarà a una segona entrevista. Així mateix, es comunicarà a la persona/es denunciada/es els fets de què se l'acusa, se la citarà i se li donarà l'oportunitat d'exposar el seu relat.

També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades i fent-los signar un compromís de confidencialitat.

És recomanable que la fase d'investigació i abordatge es dugui a terme en el **menor lapse de temps possible** i, sempre que sigui factible, realitzar les entrevistes a la persona denunciada i a testimonis el mateix dia, per tal d'evitar pressions així com filtracions i manipulacions de la informació.

En tot cas, les entrevistes s'hauran de realitzar amb suficient distància temporal com per garantir que les persones citades no coincideixin físicament.

Segona entrevista amb la part denunciant

La segona entrevista amb la persona o persones afectades (denunciants) ha de permetre:

- > **Ampliar i polir el relat** una vegada identificats els fets rellevants.
- > **Recollir material probatori o d'indici** afegit, si n'hi ha.
- > **Conèixer l'existència de testimonis** que puguin ser entrevistats o entrevistades.
- > Informar la persona denunciant de la possibilitat d'aplicar **mesures cautelars** i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

Entrevista amb la part denunciada

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- > **Explicar que se l'ha denunciat** per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una persona.
- > **Aclarir les acusacions** sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la persona denunciant.
- > Demanar **aclariment de fets** narrats que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Demanar a la persona denunciada **elements probatoris** del seu relat i **aportació de testimonis**, si escau.

Si la persona denunciada ho sol·licita, o en cas que la Comissió ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb aquesta persona, per tal d'aclarir fets o recavar material probatori afegit.

Entrevista a testimonis

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

- > **Recollir el seu relat** per, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- > Explorar la possibilitat de **recopilar més material probatori/indiciari**.

Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?

- > Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.
- > Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral o dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
- > Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).
- > Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona assetjada així com la de la persona presumptament assetjadora.
- > Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent persones que hagin estat assetjades per la mateixa persona que es presumeix assetjadora.

Com a criteri general, el nombre de testimonis hauria de ser el mínim necessari per a la recollida d'informació rellevant, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

Aspectes a tenir en compte durant la fase d'investigació interna

Durant la fase d'investigació interna és important tenir en compte els següents aspectes:

- > Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- > S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > La persona denunciant i la persona denunciada tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- > Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de tot el personal del Consell Comarcal del Berguedà denunciar i col·laborar davant de situacions d'assetjament.
- > La persona acusada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.
- > Si una persona denuncia assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, i aporta indicis fonamentats, correspon a la part demandada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat.

En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament o com a part de la fase d'investigació, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en casos de violència masclista i de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part assetjada.

Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació, la Comissió procedirà a elaborar un informe de conclusions vinculant a nivell intern¹² el qual haurà de contenir:

- > Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis (identificació codificada pel que fa a testimoni i, en cas de risc, de la persona afectada).

¹² L'informe de la Comissió serà vinculant en relació amb l'aplicació de mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació per part del Consell Comarcal del Berguedà. En cas que la investigació duta a terme per la Comissió doni peu a l'obertura d'un expedient administratiu disciplinari/sancionador per part de presidència, l'informe de la Comissió tindrà caràcter facultatiu no vinculant.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Identificació dels i de les membres de la Comissió i dels o de les professionals externes que hagin participat de la investigació, si és el cas.
- > Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- > Resum de les intervencions realitzades.
- > Qualsevol altra evidència que aportï informació útil al procés.
- > Resolució:
- > Valoració del cas.
- > Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, de recuperació, reparadores)¹³.

La Comissió serà l'òrgan responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació proposades a l'informe de conclusions.

En tots el casos les mesures adoptades seran seguides i revisades temporalment.

12. Aplicació de mesures

12.1 Mesures preventives

Són aquelles mesures adreçades a evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació sexista i LGTBI-fòbica.

Les mesures preventives adoptades pel Consell Comarcal del Berguedà han estat definides a l'apartat 7 del present document.

12.2 Mesures correctores

Són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o

¹³ La Comissió es limitarà a valorar el cas, l'existència d'assetjament, la seva tipologia i els possibles agreujants: serà responsabilitat de presidència l'obertura, si escau, d'expedient disciplinari/sancionador i l'aplicació de les mesures que se'n puguin derivar.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

bé eviten el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

Algunes mesures correctores poden ser:

- > Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i funcions assignades, i veure la seva concordança amb les responsabilitats i funcions efectivament desenvolupades.
- > Realitzar intervencions en l'espai físic que puguin reduir la sensació d'inseguretat dels treballadors i treballadores (eliminació d'angles morts, millora lumínica d'espais, incorporació de vidres en portes per incrementar visibilitat, etc.).
- > Modificar comunicacions i d'altre material escrit, gràfic o audiovisual, que pugui ser discriminatori o poc inclusiu amb les dones i el col·lectiu LGTBI.
- > Realització d'estudis de detecció de riscos en les àrees o en els departament en què s'hagi donat una situació d'assetjament.
- > Realitzar formacions específiques en matèria d'assetjament adreçades als equips en què s'hagi donat una situació d'assetjament i, especialment, a caps o d'altres persones amb llocs de responsabilitat.

12.3 Mesures protectores i cautelars

Es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciant i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació, es resol el cas i es determinen mesures finals. La Comissió, prèvia comunicació a presidència, ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment d'investigació.

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'algun d'aquests requisits:

- > La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- > S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

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

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

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la **durada del procediment d'investigació**. Una vegada emès l'informe de conclusions per part de la Comissió, serà **responsabilitat de presidència valorar la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa**.

12.4 Mesures de recuperació i reparació

Quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té **dret la recuperació psíquica, física i social, i a una reparació, també simbòlica, del dany**; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

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

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

A continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures de recuperació i reparació, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- > Reconeixement per part de l'ens que no s'han dut a terme les mesures adequades per a prevenir la situació d'assetjament.
- > Oferiment d'assistència psicològica a la persona victimitzada (preferentment per un/a professional o servei de la seva elecció) fruïble en horari laboral.
- > Oferiment d'assessorament legal a la persona victimitzada, fruïble en horari laboral.
- > Acompanyament en la reincorporació a la feina quan la persona victimitzada ha estat de baixa a causa de la situació d'assetjament viscuda.
- > 4 dies de permís remunerat, vinculat a l'informe emès per la Comissió.
- > Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona victimitzada i en l'entorn de treball en què s'ha donat la situació d'assetjament, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.

12.5 Mesures disciplinàries

L'objectiu d'aquestes mesures és sancionar una conducta considerada incorrecta, és a dir, l'Administració exerceix la seva potestat disciplinària resolent, en cas de

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

comissió d'alguna falta tipificada que el personal al seu servei pugui cometre en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, la imposició de la sanció corresponent.

D'aquesta manera, la funció la Comissió ha de consistir a valorar la situació d'assetjament, el paper de les persones involucrades, el context en què s'ha donat i els possibles factors agreujants per tal d'emetre un informe de conclusions que l'òrgan sancionador competent pugui prendre en consideració a l'hora d'aplicar, si escau, les mesures pertinents.

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, la comissió haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- > Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- > El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- > El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- > Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- > Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- > Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- > Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- > Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent).
- > El fet que la persona denunciant es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'instabilitat laboral o recent incorporació.
- > El fet que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- > Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursors en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament o a la comissió d'abordatge.
- > Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- > L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- > Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- > Intent de manipulació de la comissió.
- > Negació davant de proves evidents.

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

Malgrat que la Comissió no té potestat sancionadora, cal recordar que, segons el TREBEP, article 95.2, «qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe» serà considerada una falta molt greu. D'altra banda, es considera falta greu «la tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats [i subordinades] (cal ressaltar que si els subordinats [i subordinades] cometen faltes greus o molt greus i el superior jeràrquic s'inhibeix, aquest també està cometent una falta)».

D'altra banda, pel que fa a l'aplicació de sancions, caldrà remetre's a allò que estipuli l'acord de condicions vigent al Consell Comarcal del Berguedà.

Així mateix, pel que fa als períodes de prescripció de faltes i sancions, l'article 97 del TREBEP, les faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les greus, al cap de dos anys i les lleus, al cap de sis mesos. D'altra banda, les sancions per faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les imposades per faltes greus, al cap de dos anys i les imposades per faltes lleus, al cap d'un any.

En tot cas, la prescripció dels fets serà tinguda en compte, si és el cas, en l'aplicació d'un expedient administratiu disciplinari; en canvi, **la prescripció de la falta no serà tinguda en compte en l'aplicació de mesures de recuperació i reparació**, sempre que la investigació duta a terme per la Comissió conculgui que, efectivament, es va donar una situació d'assetjament.

13. Resolució i seguiment

Una vegada finalitzat l'informe de conclusions, es comunicarà per escrit el resultat de l'informe a les parts afectades, amb síntesi dels fets i resolució, garantint la confidencialitat de totes les persones que participin en el procediment.

Si es proposa l'obertura d'expedient sancionador/disciplinari, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se a dit expedient.

La Comissió vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, de recuperació i reparació, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats.

14. Gestió documental i registres

La documentació generada durant el procés serà **codificada i guardada en arxiu d'accés restringit**, essent la persona que ostenti la **secretaria de la Comissió** la responsable de la seva custòdia.

Així mateixa, la Comissió crearà i mantindrà actualitzat el **registre informàtic de les situacions produïdes** en aplicació d'aquest procediment. El registre serà d'ús restringit per a la Comissió, facilitant a **Presidència i al servei de vigilància de la salut** la informació que requereixi per a la seva actuació, sempre respectant la normativa establerta en matèria de protecció de dades i confidencialitat i, tenint en compte que només s'incorporaran a l'expedient personal les denúncies investigades i provades.

En tot cas, **la representació legal de les persones treballadores tindrà accés**, a través dels delegats i delegades de prevenció, **a informació estadística semestral o, sempre que ho sol·liciti, a la següent informació**: nombre de denúncies segons sexe/gènere, tipologia d'assetjament denunciat, resolució (arxiu, existència d'assetjament, existència d'altres situacions sancionables i mesures aplicades).

15. Bibliografia

Azurmendi Echegaray, Ainhoa i Fontecha Miranda, Matilde (2015): *Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un Protocolo*. Ed.: Emakunde-Institut Basc de la Dona i Departament d'Educació, Política lingüística i Cultura del Govern Basc, Gasteiz.

Cantor, David James (2011): *Restitución, compensación, satisfacción: Reparaciones transnacionales y la Ley de Víctimas de Colombia*. Ed. ACNUR, Ginebra.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): *Guia d'elaboració del Protocol per a la prevenció i abordatge del'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels Protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Departament d'Igualtat i Feminismes (2023): *Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes*. Generalitat de Catalunya.

Generalitat de Catalunya (2023): *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*.

InMujeres (2009): *Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el Trabajo*. Ed. MIDES, Govern d'Uruguai, Montevideo. Oficina de l'Alt Comissionat pels Drets Humans de les Nacions Unides (2005): Principis i directrius bàsics sobre el dret de les víctimes de violacions manifestes de les normes internacionals de drets humans i de violacions greus del dret internacional humanitari a interposar recursos i obtenir reparacions. Resolució de l'Assemblea General.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Ajuntament de Vic (2017): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere del Consell Comarcal del Berguedà de Vic*. Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona (2018): Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere (Document marc per a Ajuntaments – Versió 7 –). Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

Tamaia Viure Sense Violència (2015): Projecte de formació per a la prevenció de la violència masclista. Material didàctic. Ed.: Departament de Benestar Social i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Unidad de Igualdad de Género de la UCM (2017): Guia de prevenció y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de genero o expresión de genero. Ed.: Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

16. Annexos

Annex 1: Normativa de referència

Normativa comunitària

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, 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 l'home en el treball.

Normativa estatal

Constitució espanyola. Articles 14, 15, 18 i 35.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors [i de les treballadores]. Article 4.2e.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Art. 7, 8, 45.1, 46.2 i 48.

Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Article 24.3.

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, garantia integral de la llibertat sexual.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

Normativa catalana

Estatut d'Autonomia de Catalunya. Articles 15.2 i 40.7 i 8.

Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Articles 4.a, 20.2, 21.a i 21.b.

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. Articles 4, 22, 46 i disposició addicional sisena.

Normativa relativa a l'Administració pública

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de règim local. Articles 73, 73, 75, 76, 77 i 78.

Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals. Articles 55 i 95.2.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic [i empleada pública]. Articles 94, 95, 96 i 97.

Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional. Articles 62, 63, 64, 65, 66, 67.

Annex 2: Membres de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (Comissió) i forma de contacte

Contacte de la Comissió (comissio_assetjament@ccbergueda.cat)

Titular:

Nom i cognoms: Dolors Vargas Castilla

Lloc/posició: SIAD, Psicòloga

Forma de contacte: dvargas@ccbergueda.cat

617 161 450

Substitut/a:

Nom i cognoms: Íngrid Garcia Román

Lloc i posició: SAI LGTBI+, Tècnica

Forma de contacte: igarcia@ccbergueda.cat

619 361 099

Titular:

Nom i cognoms: Núria Mariano Raventós

Lloc/posició: RRHH, Responsable

Forma de contacte: nmariano@ccbergueda.cat

617 161 277

Substitut/a:

Nom i cognoms: Laia Dalmau Bayón

Lloc i posició: Equitat en els Treballs, Tècnica

Forma de contacte: ldalmau@ccbergueda.cat

Titular:

Nom i cognoms: Queralt Cortina Guitó

Lloc/posició: Joventut, Tècnica

Forma de contacte: qcortina@ccbergueda.cat

Substitut/a:

Nom i cognoms: Eva Olalla Periañez

Lloc i posició: Serveis Socials, Educadora Social

Forma de contacte: eolalla@ccbergueda.cat

690 317 369

Titular:

Nom i cognoms: Xavi Torrabadella Boixader

Lloc/posició: Esports i Mobilitat, Tècnic

Forma de contacte: xtorradella@ccbergueda.cat

636 307 346

Substitut/a:

Nom i cognoms: Esther del Amo

Lloc i posició: Serveis Socials, Educadora Social

Forma de contacte: edelamo@ccbergueda.cat

690 336 697

Data de la darrera actualització dels i de les membres de la Comissió:

3 de desembre de 2024

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Annex 3: Sol·licitud de comunicació per una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere

Sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

En qualitat de:

- Persona afectada
- Persona coneixedora

Exposició dels fets

Sol·licitud

Signatura, lloc i data

Annex 4: Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'una investigació interna per motiu d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere

En/Na....., amb DNI/NIE núm., domicili a....., sol·licito l'inici d'una d'investigació, tal com es recull al Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere del Consell Comarcal del Berguedà.

Així mateix, autoritzo a la Comissió de prevenció i abordatge a dur a terme les actuacions necessàries per tal d'investigar la situació exposada i a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/ada, que a l'informe tècnic que resulti de d'aquesta investigació hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL,
IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

c) He estat informat/ada de les persones integrants de la Comissió de prevenció i abordatge i del dret a impugnar-ne la seva composició en cas que algun/a dels seus i de les seves membres incorri en algun dels supòsits d'incompatibilitat recollits al Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

Signatura, lloc i data

Annex 5: Compromís de confidencialitat dels i de les integrants de la Comissió de prevenció i abordatge¹⁴

En/Na..... major d'edat, amb DNI /NIE
núm....., domicili a, en la meua condició de membre de la Comissió de prevenció i abordatge segons acta de constitució de l'XX de XX de XX

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere del Consell Comarcal del Berguedà, **tinc coneixement que la informació aportada i generada** per les actuacions dutes a terme en el marc de la Comissió **té caràcter estrictament confidencial** i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Que **em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a membre de la Comissió de prevenció i abordatge** del Consell Comarcal del Berguedà, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació a la Comissió.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

, de de

Signat: Nom de la persona

¹⁴ Model extret del document marc de Protocol de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

Annex 6: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procés d'investigació interna per assetjament

En/Na..... major d'edat, amb DNI/NIE núm., domicili aen la meua condició de testimoni en una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere ocorreguda al Consell Comarcal del Berguedà.

DECLARO:

Que d'acord amb el Protocol intern per a la prevenció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere del Consell Comarcal del Berguedà, **tinc coneixement que la informació aportada i generada** per les actuacions dutes a terme en el marc de la investigació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere ocorreguda al Consell Comarcal del Berguedà té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.

Que **em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni**, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació amb el Consell Comarcal del Berguedà.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

, de de

Signat: Nom de la persona

Annex 7: Declaració responsable dels i de les membres de la Comissió de prevenció i abordatge de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat

En/Na....., amb DNI/NIE núm., domicili a.....

DECLARO, RESPONSABLEMENT:

No incórrer en cap de les causes d'incompatibilitat recollides al punt 7.3 del Protocol de prevenció, i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere del Consell Comarcal del Berguedà.

- > Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- > Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- > Les persones que tinguin una relació.
- > Les que tinguin condició de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona que ha denunciat assetjament.
- > Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

Així mateix declaro no incórrer en cap de les causes d'abstenció establertes a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic del sector públic (LRJSP):

- > Tenir interès personal en l'assumpte que es tracti o en un altre en què la resolució hi pogués influir; ser administrador/a de societat o entitat interessada o tenir qüestió litigiosa pendent amb algun/a interessat/ada.
- > Tenir un vincle matrimonial o situació de fet assimilable i el parentiu de consanguinitat dins del quart grau o d'afinitat dins del segon, amb qualsevol dels interessats/ades, amb els administradors/es d'entitats o societats interessades i també amb els assessors/es, representants

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

legals o mandataris/ies que intervinguin en el procediment, així com compartir despatx professional o estar associat amb aquests/es per a l'assessorament, la representació o el mandat.

- > Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades a l'apartat anterior.
- > Haver intervingut com a perit o com a testimoni en el procediment que es tracti.
- > Tenir relació de servei amb persona natural o jurídica interessada directament en l'assumpte, o haver-li prestat en els dos últims anys serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.

Segons l'article 21 de la LRJSP, en els casos previstos per a l'abstenció, podrà promoure's recusació pels interessats/ades en qualsevol moment de la tramitació del procediment.

La recusació es plantejarà per escrit i s'expressarà la causa o les causes en què es fonamenta.

A l'endemà el recusat/ada manifestarà a la Comissió si en ell o ella es dona o no la causa al·legada. En el primer cas, si la Comissió aprecia la concurrència de la causa de recusació, acordarà la substitució tot seguit.

Si el recusat o recusada nega la causa de recusació, la Comissió resoldrà en el termini de 3 dies, havent fet prèviament els informes i les comprovacions que consideri oportuns.

Annex 8: Informe de conclusions

Recepció i tipologia de denúncia

- > Data de recepció de la denúncia:
- > Canal de recepció de la denúncia:
- > Denúncia per:
 - Assetjament sexual
 - Assetjament per raó de sexe
 - Assetjament per raó d'orientació sexual
 - Assetjament per raó d'identitat de gènere
 - Assetjament per raó d'expressió de gènere

Persones involucrades

- > Dades identificatives de la persona o persones que denunciïn:

- > Dades identificatives de la persona o persones denunciades:

Comissió de prevenció i abordatge (Comissió instructora)/Servei professional que participa de la investigació

- > Data de constitució de la Comissió (adjuntar acta de constitució):

- > Nom, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de les persones que integren la Comissió:

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Abstencions i recusacions per a formar part de Comissió i motius:
- > Nom del servei extern i nom i perfil professional de les persones que duen a terme la investigació o consultades, si escau:

Exposició sintètica dels fets denunciats

Exposició sintètica dels fets segons declaració de la persona o persones denunciades

Testimonis

- > Dades identificatives dels i de les testimonis de la part denunciant:

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciante:

- > Dades identificatives dels i de les testimonis de la part denunciada:

- > Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciada:

Altres proves o elements indicaris aportats

Quan es tracti d'informes de caràcter mèdic o psicològic o d'informació d'especial protecció, se citaran les proves sense revelar-ne el contingut.

Actuacions dutes a terme per part de la Comissió d'investigació

- > Nom, data i assistents, indicant sexe/gènere, a les reunions de la Comissió:

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- > Entrevistes realitzades (persones citades, nombre d'entrevistes realitzades i nom de les persones entrevistades, sexe/gènere de les persones entrevistades, acompanyants de les persones entrevistades – si n'hi ha –, membres de la Comissió que realitzen l'entrevista, persones que es neguen a declarar):

- > Altres accions de recopilació d'informació dutes a terme:

- > Coordinacions realitzades amb altres serveis (servei de prevenció de riscos/vigilància de la salut; SIAD/SAI comarcal; servei d'assessorament extern, etc.):

- > Mesures cautelars adoptades durant el procés d'abordatge:

Valoració de la Comissió d'investigació

La Comissió valora:

- La no existència d'assetjament
- La no existència d'assetjament però sí d'altres situacions discriminadores (detallar):
- La impossibilitat de demostrar si s'ha donat o no una situació d'assetjament
- L'existència d'una situació d'assetjament:
 - Sexual
 - Per raó de sexe

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

- Per raó d'orientació sexual
- Per raó d'identitat de gènere
- Per raó d'expressió de gènere

Elements que duen a realitzar aquesta valoració:

En cas de detectar-se una situació d'assetjament cal indicar la concurrència d'agreujants, en cas que n'hi hagi:

Proposta de mesures

- > Mesures preventives, correctores i organitzatives:

- > Mesures de recuperació i reparació:

- > Proposta d'obertura d'expedient disciplinari:
 - Sí
 - No

Òrgan al qual s'eleva l'informe

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Data i lloc de tancament de l'informe:

Signatura membres de la Comissió de prevenció i abordatge:

La informació que es recull en el present informe és de caràcter confidencial, l'òrgan receptor del mateix el gestionarà amb el sigil degut i la informació recollida serà utilitzada únicament a efectes d'aplicació de les mesures pertinents.

En cas que alguna de les persones afectades pel present expedient de denúncia d'assetjament requereixin accedir al contingut de l'informe, es tindrà en compte allò que estableix la Llei 39/2015 de procediment administratiu comú; així com la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, tenint en compte que l'article 24.3 d'aquesta Llei estableix que, en casos de denúncies internes, "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i la Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, que el seu article 50, sobre protecció de dades i limitacions a la publicitat, indica que "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

D'altra banda, el present informe té caràcter vinculant, a nivell de procediment intern i d'aplicació de mesures preventives, correctores, organitzatives, de recuperació i de reparació.

Glossari

Asexual: persona que no experimenta atracció sexual envers altres persones. Això no impedeix que les persones asexuals puguin sentir atraccions romàntiques o d'altre tipus.

Aromàntica: persona que no sent atracció romàntica cap a altres persones. Pot experimentar atracció sexual, però no busca relacions romàntiques.

Assetjament discriminatori: tipus d'assetjament basat en la discriminació cap a una persona o grup per raons com raça, ètnia, religió, sexe, orientació sexual, o identitat de gènere.

Bisexual: persona que se sent atreta sexualment, afectivament o romànticament tant per dones com per homes.

Cisgènere: persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb el gènere assignat en néixer segons les seves característiques anatòmiques.

Ciberflash: enviament no sol·licitat d'imatges sexuals a través d'aplicacions de cites, missatgeria, textos, o tecnologies com Airdrop o Bluetooth.

Coacció: violència física, psíquica o moral exercida sobre un individu per obligar-lo a fer o dir alguna cosa en contra de la seva voluntat, o per impedir-li realitzar alguna acció o pensament.

Desigualtat de tracte: manca d'igualtat en el tracte envers diferents col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, afavorint un grup per sobre d'altres.

Detecció: ús d'instruments teòrics i tècnics per identificar i visibilitzar la problemàtica de la violència masclista, ja sigui en fases inicials o estables, i conèixer les situacions on cal intervenir per evitar el desenvolupament i la cronicitat.

Diligència deguda: en casos d'assetjament o violència masclista, es refereix a l'obligació de prendre totes les mesures necessàries per prevenir, investigar, sancionar i reparar qualsevol acte de violència o assetjament de gènere, garantint la protecció dels drets de les víctimes i la rendició de comptes dels perpetradors.

Discriminació: aplicació de distincions i pràctiques desiguals i arbitràries a una persona o grup per motius com sexe, ètnia, ideologia, edat, orientació sexual, entre altres.

Discriminació directa per raó de sexe i d'orientació sexual: situació en què una persona és tractada menys favorablement que una altra en situació comparable a causa del seu sexe o orientació sexual. Es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe i orientació sexual.

Discriminació indirecta per raó de sexe i d'orientació sexual: situació en què una norma, criteri o pràctica aparentment neutral posa en desavantatge a persones d'un sexe o orientació sexual respecte a altres, llevat que es justifiqui objectivament per una finalitat legítima amb mitjans necessaris i adequats. Qualsevol ordre de discriminar indirectament per raó de sexe i orientació sexual és també discriminatòria.

Discriminació múltiple: situació en què una persona experimenta simultàniament més d'una forma de discriminació.

Discriminació per embaràs: tractament desfavorable cap a una persona a causa del seu embaràs, part o condicions mèdiques relacionades, especialment comú en l'àmbit laboral.

Expressió de gènere: la manera com una persona manifesta el seu gènere al món, incloent l'aparença (roba, pentinat, maquillatge), el comportament (manera de parlar i actuar), interessos (aficions, activitats) i la identitat de gènere (com se sent i s'identifica).

Garantia d'indemnitat davant represàlies: dret a no patir tracte advers com a conseqüència de presentar una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs per impedir la discriminació i exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. Aquesta situació també es considera discriminació per raó de sexe.

Garantia de no repetició: mesures per evitar la recurrència de violacions de drets humans, incloent reformes normatives i organitzacionals, educació sobre drets humans, investigació de conductes vulneradores i mecanismes de restauració.

Gai: home que se sent atret sexualment, afectivament o romànticament per altres homes.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Gènere: concepte referit a les diferències socials, en oposició a les biològiques, entre dones i homes, que són apreses, canvien amb el temps i varien entre cultures, sent susceptibles de modificació, re-interpretació i reconstrucció.

Identitat sexual o de gènere: percepció interna i individual que una persona té del seu propi sexe o gènere, que pot no coincidir amb el sexe assignat al néixer.

Heterosexual: persona que se sent atreta per persones del gènere oposat.

Homosexual: persona que se sent atreta per persones del mateix gènere.

Intersexe: persona que neix amb característiques sexuals que no encaixen en les definicions típiques de "masculí" o "femení", incloent variacions en cromosomes, gonades, hormones sexuals o genitals.

Lesbiana: dona que se sent atreta sexualment, afectivament o romànticament per altres dones.

Orientació sexo-afectiva: atracció romàntica, sexual o afectiva que una persona sent cap a altres, que pot ser del mateix sexe, del sexe oposat, de més d'un sexe o envers ningú. Inclou heterosexualitat, homosexualitat, bisexualitat, asexualitat, entre altres.

Pansexual: persona que se sent atreta a persones independentment del seu gènere o identitat de gènere, sense que el gènere sigui un factor determinant en l'atracció.

Perspectiva de gènere: tècnica d'anàlisi que considera les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat i àmbit d'una intervenció.

Prevenició: conjunt d'accions per evitar o reduir la incidència de la violència masclista i LGTBI-fòbica mitjançant la reducció de factors de risc.

Recuperació: procés enfocat a tractar les conseqüències d'una situació de violència i vulneració de drets. Inclou mesures individuals i comunitàries, com suport psicològic, mèdic, social o econòmic, entre altres.

Reparació: conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives, i similars, adoptades pels organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

masclista per restablir tots els àmbits afectats per la situació viscuda. La reparació també inclou mesures per garantir la no repetició.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu contra una persona per presentar una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus, destinats a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què està o ha estat sotmesa. Relacionat amb la garantia d'indemnitat davant represàlies.

Rols de gènere: expectatives socials sobre el comportament i actituds adequades per a homes i dones.

Sensibilització: conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis en l'imaginari social per avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

Trans*: persona que s'identifica amb un gènere o sexe diferent del que li va ser assignat al néixer, incloent persones transexuals i transgènere.

Victimització secundària o revictimització: maltractament addicional contra persones en situacions d'assetjament, resultant dels dèficits de les intervencions dels organismes responsables o de les actuacions inadequades d'altres agents implicats.

Violència digital: actes de violència masclista i misogínia en línia, instigats, amplificats o agreujats parcialment o totalment amb l'ús de tecnologies de la informació i comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània, entre altres. Aquests actes afecten la dignitat i drets de les dones i persones LGTBI, causant danys psicològics i físics, reforçant estereotips, danyant la dignitat i reputació, atemptant contra la privacitat i llibertat d'actuació, causant pèrdues econòmiques, i obstaculitzant la participació política i la llibertat d'expressió de les dones.