



Consell Comarcal
de la Conca de Barberà



Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus organismes autònoms

Desembre de 2019



Índex

1.	Voluntat del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i Organismes	3
2.	Introducció	4
3.	Marc Legal.....	5
4.	Objectius.....	7
5.	Definicions i identificació de situacions d'assetjament.....	8
5.1	Definició legal de l'assetjament	8
5.2	Tipologies d'assetjament	10
6.	Servei d'Assistència i assessorament a les persones afectades per un cas d'assetjament	12
7.	Procés d'actuació davant d'una situació d'assetjament	14
7.1	Circuit d'actuació.....	14
8.	Seguiment i avaluació de casos d'assetjament	19
9.	Annex	20
9.1	Model de denúncia interna.....	20
9.2	Model d'informe	21



1. Voluntat del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i Organismes

El Consell Comarcal de la Conca de Barbera i els seus Organismes Autònoms volen aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones. Totes les dones i homes del Consell Comarcal tenen dret que es respecti la seva dignitat, i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/res, col·laboradors/res externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, el Consell Comarcal de la Conca de Barbera i els seus Organismes Autònoms declaren que l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere no serà permès ni tolerat sota cap circumstància. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència. Per aconseguir aquest propòsit el Consell Comarcal demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant recolzament a aquelles persones que els puguin estar patint.

El Consell Comarcal de la Conca de Barbera i els seus Organismes Autònoms es comprometen a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

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

2. Introducció

En l'actualitat, malgrat les normatives estatals i internacionals que persegueixen l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes, les diverses realitats quotidianes mostren que, ara per ara, l'assumpció d'aquesta no és més que un principi teòric.

Aquesta desigualtat es fa present en la construcció i representació de les identitats, que defineixen unes expectatives i exigències d'acord amb el sistema sexe/gènere, que penalitza a totes aquelles persones que no s'ajusten a aquestes, mitjançant les violències masclistes i LGTBIfòbiques.

En l'àmbit laboral, aquestes violències i desigualtats es manifesten a través de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere. Assetjaments que atempten contra els drets fonamentals de les persones, a la intimitat, la dignitat, la llibertat sexual, la identitat i expressió de gènere, la seguretat i la integritat física i moral.

Per aquest motiu, les recomanacions internacionals i europees afirmen la necessitat d'incorporar polítiques contra aquestes tipologies d'assetjament. El Consell Comarcal de la Conca de Barberà creà i aprovà el 2009 un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, el qual fou acordat amb la representació de les persones treballadores del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD.

El present document representa la revisió i l'actualització d'aquest, en el qual s'incorporarà l'actuació davant els assetjaments per raó d'orientació sexual i identitat de gènere. Serà presentat i proposat per la seva aprovació en el Ple del 16 de desembre de 2019.



3. Marc Legal

En relació amb el marc normatiu, que recull les mesures legals relacionades amb la igualtat efectiva entre dones i homes, així com el dret a la no discriminació, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, es destaquen:

Normativa autonòmica

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

- Art 5 tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

- Art. 4 setè: Defineix l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Art. 5: Especifica l'obligatorietat de les administracions públiques de Catalunya a vetllar pel dret a la no-discriminació amb intenció de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar al qual pertanyi.

Normativa estatal

Constitució Espanyola:

- Art. 14: Principi d'igualtat.
- Art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- Art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- Art. 35: Dret al treball lliure de discriminacions per raó de sexe.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes:

- Art. 7: Defineix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat és discriminació per raó de sexe.
- Art. 45.1: Obliga a les empreses a adoptar mesures que evitin qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- Art. 48: Exposa les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral.
- Art. 62: Presenta els principis que ha d'incorporar el protocol d'actuació i prevenció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.



Codi Penal:

- Art. 184: Tipifica l'assetjament sexual com a delicte.
- Art. 314: Exposa les sancions associades a la discriminació laboral per raó de sexe i orientació sexual.



4. Objectius

Aquest protocol té l'objectiu de definir el procediment d'actuació que ha de seguir el Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus organismes autònoms en el moment que una persona treballadora detecti o consideri que ella o una altra persona està patint assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere.

Concretament, els objectius en relació amb la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament, són:

1. Prevenció d'actituds masclistes que puguin desenvolupar situacions d'assetjament
2. Formar, informar i sensibilitzar a la plantilla del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD sobre les diverses tipologies d'assetjament, amb la intenció d'afavorir la seva detecció i conseqüentment facilitar l'actuació.
3. Establir la figura de referència que intervingui davant els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere.
4. Aplicar les mesures sancionadores corresponents.
5. Garantir la confidencialitat de les persones afectades.



5. Definicions i identificació de situacions d'assetjament

5.1 Definició legal de l'assetjament

Les definicions dels conceptes relacionats amb l'assetjament sexual i per raó de sexe, s'estableixen a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret a les dones a erradicar la violència masclista, en els articles 7 i 5 respectivament.

A més, s'incorpora la definició d'assetjament sexual per raó d'orientació sexual a partir de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Les definicions d'assetjament queden recollides com:

- **Assetjament sexual:** *qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.*

A tall d'exemple, sense ànim exclouent ni limitador, es consideren assetjaments sexuals els següents comportaments:

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Adreçar-se a la persona de manera denigrant o obscena
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats i/o capacitats sexuals
- Invitacions persistents de participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes ha deixat clar que no li interessen
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals
- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o altres imatges de contingut sexualment explícit
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- Apropament físic excessiu
- Arraconar



- Buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos

- **Assetjament per raó de sexe:** *qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.*

A tall d'exemple, sense ànim exclouent ni limitador, es consideren assetjaments per raó de sexe els següents comportaments:

- Tenir actituds paternalistes o condescendents
- Insultar a la persona treballadora segons el seu sexe
- Discriminar a la persona treballadora segons el seu gènere
- Dirigir-se a la persona de manera ofensiva
- Ignorar aportacions o comentaris d'una persona en funció del seu sexe
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de gènere
- Utilitzar humor sexista

- **Assetjament per raó d'orientació sexual:** *qualsevol comportament basat en l'orientació sexual d'una persona, que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.*

A tall d'exemple, sense ànim exclouent ni limitador, es consideren assetjaments per raó d'orientació sexual els següents comportaments:

- Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada respecte l'orientació sexual d'una persona treballadora o la seva parella
- Insultar a la persona treballadora basant-se en la seva orientació sexual
- Discriminar un company o una companya per la seva orientació sexual
- Ignorar les aportacions d'un company o una companya degut a la seva orientació sexual
- Utilitzar llenguatge LGTBIfòbic
- Dirigir-se a la persona de manera ofensiva

- **Assetjament per raó de la identitat de gènere o l'expressió de gènere:** *qualsevol comportament basat en la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere d'una persona, que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar*



contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A tall d'exemple, sense ànim exclouent ni limitador, es consideren assetjaments per raó de la identitat de gènere o l'expressió de gènere els següents comportaments:

- Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada a una persona per la seva identitat de gènere o la seva expressió de gènere
- Burlar-se d'una persona que s'expressa amb diversitat de gènere
- Preguntar el gènere a una persona que s'expressa de manera no binària
- No respectar el nom sentit d'una persona
- No utilitzar els pronoms pels quals una persona demana ser interpel·lada
- Utilitzar llenguatge LGTBIfòbic

És important puntualitzar que la inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia l'assetjament no l'exonera de la responsabilitat dels seus actes, ja que, en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar qualsevol mena de conducta ofensiva i degradant.

5.2 Tipologies d'assetjament

L'assetjament és un acte que té la intenció d'intimidat, humiliar i es produeix en un ambient desfavorable i agressiu per a la persona que el pateix. Hi ha diverses tipologies d'assetjament, que varien en funció de la direcció de la persona que assetja i la persona que el pateix.

Els assetjaments poden ser verticals o horitzontals, tipologies que es detallen amb major precisió a continuació:

- **Assetjament vertical descendent:** una persona amb superioritat jeràrquica que exerceix l'assetjament sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** una persona o un grup de persones que exerceixen l'assetjament sobre una altra persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** una persona o un grup de persones que exerceixen l'assetjament sobre una altra persona de la mateixa categoria laboral o grup de treball.



Tanmateix, els assetjaments poden produir-se per persones externes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD, ja sigui per part de la clientela, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/es, estudiants en pràctiques), persones d'empreses externes, etc.

La responsabilitat del Consell Comarcal i els seus organismes autònoms es troba en la protecció a les persones treballadores de l'organització davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere per part de persones internes i externes, així com la protecció a les persones externes a l'organització que hagin patit aquest tipus d'assetjament per part d'algú de la plantilla del Consell Comarcal i els seus organismes autònoms.

6. Servei d'Assistència i assessorament a les persones afectades per un cas d'assetjament

El Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus Organismes Autònoms, de forma simultània a l'aprovació del present protocol han de nomenar una **Comissió d'Investigació**, a través del decret de presidència, que serà la responsable de rebre les queixes i/o les denúncies d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere. Aquesta Comissió d'Investigació serà la figura de referència quant a consulta i informació.

De cara a garantir l'assessorament a les persones que han sigut assetjades, esdevé necessari que l'organització designi i formi a les persones de la Comissió d'Investigació, envers les violències masclistes i la diversitat sexual i de gènere, per tal de vetllar per la implementació del present protocol.

Així doncs, cal que les persones que assoleixin aquesta figura estiguin especialitzades en l'àmbit de les violències masclistes i la diversitat sexual i de gènere, segueixin el principi de confidencialitat, transmetin confiança i credibilitat.

Un cop presentada la denúncia, serà aquesta Comissió l'encarregada de portar a terme la investigació. Aquesta estarà formada per una persona del servei d'Igualtat, una persona de l'equip directiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i una persona representant de la plantilla.

A més, es recomana la incorporació d'una figura externa a la comissió, experta en igualtat de gènere.

Tanmateix, l'organització podrà recórrer a suport professional extern en cas de necessitar-ho.

Així doncs, la Comissió d'investigació té l'obligació d'analitzar la denúncia presentada i la documentació adjunta. Per tal d'aprofundir en la investigació haurà de reunir el màxim de proves disponibles, a més d'entrevistar-se amb la persona que ha interposat la denúncia i informar-la de les vies d'actuació, així com haurà d'entrevistar a la persona denunciada i els/les possibles testimonis.

A partir d'aquí haurà de valorar la necessitat de les mesures cautelars i emetrà un informe vinculant respecte a l'existència d'accions ofensives que puguin ser considerades assetjament.

Aquest informe¹ haurà d'incloure la identitat de la persona o persones assetjada/des i assetjadora/es, a més de les persones que hagin participat en la investigació i l'elaboració de l'informe.

¹ Model d'informe a l'annex



**Consell Comarcal
de la Conca de Barberà**



Tanmateix, l'informe haurà de disposar dels antecedents del cas, la denúncia realitzada, les proves que l'acompanyen, el resum dels fets principals i les actuacions efectuades. Amb la voluntat de garantir la confidencialitat de les persones entrevistades, es mantindrà l'anonimat del/la testimoni i només s'exposarà l'existència o no dels fets constatats.



7. Procés d'actuació davant d'una situació d'assetjament

Qualsevol assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere, que tingui lloc a l'ambient laboral, pot constituir una infracció molt greu, i serà objecte de sanció. El present protocol inicia el procés d'aplicació des del moment en què es rep una denúncia d'assetjament, ja sigui per part de la pròpia persona assetjada o qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament.

Cal destacar que en qualsevol moment la persona assetjada pot decidir suspendre el circuit d'actuació intern i acudir a un circuit extern, a través de la via judicial, en cas de creure-ho convenient.

7.1 Circuit d'actuació

El procediment pot iniciar-se en la fase 1, de comunicació dels fets i assessorament, o directament per la fase 2, de denúncia.

Fase 1: Mediació i assessorament

La present fase té per objectiu informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase 2, de denúncia interna i investigació, si s'escau.

S'activa en el moment en què es detecta una agressió, o bé per part de la persona assetjada o per una altra persona que ha detectat una conducta d'assetjament, i té una durada màxima de **tres dies laborables**. Es pot fer mitjançant un escrit, un correu electrònic o una conversació.

La persona assetjada, o bé la persona que ha detectat una conducta d'assetjament, pot adreçar-se a una de les persones integrants de la Comissió d'Investigació per tal d'informar del cas, i aquesta valorarà la situació, informarà la persona i l'assessorarà sobre els drets, les opcions i les accions que es poden prendre al respecte.

En aquest moment, es poden donar quatre resultats:

1. Que la persona afectada decideixi no presentar una denúncia interna i la persona de la Comissió d'Investigació, en haver analitzat la informació rebuda, no consideri l'existència d'una situació d'assetjament. Sota aquesta premissa es tancarà el cas i no es portarà a terme cap altra acció.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar una denúncia interna i la persona de la Comissió d'Investigació, en haver analitzat la informació rebuda, proposi la mediació del conflicte per tal de fer saber a l'altra persona el rebuig de l'organització vers aquelles actituds i comportaments.



3. Que la persona afectada decideixi no presentar una denúncia interna. En aquest cas, si la persona de referència detecta que pot tractar-se d'una situació d'assetjament, explicarà a la persona afectada l'existència del SIAD i el SAI, per tal que pugui adreçar-se en cas de necessitar-ho. Tanmateix, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, però amb la intenció de què s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, s'exposarà el cas a l'equip directiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

4. Que la persona afectada decideixi presentar una denúncia interna.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

Tal com s'ha esmentat amb anterioritat, una persona que adverteixi una conducta d'assetjament pot presentar una denúncia interna, sempre que es realitzi sota el consentiment de la persona assetjada.

Aquesta fase té per objectiu la investigació exhaustiva dels fets, a partir de la qual s'emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament. També es proposaran les mesures d'intervenció que es considerin necessàries. La durada d'aquesta i la 3a fase serà d'entre **20 i 30 dies laborables** com a màxim. Això i tot, en alguns casos, degut a la dificultat de les investigacions podrà excedir-se la durada de la investigació, mitjançant la pertinent justificació.

Tal com s'ha exposat anteriorment, des del primer moment d'inici de la denúncia caldrà que la Comissió iniciï la investigació dels fets, sempre sota una estricta confidencialitat i reserva.

La denúncia interna necessàriament s'haurà de realitzar per escrit, i incorporarà²:

- El nom i cognoms de la persona denunciant
- El nom, cognoms i posició de la persona presumpta assetjadora
- Detall dels fets que es consideren rellevants: descripció dels fets, dates, durada, freqüència dels fets
- Noms i cognoms de possibles testimonis de l'assetjament
- Altres observacions

Aquesta denúncia serà datada i signada per la persona denunciant i per la persona que la rep.

² Model de denúncia interna a l'annex



La persona que rebí la denúncia o la persona referent de la Comissió d'Investigació haurà de:

- Informar a la persona presumptament assetjadora del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar, tant a la persona assetjada com la persona presumptament assetjadora, qui i com portarà a terme la investigació.
- En cas que no formin part de la Comissió d'Investigació, caldrà informar dels fets al Servei de Prevenció de Riscos i a la representació de les persones treballadores.

La persona o les persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores. Mitjançant un informe escrit caldrà expressar les evidències que afirmen que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.

Per aquest motiu, la Comissió d'investigació, haurà d'entrevistar a la persona que presenta la denúncia interna, als possibles testimonis (els quals hauran de ser informats sobre la necessitat de mantenir la confidencialitat) i a la persona presumptament assetjadora. Tant la persona denunciant com la denunciada poden estar acompanyades durant tot el procés per la persona de referència o una persona de confiança.

A més, en cas de necessitat, la Comissió d'Investigació pot assessorar-se en els professionals que considerin pertinents per tal de garantir el bon tractament del cas.

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

Durant el procés d'instrucció, caldrà considerar si és necessari:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre les persones implicades
- Intentar limitar els contactes durant la investigació
- Facilitar suport i assessorament
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat



La persona o persones que assumeixen la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de la resolució, en què s'exposarà si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe elaborat, Gerència, juntament amb Recursos Humans acordarà la resolució del cas, segons els següents criteris:

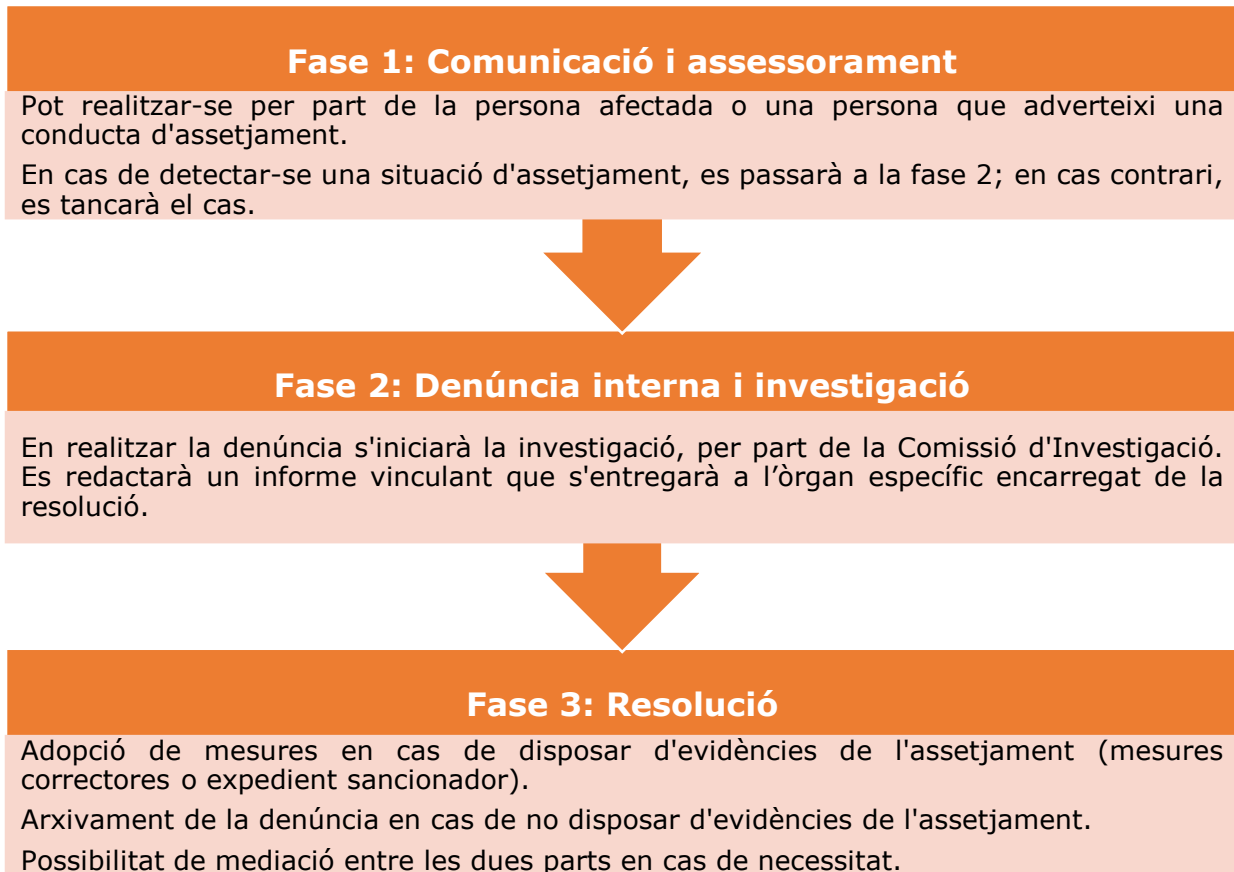
- Evidències que proven l'existència d'una situació d'assetjament: s'iniciarà l'expedient sancionador i s'adoptaran les mesures cautelars que pertorquin.
- Sense evidències que provin l'existència d'una situació d'assetjament: s'arxivarà la denúncia.
- En cas de necessitat, es proposarà una mediació entre ambdues parts.

A més, la persona o l'òrgan encarregat de la resolució informarà la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions i/o sancions.

A continuació s'exposarà el circuit d'atenció per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.



Figura 1. Circuit d'actuació



Font: elaboració pròpia

Això i tot, tal com s'ha exposat amb anterioritat, la persona que denuncia una situació d'assetjament mitjançant el circuit intern, pot decidir recórrer a un circuit extern per tal de traslladar el cas a la justícia, en qualsevol fase del procés d'actuació.

8. Seguiment i avaluació de casos d'assetjament

El Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus Organismes Autònoms es comprometen a vetllar perquè no es produeixin situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere en el si de l'organització, així com a mantenir informada a tota la plantilla de les vies d'actuació existents.

A més, un cop a l'any, es portarà a terme l'avaluació i el seguiment del present Protocol, amb l'avaluació corresponent, mitjançant la reunió amb la representació de les persones treballadores del Consell Comarcal i l'OAD.

Els indicadors que s'utilitzaran, desagregant les dades per sexe són:

- Nombre de persones treballadores que han comunicat una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere al lloc de treball.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere al lloc de treball.
- Nombre anual de les mesures preventives i/o de sensibilització portades a terme pel Consell Comarcal i l'OAD. Caldrà exposar les hores dedicades a la sensibilització i aportar el llistat de les mesures preventives.
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat pel Consell Comarcal i l'OAD durant l'any.



9. Annex

9.1 Model de denúncia interna

Nom i cognoms de la persona denunciant:

Nom, cognoms i posició de la presumpta persona assetjadora:

Detall dels fets (amb dates, durada, freqüència i llocs dels fets):

Noms i cognoms de possibles testimonis:

Signatura:

Data:

Altres observacions (a complimentar per la persona que rep la denúncia):

Rebuda per:

Data:



9.2 Model d'informe

Persona que manifesta ser assetjada:

Persona assetjadora:

Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies:

Testimonis, proves, resum dels fets principals:

Informe de conclusions i mesures proposades:

Altres observacions:

Informe i investigació realitzada per:

Data: