

Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual

Consell Comarcal de l'Alt Urgell

Gener 2024

Amb el present document el Consell Comarcal de l'Alt Urgell (CCAU) manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència a tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual. D'aquesta manera, el consell vol mostrar el seu compromís amb la prevenció i l'abordatge d'aquesta xacra a l'hora que informar de la seva aplicació a tota la plantilla i la resta de personal que dona serveis, d'una manera o una altra, i ja sigui personal propi o que vingui d'altres organitzacions, públiques o privades. També s'inclouen dins les competències d'aquest protocol les persones que sense tenir relacions laborals amb el CCAU fan serveis al consistori ja sigui per a formació, pràctiques no laborals, voluntariat, etc.

El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual del CCAU s'ha de complir de manera estricta i serà publicat i es mantindrà de manera visible i a l'abast de tothom. La seva entrada en vigor serà al mes de gener de l'any 2025 i a revisar i actualitzar cada 12 mesos.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat per la Comissió de Negociació del IV Pla d'Igualtat del CCAU, formada per la representació de la direcció de l'ens i la representació de la part social.

El Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del CCAU amb CIF P7500006G. És d'aplicació a tota la plantilla i també a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer o treballi per compte propi, dugui a terme activitats o presti serveis al CCAU.

L'àmbit laboral del CCAU es localitza al Passeig Joan Brudieu, 15 de La Seu d'Urgell.

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol són les instal·lacions ubicades a l'adreça anteriorment indicada. Tanmateix els espais públics i privats situats fora de l'adreça indicada, que són utilitzats com a lloc de treball, també quedaran a l'abast del present document, així com els llocs de descans de la plantilla i instal·lacions sanitàries. També s'aplicarà aquest protocol en aquells desplaçaments necessaris per a la feina, ja siguin en cotxe d'empresa, vehicle propi, a peu o amb transport públic i a l'allotjament proporcionat pel CCAU.

Tenint en compte les característiques de les feines desenvolupades al CCAU, aquest protocol també serà aplicable en totes aquelles interaccions vinculades a les activitats de l'ens que es donin fora de les instal·lacions i dins del territori en el qual es pot aplicar la legislació catalana i espanyola. Les interaccions poden ser presencials (formacions, cursos, encàrrecs..) o telemàtiques (correus electrònics, xarxes socials, etc).

Finalment cal indicar que també serà d'aplicació, el present document, en els trajectes des del domicili fins a la feina.

Pel que fa a l'horari d'aplicació ve determinat per la jornada laboral de la plantilla sense perjudici de que s'ampliï a hores no contractades sempre que es demostrï que la situació analitzada es correlaciona amb l'entorn laboral.

El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual del CCAU dona compliment a tot allò que fixen els articles 46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i l'article 14

de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre PRL.

Presentació i àmbit d'aprovació

El CCAU manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.

Així mateix, manifesta el compromís de **tolerància zero** davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament. Per tant, unifica els tres tipus de mesures que estableix l'apartat 7 de l'annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- Mesures preventives: declaració de principis, definició dels tipus d'assetjament i identificació de conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.
- Mesures proactives i procedimentals davant l'assetjament per al seu abordatge
- Mesures reactives i de règim disciplinari, si s'escau.

Objectius

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
6. Establir el marc de formació de les persones vinculades a l'empresa sobre la identificació de l'assetjament.

Definicions

Assetjament sexual: El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

El consentiment es considerarà en termes que marca la legislació vigent a l'Estat Espanyol i a

Catalunya, en aquesta matèria.

Es considera que els comportaments següents, entre d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar i/o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o amb aplicacions de missatgeria de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu no desitjat i consentit.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- La persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual "quid pro quo").
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

Es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Xantatge sexual per raó de sexe.

- Assetjament ambiental per raó de sexe.

Assetjament per orientació sexo afectiva, expressió i identitat de gènere

constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexo afectiva d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.

- Bromes i/o insults homòfobs i ofensius.
- Aïllament.
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó de la seva orientació sexoafectiva, estigui o no reconeguda per aquesta.
- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut homòfob.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o whatsapp de contingut homòfob
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris homòfobs, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per l'Olga Alonso i l'Alba Casqueiro (tècniques de l'àrea d'igualtat) com a persones de referència del present protocol.
- En tot moment les persones implicades podran estar acompanyades de les persones que desitgin.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades que fan referència tant a la persona suposadament assetjada com a la persona suposadament assetjadora rebran un número de identificació i tot el procés es durà a terme utilitzant aquest número, i només la Persona de Referència coneixerà a quines persones correspon la numeració.
- Les dades sobre la salut de la persona afectada/es s'incorporaran a l'expedient només en el cas que ho autoritzi de manera expressa.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades (tant la persona suposadament assetjada com la persona presumptament assetjadora) tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant. I el seu resultat. La informació serà proporcionada per les persones de referència: l'Olga Alonso i l'Alba Casqueiro, tècniques de l'àrea d'igualtat.

Suport de persones formades

El CCAU compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment. Son les persones de Referència. Tanmateix, totes les persones que formen part de la Comissió de Negociació i la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, també han rebut formació.

Diligència i celeritat

- La primera fase (denúncia), tindrà una durada màxima de **tres dies laborables**.
- La segona fase (investigació i resolució) tindrà una durada màxima de **vint dies laborables**, ampliables a trenta.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i 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'esclariment dels fets denunciats. Les mentides i ocultacions seran penalitzades.

Protecció davant de possibles represàlies

- L'empresa es compromet a que cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. D'aquesta manera si la persona presumptament assetjada pateix coaccions o represàlies per part de la persona suposadament assetjadora, serà un gravant en el procés de resolució.
- L'empresa es compromet a que en els expedients personals només s'incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment, per part de les

Persones de Referència o la Comissió d'investigació si s'escau, tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si des del procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les Persones de Referència poden recomanar a la comissió d'investigació (format per presidència, gerència, , adoptar mesures cautelars que poden anar des del canvi de lloc de treball a la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, sempre garantint les condicions de treball i el salari de la persona assetjada. Aquestes mesures hauran de ser acceptades per la persona implicada.

Vigilància de la salut

Les persones que percebin una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica es considerarà accident de treball.

Drets i obligacions de la direcció i persones treballadores

Obligacions per part del CCAU:

Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual
- A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene,
- Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- Arbitrar el present Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.

L'incompliment de les obligacions per part del consistori dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Drets i obligacions de les Persones treballadores:

La plantilla té dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.

Les persones treballadores tenen dret a informar o denunciar possibles assetjaments sexuals o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, sense rebre represàlies per part de ningú.

Tothom, plantilla i direcció, té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una

denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Prevenció

El CCAU adquireix el compromís ferm de tolerància zero davant l'assetjament. Tanmateix vol treballar de manera ferma en la creació de relacions laborals igualitàries.

Les accions de prevenció a desplegar per l'ens local es comunicaran a la plantilla. Aquestes mesures han estat acordades per la Comissió de Negociació. Son les següents:

- Portar a terme accions d'informació adreçades a la plantilla: En el moment de la signatura del contracte laboral, cadascuna de les persones treballadores rebrà un fullletó d'explicació simplificada del present Protocol i en el qual quedi molt clar el contacte de les Persones de Referència.
- Portar a terme accions de formació adreçats a la plantilla: Cada treballador o treballadora rebrà, durant de la primera setmana de feina, un full informatiu sobre quines actituds i accions es consideren assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere i orientació sexual.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar el present Protocol, com a procediment efectiu per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació d'aquest Protocol així com la seva revisió amb caràcter anual.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'assetjament.

Procés d'intervenció i diagrama

Hi ha dues vies de resolució: interna (en local) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra. El present Protocol regula la via interna que es divideix en: Comunicació i assessorament; Denúncia interna i investigació; Resolució.

Aquest Protocol pot iniciar-se per comunicació (fase 1) o per denúncia (fase 2)

Fase 1: Comunicació i assessorament (fase preliminar)

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase té una **durada màxima de tres dies laborables** i s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació s'haurà de formular:

- Un cop passats els fets, el més aviat que sigui possible.
- Es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a les Persones de Referència: Olga Alonso (oolonso@ccau.cat) o Alba Casqueiro (acasqueiro@ccau.cat) al tel 973 35 31 12 extensions 251 o 252.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

A aquests efectes, es crea una **Comissió d'Investigació** que al CCAU serà de caràcter obligatori/optatiu? i estarà composta per:

- Presidència
- Gerència
- Tècnica d'educació
- Tècnic de l'Àrea de Governació, Cooperació Municipal i Serveis al Territori

La investigació s'iniciarà a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. **La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.**

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar, no obstant això no es poden admetre denúncies anònimes.

La denúncia s'ha de presentar per escrit tot aportant:

1. Dades de la persona denunciant: Nom cognoms, DNI o NIE, adreça i telèfon.
2. Dades de la persona denunciada: Nom, cognoms.

3. Relat dels fets el més exhaustiu possible.
4. Dades dels possibles testimonis.

La denúncia es presenta utilitzant la fitxa que trobareu al final d'aquest protocol i es pot presentar per tres vies diferents a una de les persones de referència:

- Per correu electrònic a les persones de referència: Olga Alonso (oolonso@ccau.cat) o Alba Casqueiro (acasqueiro@ccau.cat)
- Per telèfon a les extensions 251 (Olga Alonso) o 252 (Alba Casqueiro).

Si la persona denunciant ho vol, pot avisar a les persones de referència i aquestes l'acompanyaran i assessoraran en la formalització de la denúncia.

Posteriorment, s'atorgarà un número d'identificació per a la persona presumptament assetjada i un altre codi numèric a la persona presumptament assetjadora per tal de salvaguardar la seva identitat i intimitat.

La persona de referència convocarà la Comissió d'Investigació que serà l'encarregada de fer totes les accions necessàries per tal d'esbrinar el que ha succeït. La Comissió d'Investigació emetrà un informe vinculant i farà les recomanacions que consideri a l'en local en qüestió després d'haver-se entrevistat amb la persona presumptament assetjada, per una banda, i la persona presumptament assetjadora per una altra i amb possibles testimonis. Pot demanar a l'en local en qüestió que prengui mesures cautelars si les considera necessàries.

Es consideraran circumstàncies agreujants:

- La reincidència en actes d'assetjament.
- Que hi ha hagi més d'una persona assetjada.
- Que la persona assetjadora tingui poder dins l'empresa i, especialment, que tingui poder de decisió pel que fa a la situació laboral de la persona assetjada.
- Que la persona assetjada tingui algun tipus de discapacitat.
- Que la persona assetjada hagi sofert repercussions psicològiques acreditades per informe mèdic.
- Si el procés d'investigació per part de la Comissió es veu dificultat per l'acció de la persona assetjadora, les seves amistats o la família.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'ens local posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'Investigació, el CCAU emetrà una resolució del cas, en un termini màxim de tres dies laborals a comptar a partir de que hagin estat rebudes les propostes redactades per la comissió d'Investigació.

La resolució total de l'expedient, des de l'inici al final del procés, s'emetrà com a màxim al cap

dels **20 dies laborables** des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció. Les accions aplicables seran aquelles que figurin en el conveni col·lectiu al que estigui adscrit el CCAU.

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

- Arxivament de la denúncia, que podrà ser reoberta en el cas de que apareguin proves .

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indisidors d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, a les conclusions de l'informe, la persona de referència i la comissió d'investigació instaran a l'alcaldia a adoptar les mesures sancionadores.

Si de la prova practicada no hi ha indisidors d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, es farà constar a l'informe que no hi ha concurrència d'aquests tipus d'assetjament. Si, tot i que no hi hagi indisidors que parlin d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, s'aprecia que es dona algun tipus d'actuació no adequada i que fins i tot pugui ser constitutiva d'assetjament en el cas de mantenir-se en el temps, la persona de referència ho comunicarà a l'alcaldia per tal de que prengui les mesures que cregui pertinents.

A la resolució es farà constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, i es trametrà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'incoarà l'expedient disciplinari. Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, es farà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

La resolució es farà arribar per escrit a la persona denunciant, la persona denunciada, les Persones de Referència, la Comissió d' Investigació i la Comissió de Seguiment del PIO del CCAU. El CCAU es quedarà una còpia de la resolució signada tant per la persona assetjada com per la persona assetjadora.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

Seguiment i avaluació

El seguiment del protocol correspon a la comissió negociadora del Pla d'Igualtat i del Protocol. Aquesta farà, un cop a l'any, l'avaluació i el seguiment del Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.

A banda d'aquesta pauta, el CCAU encarregarà una revisió extraordinària:

- . En qualsevol moment en el que es consideri que cal reorientar el compliment dels seus objectius i actuació davant aquest tipus d'assetjament.

- . Quan es posi de manifest la manca d'adequació als requeriments legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de la Inspecció de treball i seguretat Social.

- . En el cas de modificació d'estatuts jurídic de l'organització.

- . Quan una resolució judicial condemni l'organització per discriminació per raó de sexe o sexual i determini la no adequació del present protocol als requeriments legals o reglamentaris vigents.

L'existència del present document no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball així com a la jurisdicció civil, laboral o penal.

Per tal de facilitar l'avaluació s'inclouen els següents indicadors:

Nre. de denúncies rebudes:

Nre. de denúncies ateses:

Nre. de denúncies desestimades:

Nre. de persones denunciants desagregades per sexe:

Nre. de persones ateses per les persones de referència, desagregades per sexe:

Nre. d'expedients atesos dins l'organització en circuit intern:

Nre. d'expedients atesos en circuit extern:

Nre. d'accions empreses en aplicació del protocol, dividides en:

- a) accions proactives (sensibilització, formació i prevenció).

- b) accions reactives (accions davant l'assetjament):

- 1.- greus

- 2.- lleus

Nre. de persones, desagregades per sexe, participants en cadascuna de les accions proactives:

Nre. de mesures del protocol revisades:

Nre. de mesures del protocol modificades:

Informació a la plantilla

Un cop aquest Protocol estigui aprovat per la Comissió de Negociació del PIO i aprovat pel ple i es donarà una còpia a cadascuna de les persones treballadores en el moment de signar el contracte.

En començar l'any natural es farà una sessió formativa a tota la plantilla de dues hores de durada per tal de presentar el protocol i parlar sobre el què és assetjament i la posició de l'ens en aquesta matèria. Es durà a terme també una part de sensibilització.

El present Protocol estarà penjat a la intranet i a la pestanya de polítiques d'igualtat del CCAU per a que qualsevol persona hi pugui accedir.

El present protocol serà digitalitzat per a que sigui accessible a tothom.

Signen el present Protocol de prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere o orientació sexual del CCAU.

La Seu d'Urgell, 22 de gener del 2025

MODEL DE DENÚNCIA

Persona que informa dels fets:

- ☐ Persona que ha patit l'assetjament:
- ☐ Altres (Especificar):

Dades de la persona que ha patit assetjament:

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc de feina:

Vinculació laboral:

Telèfon:

Email:

Domicili a efectes de notificacions:

Dades de la persona presumptament agressora:

Nom i cognoms:

Lloc de feina:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

Descripció dels fets (amb el màxim detall):

Testimonis i/ proves:

En el cas de que hi hagi testimonis, indicar el seu nom i cognoms.

Adjuntar qualsevol prova que s consideri oportuna