

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ,
L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS
D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE
SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES
DISCRIMINACIONS**



INDEX

I. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i resolució de situacions d'assetjament laboral i altres discriminacions

1. Introducció
2. Objectiu
3. Àmbit d'aplicació
4. Definició i tipologies
5. Responsabilitats i obligacions

II. Mesures preventives

6. Informació i sensibilització
7. Formació
8. Recursos per a la resolució precoç

III. Procediment d'actuació en cas d'assetjament

9. Principis rectors i garanties del procediment
10. Actuacions d'intervenció en cas de denúncia i/o consulta
11. Seguiment estadístic
12. Altres vies de protecció: administrativa i judicial
13. Revisió del procediment

IV. Esquemes dels procediments d'actuació

V. Referències normatives

VI. Annex. Documentació reglada



I. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL

1. INTRODUCCIÓ

Tota persona té dret a rebre un tracte respectuós i digne en el seu entorn de treball, a la integritat moral i a la no discriminació. En virtut d'aquests drets el Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació assumeix que les actituds d'assetjament suposen un atemptat a la dignitat de les persones, raó per la qual rebutja qualsevol actitud d'aquest tipus en les relacions laborals i fa una declaració expressa d'intolerància plena davant d'aquestes accions, i de posar tots els mitjans precisos per impedir que es donin en l'àmbit laboral.

El Pla d'Igualtat del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació, 2010-2014, estableix obligatorietat d'elaborar un protocol d'assetjament per al Departament.

La Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració ha elaborat un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina, i una Instrucció per a la seva aplicació. Aquest estableix en els seus objectius la voluntat de definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament i d'altres discriminacions amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conductes, així com ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució i d'aquests casos en la Generalitat de Catalunya.

En virtut d'aquest marc, s'elabora el següent protocol d'actuació en casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i altres discriminacions del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació, amb la voluntat d'adaptar-lo a les característiques pròpies del Departament, i amb la voluntat ferma d'eradicar les conductes que es puguin donar en l'àmbit laboral que atemptin contra la dignitat, la intimitat, a integritat física i psicològica i el respecte de les persones del Cos de Mossos d'Esquadra, Cos de Bombers de la Generalitat i del personal d'administració i serveis de la Generalitat de Catalunya adscrits a aquest Departament.

Per garantir els drets de les persones treballadores, i de manera especial, el dret a un tracte respectuós i digne, és molt important assumir un compromís per part de tot el



personal adscrit al Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Tots els treballadors i treballadores tenen l'obligació de tractar amb respecte a les persones amb les quals es relacionen per motius laborals i han de col·laborar perquè tothom sigui respectat, seguint el codi ètic corresponent. Cal fer esment que, aquesta obligació recau, de manera més específica, en el personal amb funcions de comandament, el qual té el deure d'assegurar, amb els mitjans al seu abast, que no es produeixin conductes discriminatòries en les unitats organitzatives que estiguin sota la seva responsabilitat.

Així doncs, aquest protocol, esdevé instrument per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir al Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Alhora, representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

2. OBJECTIU

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.

L'objectiu és procurar que no es produeixi cap tipus d'assetjament i, si aquest es produeix, garantir que es disposen dels procediments adequats per detectar aquestes situacions, intervenir ràpidament i resoldre el tema, per així minimitzar els danys i evitar que es torni a produir.

Per tant, aquest protocol pretén establir els criteris per tal de:

- Donar a conèixer a tot el personal els valors de la nostra organització, d'intolerància plena amb les situacions d'assetjament i discriminació.
- Garantir la protecció de totes les persones treballadores del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació amb l'objecte de que no hi pateixin



cap vulneració de la seva dignitat personal i no rebin cap agressió de connotació sexual, psicològica o discriminatòria.

- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries que aquest Departament ha d'assumir per tal d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Indicar el procediment que s'ha de seguir en cas de produir-se una situació d'assetjament.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present protocol és aplicable a tot el personal del Cos de Mossos d'Esquadra. Pel que fa al personal d'administració i tècnic adscrit al Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació i del Cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya, aquest protocol s'aplica supletòriament en tot allò que no estigui previst al protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de les situacions d'assetjament psicològics, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina, aplicable d'acord amb la Instrucció 2/2010, de 23 de març, de la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració.

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació de la Generalitat de Catalunya però s'hi relacionen amb aquest laboralment, és a dir, les situacions en que les relacions entre les persones s'estableixen per raó de la feina o professió.

L'assetjament pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació de la Generalitat de Catalunya, entre d'altres) i no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

En aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials a què obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es tindran en compte els següents aspectes:



- Les empreses externes contractades pel Departament seran informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.

4. DEFINICIÓ I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, el sexe o l'orientació sexual d'una persona, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

Assetjament psicològic i assetjament discriminatori

És una conducta o un conjunt de conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, és contrària a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

A fi de considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva seran considerades agreujants, als efectes de l'aplicació d'aquest protocol.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats, entre d'altres) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física o psíquica. Aquest conjunt de conductes es



caracteritza per la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de sistematització, la repetició i la persistència en el temps. Una característica que defineix aquest procés és l'asimetria respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada davant d'aquests tipus de comportaments.

Les conductes de maltractament psicològic que no presenten tots els components de repetició i persistència en el temps propis de l'assetjament psicològic també han de rebre un tractament preventiu i/o ser avortades amb promptitud i, si escau, han de ser sancionades d'acord amb la normativa de l'organisme, ja que, encara que no es considerin assetjament en no reunir les característiques abans esmentades, si que són agressions contra la integritat personal.

Assetjament sexual

Es considera assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de caràcter sexual que tingui lloc en l'àmbit de les relacions laborals, en les que el subjecte actiu sap que resulten indesitjables i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals pot afectar-li directament, a la seva feina i/o a les seves condicions de treball i salut. El constitueix qualsevol comportament d'índole sexual, verbal, no verbal o físic, no desitjat, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest ¹.

Suposarà un agreujament si aquesta conducta es porta a terme valent-se d'una posició de superioritat dins de l'àmbit laboral, o es dóna per una persona les decisions de la qual poden tenir efectes sobre la feina o condicions laborals de la persona assetjada.

Per tant, l'assetjament sexual és un conjunt de comportaments que poden ser tant verbals, com no verbals i/o físics, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. La conducta d'assetjament pot ser de caràcter ambiental, explícita o de xantatge sexual.

¹ Segons Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes.



A títol d'exemple, i sense ànim excloent, ni limitador, s'assenyalen alguns comportaments que per sí sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- Invitacions impúdiques o vexatòries
- Invitacions reiterades de caire personal a actes socials lúdics, quan la persona receptora ja s'ha manifestat que no resulten desitjades
- Demandes de favors sexuals
- Fer bromes i comentaris obscens
- Amenaça de difondre calúmnies o fets coneguts per la persona assetjada.

No verbal

- Gestos obscens
- Mirades lascives al cos
- Enviament d'e-mails o SMS de caràcter ofensiu o sexual

Físic

- Arraconar
- Violència física
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat o un apropament físic excessiu o innecessari, com ara tocar, pessigar, fregar-se quan està a prop, etc.

Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o identitat de gènere

Qualsevol comportament reiterat realitzat en funció del sexe, l'orientació sexual i/o la identitat de gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es tracta d'una violència psicològica abusiva i injusta exercida de forma sistemàtica i contínua sobre una altra persona amb l'objectiu de trencar les seves xarxes de comunicació, atemptar contra la seva reputació, minvar la seva autoestima, degradar les seves condicions de treball, etc, produint un mal progressiu i lesiu a la seva dignitat, i a la seva salut.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent, ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser considerats assetjament per raó de sexe, entre altres:



- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home, segons l'entorn.
- Conductes discriminatòries pel fet de l'orientació sexual de la persona
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe o la seva orientació sexual
- Utilitzar humor sexista, racista o homòfob
- Ridiculitzar a través de comentaris desfavorables o insultants
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones en relació a l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Altres discriminacions

Aquest protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius recollits a l'article 95.2 b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Tipologies d'assetjaments

En funció de si es condiciona o no un dret, o bé, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- Assetjament d'intercanvi (*o quid pro quo*): Xantatge sexual és el produït per un superior jeràrquic o persones que poden decidir sobre les condicions en el treball de la persona assetjada. Implica que el subjecte actiu de l'assetjament condiciona l'accés al treball, una condició laboral o el cessament de la persona treballadora, a la realització d'un acte de contingut sexual.
- Assetjament ambiental: Aquella conducta que crea un entorn laboral intimidador, hostil i humiliant per a la persona que n'és objecte. Cal considerar que la distorsió en l'ambient de treball pot ocasionar un risc per la salut de la persona assetjada i, derivat del fet, pot tenir efectes indirectes en el desenvolupament del seu treball. En són, en



aquest cas, subjectes actius els companys i/o companyes de feina, siguin o no superiors jeràrquics, o terceres persones relacionades d'alguna manera amb la relació laboral.

En funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

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

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual, poden produir-se de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat d'aquell o aquella que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat.

Per últim, s'ha de tenir present que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual, pot afectar tant a dones com homes i es pot produir entre persones del mateix sexe.

5. RESPONSABILITATS I OBLIGACIONS

El Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació de la Generalitat de Catalunya, té la responsabilitat de garantir el dret de totes les persones en un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de garantir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores del i amb el Departament.

Així mateix tots els treballadors i treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en què es respecti la dignitat, i les persones amb funcions de comandaments tenen especialment encomanada la funció de garantir que no es produeixi assetjament de cap tipus.

Tothom ha de tenir les següents obligacions i responsabilitats:

- L'obligació de tractar els altres amb respecte:



Totes les persones del Departament tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, usuaris o usuàries o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració envers les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres, aïllament).

- L'obligació de no ignorar aquestes situacions:

Si una persona es comporta d'una forma molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

- L'obligació d'informar sobre les presumptes situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat:

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, cal continuar mantenint la confidencialitat i el respecte.

- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna:

Tots els membres de l'organització tenen l'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció i/o comandaments són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual.
- Encoratjar que s'informi i es denunciïn aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.



- Informar o investigar amb rigor les queixes o denúncies.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que pateixin conductes o participin en actuacions contra conductes d'assetjament psicològic, sexual o d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

La Secretaria General

- Ha de vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre els/les treballadors/ores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Ha de vetllar pel respecte per l'activitat professional i el criteri tècnic del servei de prevenció i proporcionar suficients recursos materials, humans i econòmics a totes les unitats implicades per desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Ha de vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Ha d'acordar la realització d'una informació reservada i de convocar la comissió d'investigació interna.
- Ha de nomenar les persones que hauran de formar part de la comissió d'investigació interna.
- Ha de procedir d'acord amb les conclusions i recomanacions fetes per la comissió d'investigació interna.
- Ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb el servei de prevenció, un cop finalitzada la intervenció.

La Direcció general de la Policia:

- Ha de vetllar per la millora contínua de les condicions de treball en el Cos de Mossos d'Esquadra i perquè les relacions entre els/les treballadors/ores del Cos guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Ha de vetllar pel respecte per l'activitat professional i el criteri tècnic del servei de prevenció i proporcionar suficients recursos materials, humans i econòmics a totes les unitats del Cos de Mossos d'Esquadra implicades per desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Ha de vetllar pel compliment d'aquest protocol en el Cos de Mossos d'Esquadra.



- Ha d'acordar la realització d'una informació reservada i de convocar la comissió d'investigació interna, nomenant les persones membres, quan es tracti de persones del Cos de Mossos d'Esquadra.
- Ha de procedir d'acord amb les conclusions i recomanacions fetes per la comissió d'investigació interna, en el cas de personal del Cos de Mossos d'Esquadra.
- Ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores en el Cos de Mossos d'Esquadra, conjuntament amb el servei de prevenció, un cop finalitzada la intervenció.

La Direcció de Serveis o serveis territorials o assimilats:

- Ha de garantir la informació als treballadors dels drets que tenen i de les lleis que els emparen, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Ha de fer executar les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per les unitats que hagin investigat i estudiat el cas, per tal de solucionar el problema i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Ha d'impulsar aquest protocol quan hi hagi una sol·licitud d'actuació.
- Ha de trametre informació sobre els casos denunciats i resolts, a l'inici i la finalització de les diferents fases, al Comitè de Seguretat i Salut a través de la secretaria del Comitè.
- Ha de garantir que les persones implicades puguin aportar, durant totes les actuacions, la informació que considerin adient.

La unitat de recursos humans ha d'aportar la informació de què disposi, per tal que els tècnics de prevenció o els membres de la comissió d'investigació estableixin el diagnòstic de la situació, que donarà lloc a totes les actuacions posterior fins a arribar a la solució del problema.

El Servei de prevenció de riscos laborals:

- Com a òrgan tècnic especialitzat, és responsable de la realització de les avaluacions i dels estudis necessaris per al diagnòstic de la situació objecte de queixa o de denúncia. Així mateix és l'encarregat de fer informes estadístics periòdics de les consultes que s'han realitzat i els informes elaborats, independentment de la via utilitzada per a la comunicació.



- Ha de col·laborar amb els membres de la comissió d'investigació interna facilitant-los la documentació i els informes que requereixin en l'estudi del cas.
- Ha de fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Ha de donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorarà la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar al màxim la seva possible afectació.
- Ha d'elaborar informació sobre els casos denunciats i resolts, a l'inici i la finalització de les diferents fases, per ser lliurada al Comitè de Seguretat i Salut.

La unitat directiva afectada i la resta de comandaments :

- Tenen la responsabilitat de vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i altres riscos de naturalesa psicosocial.
- Han de col·laborar en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat.
- Han d'executar, si s'escau, les mesures correctores a aplicar.

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits a l'article 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.



II. MESURES PREVENTIVES

6. INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

El Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació de la Generalitat de Catalunya es compromet a difondre aquest protocol entre totes les persones treballadores del Departament per tal que siguin conscients del seu compromís per evitar i combatre qualsevol tipus d'assetjament, així com de les mesures que es prendran en cas que es produeixi. Però també, i sobre tot, per a què es sigui conscient que en cas de ser víctimes d'assetjament hi ha un procediment que garanteix la resolució efectiva de la situació.

Per tal de fer-ho efectiu, es garanteix que:

- Es distribuiran exemplars del protocol a totes les persones treballadores.
- Les persones que s'incorporen al Departament coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Juntament amb la documentació administrativa corresponent, es lliurarà una còpia d'aquest protocol.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, estarà disponible i accessible a totes les persones treballadores a la Intranet.
- S'informarà d'aquest protocol a les persones o empreses que tinguin relació i/o vinculació d'algun tipus amb el Departament d'Interior i Relacions Institucionals de la Generalitat de Catalunya.
- Altres formes de difusió que es considerin pertinents.

Així mateix el Departament ha de facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones i, en especial, a aquelles que siguin responsabilitat de comandament per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.



7. FORMACIÓ

Per tal de garantir que totes les persones treballadores coneguin aquest protocol, per evitar i combatre l'assetjament, així com les mesures que s'han de prendre en cada cas, s'organitzaran accions específiques de formació a tres nivells:

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
- Les persones amb funcions de comandament dins del cos de Mossos d'Esquadra, cos de Bombers de la Generalitat i personal d'administració i serveis de la Generalitat de Catalunya adscrits al Departament.
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés.

8. RECURSOS PER A LA RESOLUCIÓ PRECOÇ

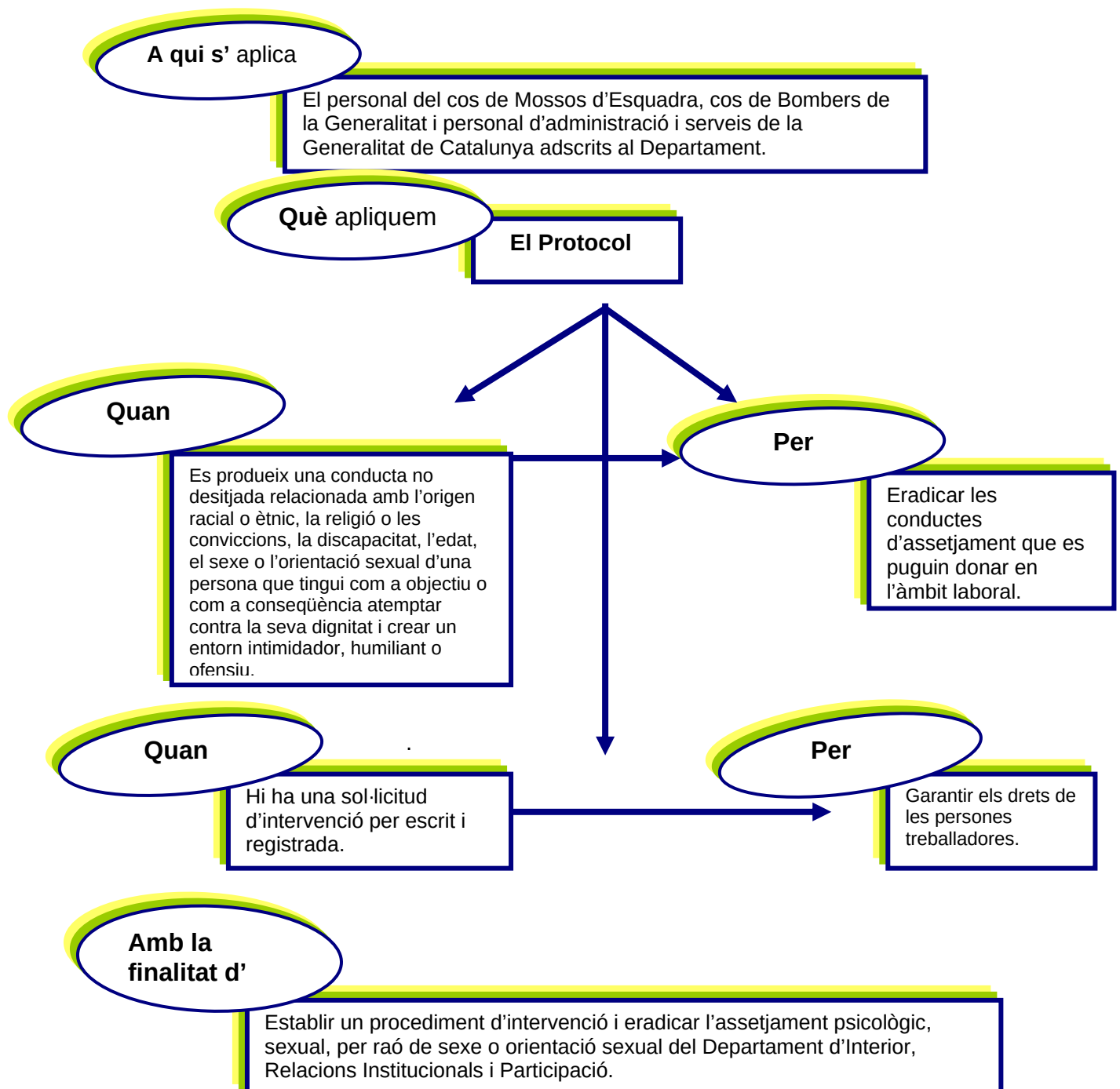
El Departament habilitarà recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament, entre ells:

- Establir instruments d'identificació precoç de conflictes i de mediació per a ús dels comandaments.
- Fer estudis de clima laboral.
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

Així mateix es promourà la realització d'estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenta, així com buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut del personal del cos de Mossos d'Esquadra, cos de Bombers de la Generalitat i personal d'administració i serveis de la Generalitat de Catalunya adscrits al Departament.



III. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT





El Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació de la Generalitat de Catalunya es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. Per garantir l'eficàcia, es determinen procediments d'actuació diferenciats per al personal del cos de Mossos d'Esquadra i cos de Bombers de la Generalitat i per al personal d'administració i serveis de la Generalitat de Catalunya adscrits al Departament.

Durant el procés d'instrucció, si cal, s'haurà de considerar:

- Emprendre mesures per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

9. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació de la Generalitat de Catalunya es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual.

El Departament es compromet a actuar amb els següents principis:

- Es procedirà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències es duran a terme amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades podran ser assistides per una persona representant o assessora en tot moment durant el procediment.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de mantenir una estricta confidencialitat i no han de transmetre ni divulgar informacions a què tinguin accés amb motiu de la investigació. El/la secretari/ària general o assimilats informaran a totes les persones que hi intervinguin del deure



de confidencialitat. L'incompliment d'aquest deure comportarà que s'adoptin les mesures disciplinàries corresponents.

- Diligència: la investigació i la resolució de la denúncia es portaran a terme sense demores i en el mínim de temps possible.
- Contradicció: el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just a totes les persones afectades. Totes les persones que hi intervinguin han de buscar de bona fe la veritat i l'aclariment dels fets denunciats.
- Restitució de condicions laborals: si l'assetjament s'ha concretat en el menyscabament de les condicions laborals de la víctima, el departament la restituirà en les condicions anteriors a l'assetjament, si la víctima així ho sol·licita.
- Protecció de la salut: s'adoptaran les mesures pertinents per garantir el dret a la salut de tots i totes les persones treballadores afectades (per exemple: ajut psicològic, protecció de la víctima o d'altres ajuts necessaris per facilitar la seva total recuperació i rehabilitació). Aquest tipus de mesures hauran de comptar sempre amb el consentiment de la víctima, i s'hauran de comunicar a la Direcció de Serveis, Direcció General de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvaments, o Direcció General de la Policia, segons correspongui, per fer-les constar a l'expedient.

Quan l'estudi d'un cas conclogui que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, bé siguin psíquics, físics o morals, es considerarà com a accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut sofrir.

- Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies i/o actes discriminatoris contra les persones denunciants, testimonis i participants en general de la investigació. S'adoptaran les mesures disciplinàries pertinents si constata l'existència de represàlies d'aquest tipus. També s'adoptaran mesures disciplinàries en aquells casos de falses denúncies en què el resultat de la investigació manifesti la inexistència d'assetjament, sempre que s'hagi pogut constatar una actuació de mala fe per part de la persona demandant.



- 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 discriminació.
- Per garantir la protecció de les parts implicades, Secretaria General o la Direcció General de la Policia podran incoar un expedient disciplinari quan, dels resultats de la investigació, se'n derivi que no hi ha fonament, que les dades o testimonis són falsos o que hi ha hagut mala fe en l'aplicació d'aquest protocol.

Totes les queixes i denúncies seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment. Durant totes les fases dels procediments, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

El termini per resoldre tot el procés no serà superior als 30 dies hàbils, prorrogable a 30 dies més en funció de la complexitat del cas i s'hauran d'evitar totes aquelles accions que puguin provocar una victimització secundària de la persona que està patint l'assetjament. En cas que el procés ho requerís, i sempre que una màxima complexitat del mateix ho justifiqués, aquest termini es pot ampliar, si així ho considera l'òrgan competent.

És important garantir que durant el desenvolupament de les vies d'actuació i de resolució del present procediment es respectin:

1. El deure de sigil: de tota aquella persona que ha participat en qualsevol de les fases del procediment.
2. La protecció del dret a la intimitat: en tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat i la protecció de la informació generada en el procediment, de qualsevol persona que hagi participat en aquest, d'acord amb la normativa vigent.
3. La transparència i equitat: totes les persones implicades han de conèixer quan començarà la investigació, quin temps durarà i quan s'informarà dels resultats.
4. La confidencialitat: la informació aportada i generada durant l'aplicació d'aquest procediment tindrà caràcter confidencial i només serà accessible a les persones que intervinguin en el cas.
5. Abstenció i recusació: seran d'aplicació a les actuacions derivades del present procediment d'actuació les normes sobre abstenció i recusació establertes als articles



28 i 29 de la Llei 30/1992 de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

6. Durada del procediment: D'acord amb els principis generals recollits en la introducció d'aquest protocol marc, s'estableix un termini de 30 dies hàbils de durada, prorrogable a 30 dies més mes en funció de la complexitat del cas i prèvia notificació a la persona interessada, excepte aquells casos que per la seva complexitat requereixin més temps.
7. Informació: La persona agreujada tindrà dret a ser informada de l'inici del procediment que s'escaigui, l'eventual pròrroga de llur termini de tramitació, i la seva finalització.
8. Assistència lletrada: Tant la persona agreujada com la persona denunciada en el procediment que s'iniciï podran ser assistides per un lletrat de la seva elecció quan així ho considerin convenient per a la defensa dels seus interessos.
9. Evitar la victimització secundària: la persona agreujada tindrà dret a rebre un tracte acurat i adequat per part de les persones, entitats o institucions que intervinguin en el procés, evitant així agressions psíquiques (no deliberades però sí efectives) que se'n puguin derivar

Les persones que presentin la queixa o la denuncia tindran dret a:

- La celeritat en la seva gestió.
- Comparèixer amb algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de la denúncia interna en l'expedient personal.
- Que se li designi una única persona de referència per a tot el procés, la qual li informará en tot moment i de forma continuada sobre l'estat de tramitació de la denúncia interna.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tracte just.
- A presentar recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la decisió.

La persona acusada d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual tindrà dret a:

- Estar informada de la denúncia interna.
- Rebre una còpia de la denúncia interna.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procediment.
- Rebre informació de l'evolució de la tramitació.
- Ser notificat de les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran



- Rebre un tracte just.
- A presentar recurs en cas de no estar d'acord amb al decisió.

En totes les comunicacions que com a conseqüència de la resolució s'hagin de realitzar als Sindicats, Òrgans Directius i Òrgans de Govern, s'ometrà el nom de la persona assetjada.

10. ACTUACIONS D'INTERVENCIÓ EN CAS DE DENÚNCIA I/O CONSULTA

Davant un cas de presumpte assetjament, s'activarà el protocol d'intervenció, el qual es compona de quatre fases:

- Fase de comunicació i intervenció inicial
- Fase d'intervenció
- Fase de resolució
- Fase d'execució, seguiment i tancament definitiu del cas

1. Fase de comunicació i intervenció inicial

Per tal de facilitar la consulta i/o denúncia davant d'una possible situació d'assetjament, s'ofereixen dues vies per iniciar el procés de comunicació: a través d'un recurs especialitzat, o a través de les organitzacions sindicals, els i les representants de les persones treballadores, el Programa per a l'equitat de gènere, el Programa de seguretat contra la violència masclista, la unitat afectada o qualsevol organisme o persona.

La denúncia, podrà ser presentada per la mateixa persona agreujada o terceres persones, sempre que s'aportin indicis suficients. Si la denúncia és verbal, s'assistirà a la persona demandant per plantejar-la per escrit en el model establert (segons els models annex 1a, 1b i 1c).

En cas d'una denúncia presentada per terceres persones, la presumpta víctima haurà de conèixer la denúncia i confirmar l'existència de l'assetjament (model annex 1c). Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, el personal tècnic de prevenció durà a terme les actuacions que considerin oportunes en l'àmbit psicosocial a



la unitat on està ubicada i actuarà conseqüentment, establint les mesures correctores que es considerin oportunes.

Comunicació a través del recurs especialitzat

Es pot demanar orientació, consulta i/o denúncia sobre assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual a través d'un recurs especialitzat extern, per a poder realitzar consultes i rebre assessorament, mantenint l'anonimat si es desitja.

Les funcions d'aquest recurs especialitzat extern seran les següents:

- Rebre les consultes i/o denúncies de les persones que se li adrecin. Per a això, aquesta entitat disposarà d'un sistema de recepció a través de trucades gratuïtes i d'una bústia electrònica.
- Informar que les consultes són confidencials i no s'inicia un procediment fins que no es realitza una denúncia formal.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema: facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Realitzar les comprovacions inicials, que implicarà:
 - o Estudi del cas segons la consulta presentada.
 - o Identificació de la persona afectada i de la possible persona o persones involucrada/es.
 - o Elaboració d'un informe amb les conclusions que es derivin de la seva investigació.
 - o Per aquest fi, s'estableix un termini de 5 dies hàbils.
- Fer informes estadístics periòdics de les consultes i/o denúncies que s'han realitzat i els informes elaborats. Trametre mensualment aquest informe estadístic al Servei prevenció de riscos i al Servei de coordinació de salut laboral i prevenció de riscos de la Direcció General de la Policia, en cas de personal adscrit al Cos de Mossos d'Esquadra, i al Servei de coordinació de salut laboral i prevenció de riscos de la DGPEIS, en cas de personal adscrit al Cos de Bombers.

El recurs especialitzat extern emetrà un informe de totes les consultes i/o denúncies amb les conclusions que es derivin de les comprovacions inicials.



En el cas de que les comprovacions inicials se'n derivin indicis d'assetjament, en l'informe s'especificarà la urgència de l'actuació i serà enviat a la Direcció de Serveis, en cas de personal d'Administració i serveis i del Cos de Bombers o al Servei de coordinació de salut laboral i prevenció de riscos de la Direcció General de la Policia (DGP) en cas de personal del CME.

En aquest últim cas, el Servei de coordinació de salut laboral i prevenció de riscos de la DGP, a la vista de l'informe, si hi ha indicis d'assetjament, trametrà aquest informe a la Direcció de Serveis i a la Direcció General de la Policia. En cas de que es tracti d'un conflicte laboral interpersonal o altre, activarà els protocol pertinents.

Comunicació interna

Una altra via per presentar consulta i/o denúncia davant d'una possible situació d'assetjament serà a través de:

- De les organitzacions sindicals i persones representants dels treballadors i treballadores.
- Del Programa per a l'equitat de gènere del Departament.
- Del Programa de seguretat contra la violència masclista.
- De la Unitat afectada.
- De qualsevol altre òrgan, unitat i/o persona.

Aquestes, davant una consulta, queixa o denúncia aquestes les dirigiran a la Direcció de Serveis. Aquesta, en un termini màxim de 15 dies, informarà per mitjà del secretari/a i per escrit a cadascun dels membres del Comitè de Seguretat i Salut que correspongui de totes les sol·licituds d'intervenció que es presentin (model annex 2).

La Direcció de Serveis comunicarà el cas al Servei de prevenció el qual farà les avaluacions i estudis necessaris, que garantirà la participació de totes les persones implicades, en un termini màxim de 5 dies hàbils. Que implicarà:

- o Estudi del cas segons la consulta presentada.



- o Identificació de les persones afectades i de la possible persona o persones involucrada/es.
- o Elaboració d'un informe per a la Direcció de Serveis (segons annex 3), que inclourà una primera investigació dels fets i, si s'escau, la recomanació d'establir mesures cautelars i la urgència de l'actuació.

En qualsevol dels casos d'entrada de la queixa o denúncia, s'informarà a la persona afectada:

- Que les consultes són confidencials i no s'inicia un procediment fins que no es realitza una denúncia formal.
- Dels drets i obligacions.
- Informació sobre el procés.
- Facilitar informació i assessorament de com procedir.

Actuacions segons informe

La Direcció de Serveis valorarà els informes, ja siguin els propis com els que han rebut a través del recurs especialitzat:

- Si un cop valorat, es considera que és un **conflicte laboral** interpersonal o altre tipus, s'activaran els protocols de resolució de conflictes interpersonals o de mediació que siguin convenients. En cas de tractar-se de personal del Cos de Bombers o del CME, el cas es derivarà als Servei de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals propis, que activaran els protocols pertinents. Informarà per escrit les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud amb el model de l'annex 5.
- Si hi ha **indicis d'assetjament** sexual o per raó de sexe s'informarà al Serveis de prevenció de riscos laborals per a poder realitzar un informe diagnòstic. En el cas de tractar-se de personal del Cos de Bombers o del CME, n'informarà del cas als Servei de Coordinació de Prevenció de riscos laborals de la DGPEIS o del CME, segons correspongui, prenent conjuntament les mesures cautelars, si es considera oportú.



Els Serveis de precenció de riscos, juntament amb l'informe diagnòstic, s'adjuntarà la sol·licitud d'intervenció reglada (segons annex 1b).

En el cas de tractar-se de personal del Cos de Mossos d'Esquadra, el Servei de prevenció de riscos laborals, informarà del cas a la Direcció General de la Policia.

La Direcció de Serveis, segons els resultats de la investigació, elaborarà la informació segons model de l'annex 4, per lliurar las membres del Comitè de seguretat i salut, segons correspongui.

En tots els casos, si la persona que presenta la denúncia no està d'acord amb la decisió, aquesta podrà ser recorreguda davant l'òrgan competent², segons procediment establert.

En el cas de que la persona denunciada i la víctima no pertanyin al mateix cos operatiu (Personal d'Administració i Serveis, Cos de Bombers o Cos de Mossos d'Esquadra), s'activarà el procediment del cos al que pertany la persona denunciada. Tot i això, a la Comissió d'Investigació, s'incorporaran una persona del Servei d'Assessoria jurídica i de Recursos Humans del col·lectiu al que pertanyi la persona presumptament assetjada.

2. Fase d'intervenció

La Direcció de Serveis, segons informe diagnòstic i sol·licitud d'intervenció, trametrà el cas a Secretaria General, en cas de Personal d'Administració i Serveis i el personal adscrit al Cos de Bombers. Secretaria General activarà la fase d'intervenció convocant la Comissió d'Investigació i nomenant els seus membres.

En el cas de tractar-se de personal del Cos de Mossos d'esquadra, la Direcció de serveis trametrà la informació a la Direcció General de la Policia, la qual activarà el protocol convocant la Comissió d'Investigació i nomenant els seus membres i n'informarà a la Secretaria General.

Si la Secretaria General o la Direcció General de la Policia ho consideren convenient, podran adoptar mesures cautelars, per evitar que cap de les parts implicades no pateixi cap mena de perjudici.

² Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i procediment administratiu comú (LRJPAC), de 26 de novembre i la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.



D'aquestes diligències de sol·licitud d'intervenció, s'informarà a les persones membres del Comitè de seguretat i salut laboral que correspongui, segons adscripció de les persones afectades.

La **Comissió d'Investigació** es constitueix com a òrgan administratiu col·legiat i regirà el seu funcionament per les disposicions establertes en la Llei 30/92, de règim jurídic de les administracions públiques i de procediment administratiu. Estarà integrada, en funció de l'adscripció del personal involucrat, per un sol membre de cadascuna de les unitats següents:

- o Òrgans actius i centres directius on estigui adscrit el personal involucrat.
- o SDG de Recursos Humans de la Direcció de Serveis o de la DGPEIS, o de la DGP, segons correspongui.
- o Servei d'Assessoria Jurídica de la Secretaria General o de la DGPEIS o de la DGP, segons correspongui.
- o SDG del Subdirecció general de salut laboral i prevenció de riscos (medicina del treball i psicosociologia) .
- o Només en el cas de personal adscrit a CME: una persona dels Serveis d'avaluació i orientació psicològica de la SDG RRHH de la DGP.

En cas de tractar-se d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, formaran part d'aquesta comissió:

- o Programa per a l'Equitat de Gènere
- o Programa de Seguretat contra la Violència Masclista.

En cas de tractar-se d'un cas d'assetjament psicològic, i només en el cas del personal d'Administració i Serveis i de la DGPEIS, formaran part d'aquesta comissió:

- o Personal tècnic de seguretat i salut laboral del Departament de Treball.

La presidència de la comissió d'Investigació l'exercirà la persona de la Subdirecció General de Recursos Humans de la Direcció de Serveis, de la DGPEIS o de la DGP segons correspongui.



Si així ho considera oportú, la Comissió d'Investigació podrà demanar assessorament a persones professionals de la psicologia, dret, medicina, etc., expertes en aquesta matèria.

Funcions de la Comissió d'Investigació:

1. Valorar l'informe, comunicat intern i/o denúncia formal rebuda.
2. Nomenar les persones que han de formar part de la comissió tècnica, que serà com a màxim de tres persones.
3. Determinar i proposar les mesures cautelars, preventives i de suport, en cas de ser necessari, i fer el seguiment de la seva aplicació.
4. Emetre un informe final amb les conclusions a les que s'ha arribat i una proposta de les mesures a prendre, si ho considera oportú.

Per tal d'agilitzar les investigacions així com per minimitzat al màxim les actuacions i, d'aquesta manera, evitar la victimització secundària de les persones afectades, la Comissió d'Investigació podrà nomenar una **Comissió Tècnica** entre les persones que formin part d'aquella i d'acord amb les persones involucrades en els fets. Aquesta Comissió Tècnica estarà integrada per un màxim de tres persones i tindrà les funcions següents:

- Realitzarà totes aquelles investigacions i actuacions que hagin estat valorades i acordades prèviament per la Comissió d'Investigació.
- Elaborarà un informe per a la Comissió d'Investigació, on es recolliran les actuacions desenvolupades amb la determinació dels fets, la seva valoració i la proposta de les actuacions a seguir.

En qualsevol moment en que es consideri que els fets investigats són susceptibles de responsabilitat penal, es posarà en coneixement de l'òrgan que hagi ordenat l'inici del present procediment, per la seva oportuna comunicació als òrgans jurisdiccionals competents.

La Comissió d'Investigació finalitzarà la fase d'investigació amb un informe, segons model normalitzat de l'annex 6, que inclourà les diligències fetes, les conclusions a les que s'ha arribat i, si cal, una proposta de mesures a prendre, que elevarà a la Secretaria General o a la Direcció General de la Policia segons correspongui.



3. Fase de resolució

Secretaria General o la Direcció General de la Policia, segons correspongui, i segons conclusions de la Comissió d'Investigació, emetran un informe de resolució del cas, duent a terme les actuacions necessàries. Aquestes actuacions podran ser:

- L'aplicació de les actuacions necessàries i mesures correctores.
- El sobreseïment i arxiu de les actuacions quan els fets no siguin constitutius d'infracció.
- La incoació d'un expedient disciplinari quan, dels fets investigats, es dedueixin responsabilitats disciplinàries.
- L'arxiu provisional, quan dels fets investigats es poguessin deduir responsabilitats penals, a conseqüència de la remissió de les actuacions dutes a terme als òrgans jurisdiccionals pertinents.

En tots els casos, la resolució de mesures serà informada al Comitè de Seguretat i Salut Laboral (del DIRIP, del Cos de Bombers o del CME, segons correspongui), a la Direcció de Serveis, a la Subdirecció General de Recursos Humans (o a la Subdirecció general de Recursos Humans de la DGP si es tracta de personals del CME, o la Subdirecció General de Recursos Humans del DGPEIS en cas de personal adscrit al Cos de Bombers), a la unitat directiva afectada i a les persones afectades.

En tots els casos, la decisió podrà ser recorreguda davant l'òrgan competent³, segons procediment establert.

Quan es conclouï que hi hagué assetjament amb resultats de danys a la salut, ben sigui físics o psíquics, aquest es considerarà com a accident laboral i es tramitarà com a tal per tal de procedir al seu reconeixement.

De totes les actuacions i de la resolució adoptada amb les mesures correctores proposades s'informarà a les parts implicades amb model normalitzat (annex 7) i al Comitè de seguretat i salut que correspongui.

^{3 3} Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i procediment administratiu comú (LRJPAC), de 26 de novembre i la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions



4. Fase d'execució, seguiment i tancament definitiu del cas

El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores proposades, correspondrà al Servei prevenció de riscos i als Serveis de coordinació de salut laboral i prevenció de riscos del Cos de Bombers o del Cos de Mossos d'Esquadra, segons correspongui.

Aquests, quan considerin que les mesures han estat aplicades, faran un informe i una proposta de finalització del cas a l'òrgan que inicia el procediment, és a dir a la Secretaria General o a la Direcció General de la Policia o segons correspongui, per tal que aquests procedeixin al tancament definitiu del cas.

S'informarà al Comitè de Seguretat i Salut Laboral que correspongui, fins al tancament de les actuacions amb el model normalitzat de l'annex 8.

Quan ho consideri i segons informe, la Secretaria General, en el cas de Personal d'Administració i Serveis i del Cos de Bombers procedirà al tancament definitiu del cas.

En el cas de personal del Cos de Mossos d'Esquadra, la Direcció General serà qui procedirà al tancament definitiu del cas i n'informarà a la Secretaria General.

11. SEGUIMENT ESTADÍSTIC

El Departament durà el registre dels casos d'assetjament denunciats en l'aplicació informàtica corporativa de gestió de la prevenció de riscos laborals, Preven CS/32, i n'informarà amb una freqüència semestral segons model normalitzat (annex 9), la Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral.

12. ALTRES VIES DE PROTECCIÓ : ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

Les actuacions d'intervenció descrites precedentment no exclouen que la persona possiblement assetjada pugui recórrer a altres vies de protecció, ja sigui administrativa,



interposant denúncia davant la Inspecció de Treball, o bé judicial, a través de la interposició d'una demanda en l'ordre social o la presentació d'una denúncia /querella en l'ordre penal.

El DIRIP ha de recórrer a la via judicial si, en la fase d'investigació, considera que hi ha indicis suficients de que la persona denunciada ha comès un greu delictes, penat per la llei.

La iniciació d'un procediment penal no impedeix dur a terme les accions administratives que es considerin adients, no obstant això, la resolució definitiva dels procediments sancionadors sols es pot produir quan la resolució que es dicti en l'àmbit judicial penal sigui ferma, la qual vincularà a l'Administració només en els fets que es declarin provats. Així mateix es farà un seguiment de les diligències judicials del cas.

13. REVISIÓ DEL PROCEDIMENT

Aquest procediment es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

IV. ESQUEMES DELS PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

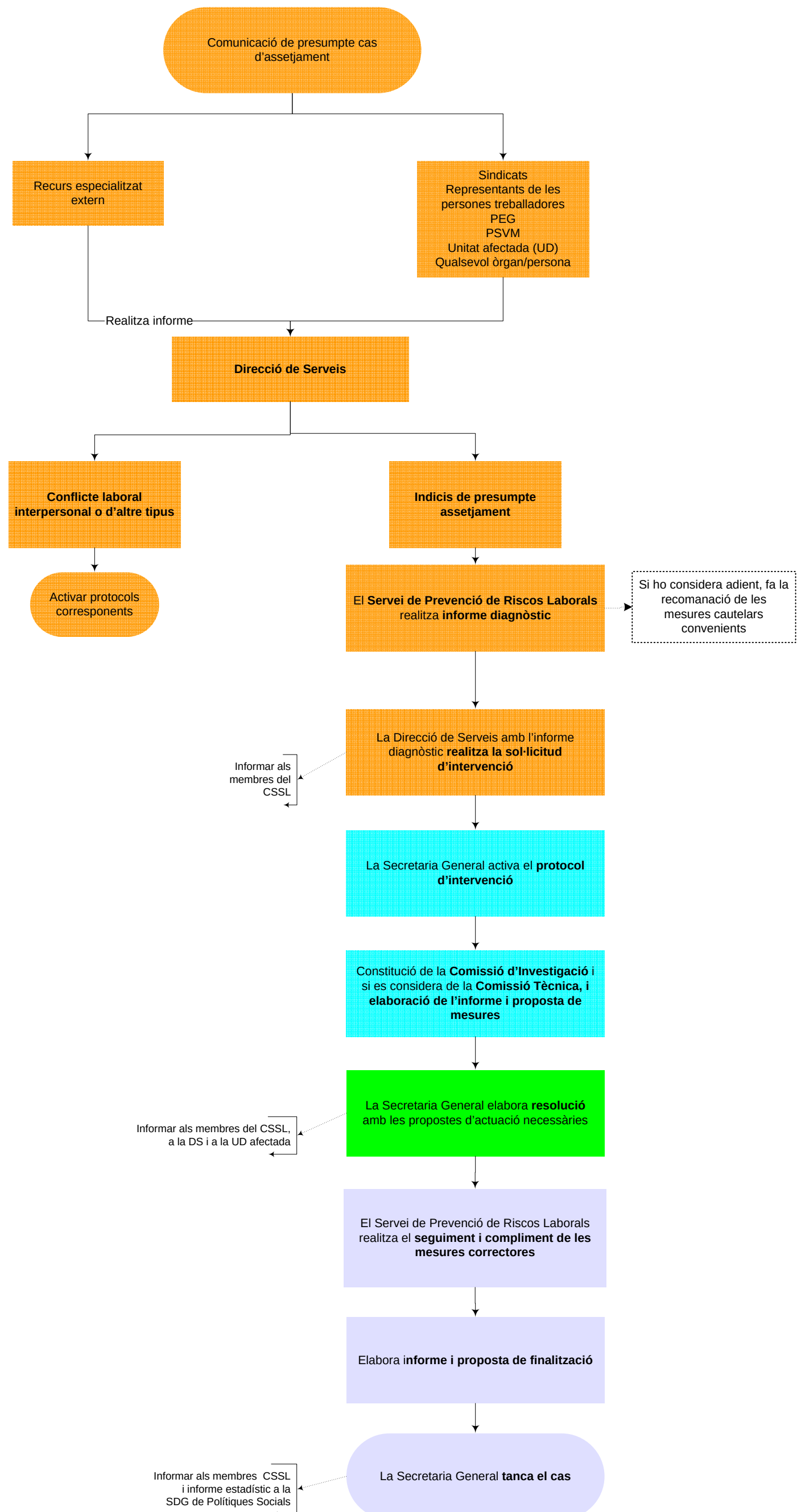
Protocol d'actuació davant un cas d'assetjament al Personal d'administració i Serveis del DIRIP

FASE DE COMUNICACIÓ I INTERVENCIÓ INICIAL

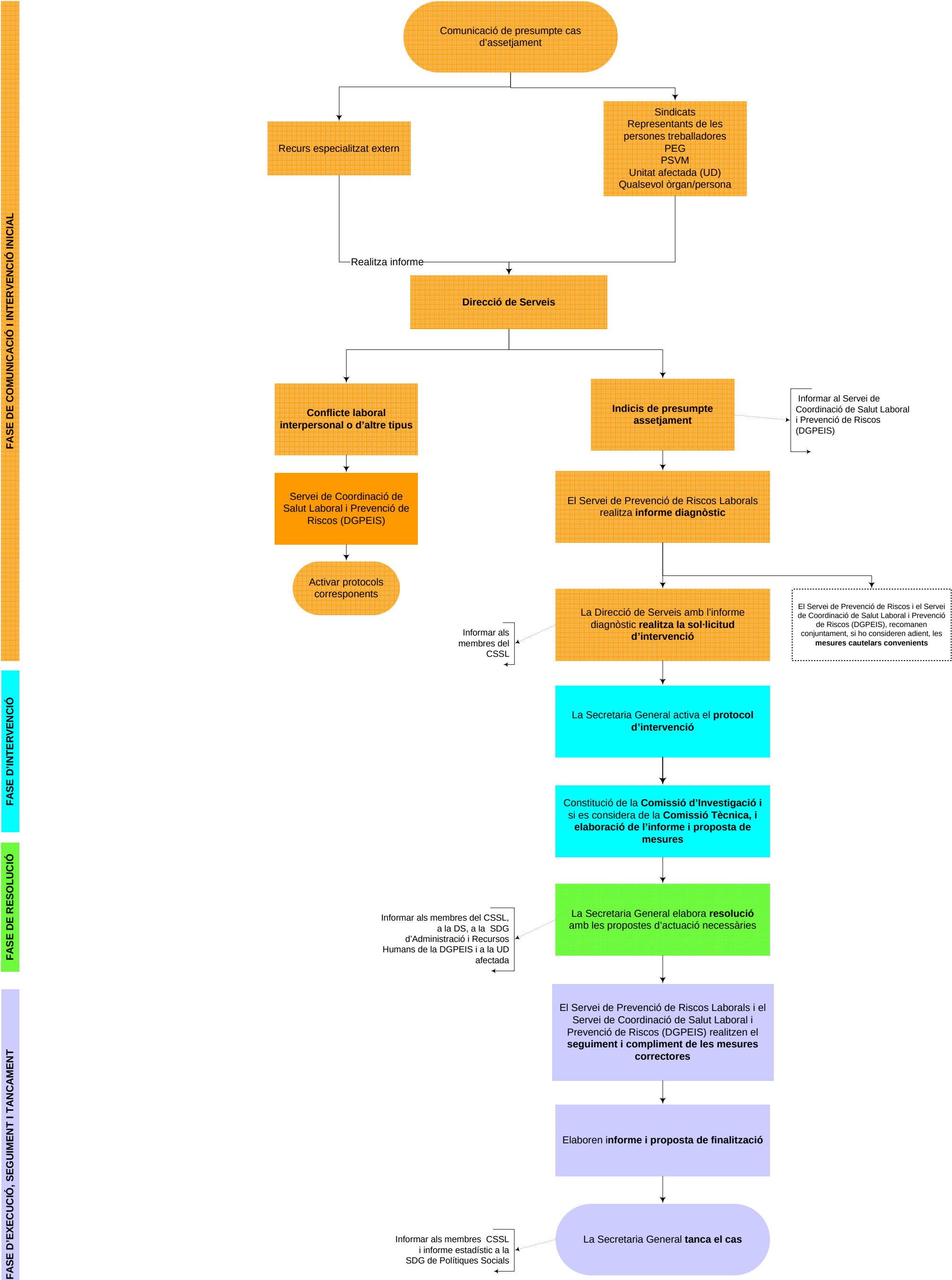
FASE D'INTERVENCIÓ

FASE DE RESOLUCIÓ

FASE D'EXECUCIÓ, SEGUIMENT I TANCAMENT

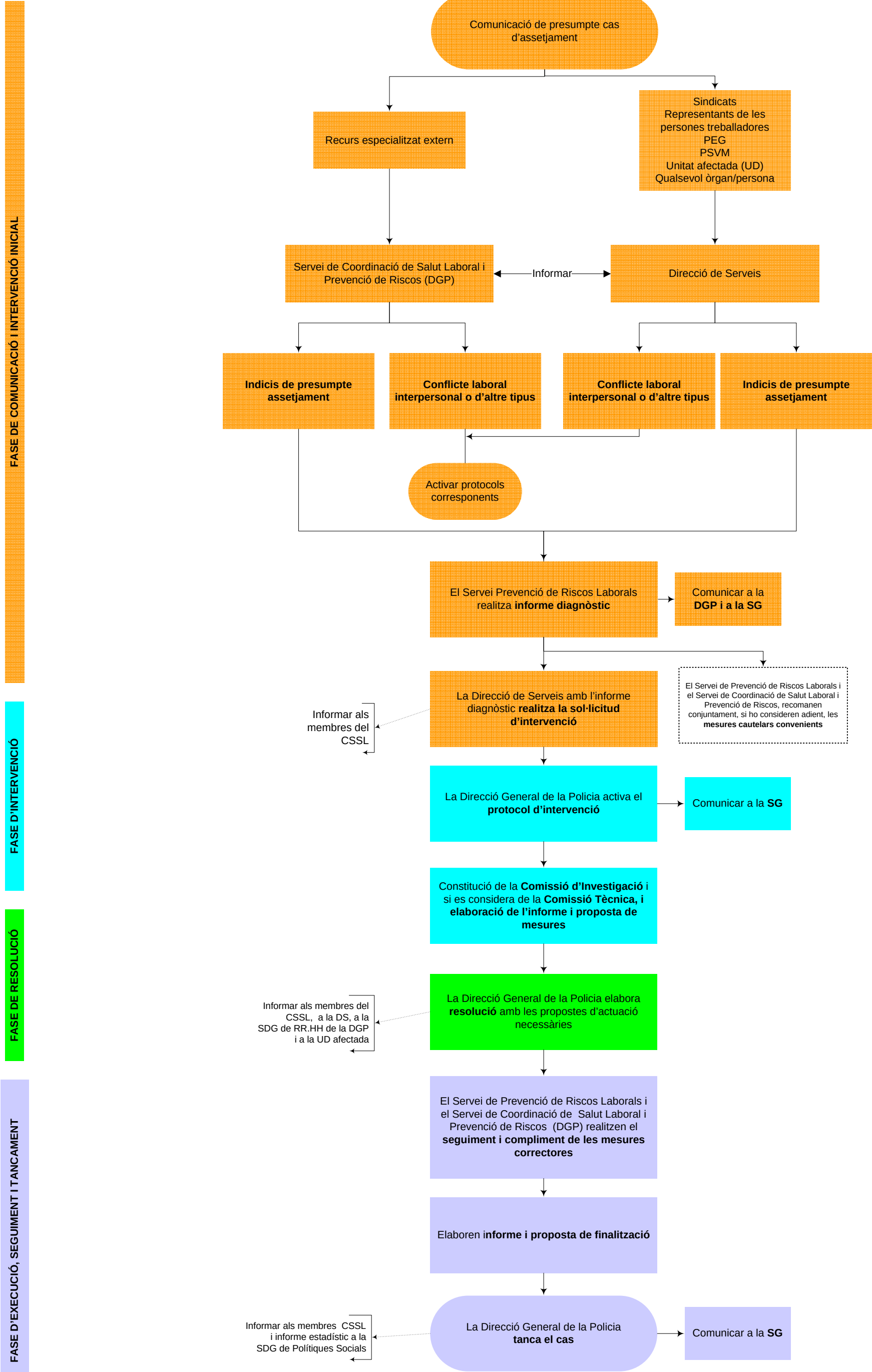


Protocol d'actuació davant un cas d'assetjament al cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya



* En tots els casos, les decisions podran ser recorregudes davant l'òrgan competent.

Protocol d'actuació davant un cas d'assetjament al cos de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra



* En tots els casos, les decisions podran ser recorregudes davant l'òrgan competent.



V. REFERENCIES NORMATIVES

- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques, Generalitat de Catalunya.
- Instrucció 2/2010 per a l'aplicació del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.
- Decret 243/2007, de 6 de novembre, d'estructura del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.
- Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat - mossos d'esquadra (Capítol IV, Règim disciplinari)
- Decret 183/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari del cos de Mossos d'Esquadra.
- Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya.
- Llei 5/1999, de 12 de juliol, de modificació de la Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya.

Normativa catalana

- Els articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Els articles 92 h), 115 b) i 116.1 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Programa per al col·lectiu gai, lesbiana i transsexual, aprovat el 28 de juny de 2005.
- Pla interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals aprovat el 5 de setembre de 2006.



- Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals, creat el 24 de juny de 2007.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.
- L'article 8.3 del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008.
- L'article 53 del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Normativa espanyola

- Els articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Articles 172, 184, 316 a 318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Els articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/ 1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.



- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.
- L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Normativa europea

- Carta Europea per a la Igualtat entre Homes i Dones.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball. [2001/2339/(INI)].
- Comissió de la Unió Europea (2001) "Violencia en el trabajo". Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Doc. 0978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28-3-02).
- Carta Social Europea de 3 de maig de 1996.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'homofòbia a Europa, de 18 de gener de 2006, que demana als estats membres que prenguin qualsevol mesura que considerin adequada per lluitar contra la discriminació per raó d'orientació sexual.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- Codi de conducta europeu, tracta l'assetjament sexual com un problema per discriminació per raó de sexe.





VI. ANNEX DOCUMENTACIÓ REGLADA



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 1a

Sol·licitud d'estudi de documentació annexa

Dades personals

Nom i cognoms

NIF

Telèfon/s de contacte

Sol·licitud

☐ Sol·licito que s'estudii la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal).

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

G0987 2010 v1

DIRECTOR/A DE SERVEIS DEL DEPARTAMENT DE

* Cal registrar aquest imprès



Annex 1b

Codi del cas

Sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Sollicitant

- ☐ Persona afectada
 ☐ Àrea / Servei de Prevenció
 ☐ Recursos Humans
 ☐ Unitat directiva afectada
☐ Comitè de Seguretat i Salut
 ☐ Delegats/ades de prevenció
 ☐ Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud. Altrament, l'Àrea/el Servei de Prevenció únicament durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

Tipus d'assetjament/s

- ☐ Psicològic ☐ Sexual ☐ Per raó de sexe ☐ Per raó d'orientació sexual
- ☐ Altres discriminacions. Especifiqueu-les _____

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms	NIF	Sexe
		☐ H ☐ D
Téléphone/s de contacte		

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball		Unitat directiva		
Vinculació laboral				
☐ Funcionari/ària	☐ Estatutari/ària	☐ Interi/na	☐ Laboral fix/a	☐ Laboral temporal
Cos / categoria		Grup	Nivell	
Tipus d'ocupació desenvolupada		Antiquitat en el lloc de treball		

Descripció dels fets

Documentació annexa

- ☐
- Sí. Especifiqueu-la
- ☐
- No

Sol·licitud

- ☐ Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Localitat i data

* Tal com estableix el procediment en l'apartat de confidencialitat, caldrà tenir en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits als articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.



Annex 1c

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

, amb DNI núm. , treballador/a del Departament de , adscrit a ,

Autoritzo l'Àrea/el Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Departament a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/ada que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, 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 orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, i, si fos el cas per les dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica, i la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Localitat i data

Signatura



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 2

Codi del cas

Document de transmissió d'informació de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral al Comitè de Seguretat i Salut

Dades generals/registre

Data d'entrada al registre de la sol·licitud d'intervenció

Data de transmissió a l'Àrea/al Servei de Prevenció

Dades professionals

Centre de treball

Unitat directiva

Tipus d'assetjament/s

☐ Psicològic

☐ Sexual

☐ Per raó de sexe

☐ Per raó d'orientació sexual

☐ Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Resum dels fets

Finalitat de l'estudi

Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions mitjançant l'aplicació del procediment tècnic que estableix el punt 2.2 del protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Localitat i data

Signatura del/de la director/a de Serveis

G0987 2010v1



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 3

Codi del cas

Informe de l'Àrea/del Servei de Prevenció a la Direcció de Serveis

Dades generals/registre

Data d'entrada al registre

Data de recepció de la sol·licitud d'intervenció

Personal tècnic que realitza l'estudi

☐ Servei de prevenció propi

☐ Servei de prevenció aliè. Especifiqueu-lo

Dades personals de la persona sol·licitant

Nom i cognoms

NIF

Sexe

☐ H ☐ D

Dades professionals

Centre de treball

Unitat directiva

Vinculació laboral

☐ Funcionari/ària

☐ Estatutari/ària

☐ Interi/na

☐ Laboral fix/a

☐ Laboral temporal

Cos / categoria

Grup

Nivell

Tipus d'ocupació desenvolupada

Jornada

Horari

Torn

Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció

☐ Assetjament psicològic

☐ Assetjament sexual

☐ Assetjament per raó de sexe

☐ Assetjament per raó d'orientació sexual

☐ Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Descripció dels fets

Finalitat de l'estudi

Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions.

Metodologia utilitzada en l'estudi

Aplicació del procediment tècnic que estableix el punt 2.2. del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Resultats de l'estudi

☐ Indicis d'assetjament

☐ Altres tipus de conflicte

☐ Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Consideracions i aclariments

G0987 2010v1'



Generalitat de Catalunya

Mesures correctores proposades i prioritat

		Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.		☐	☐	☐	☐	
2.		☐	☐	☐	☐	
3.		☐	☐	☐	☐	
4.		☐	☐	☐	☐	
5.		☐	☐	☐	☐	

Noms i cognoms dels tècnics que han fet l'estudi

Localitat i data

Signatures

G0987 2010v1



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 4

Codi del cas

Document de transmissió d'informació de casos d'assetjament laboral al Comitè de Seguretat i Salut

Dades generals/registre

Data d'entrada a registre de la sol·licitud d'intervenció

Data de transmissió al Servei de Prevenció

Tipus d'assetjament/s

☐ Psicològic

☐ Sexual

☐ Per raó de sexe

☐ Per raó d'orientació sexual

☐ Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Finalitat de l'estudi

Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions mitjançant l'aplicació del procediment tècnic que estableix el punt 2.2 del protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Resultats de l'estudi

☐ Indicis d'assetjament

☐ Altres tipus de conflicte

☐ Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Consideracions i aclariments

Mesures correctores proposades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.	☐	☐	☐	☐	
2.	☐	☐	☐	☐	
3.	☐	☐	☐	☐	
4.	☐	☐	☐	☐	
5.	☐	☐	☐	☐	

Localitat i data

Signatura del/de la director/a de Serveis

G0987 2010v1



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 5

Codi del cas

Informe de la Direcció de Serveis a les parts afectades sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Descripció del cas

Resultats de l'estudi

- ☐ Indicis d'assetjament ☐ No hi ha indicis d'assetjament ☐ Altres tipus de conflicte
☐ Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Decisió de la Direcció de Serveis

- ☐ Aplicar les mesures correctores recomanades per l'Àrea/pel Servei de Prevenció i prioritat

		Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-los
1.		☐	☐	☐	☐	
2.		☐	☐	☐	☐	
3.		☐	☐	☐	☐	
4.		☐	☐	☐	☐	
5.		☐	☐	☐	☐	

- ☐ Promoure una mediació entre les parts afectades
☐ Altres. Especifiqueu-les
☐ Traslladar l'expedient al/a la secretari/ària general

Exposició dels motius que sostenen la decisió

Localitat i data

Signatura del/de la director/a de Serveis

G0987 2010v1



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 6

Codi del cas

Informe de la Comissió d'Investigació al/a la secretari/ària general dels resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Data de recepció de la sol·licitud d'intervenció

Dades personals de la persona sol·licitant

Nom i cognoms	NIF	Sexe ☐ H ☐ D
Centre de treball	Unitat directiva	
Vinculació laboral		
☐ Funcionari/ària	☐ Estatutari/ària	☐ Interi/ina
☐ Laboral fix/a	☐ Laboral temporal	
Cos / categoria	Grup	Nivell
Tipus d'ocupació desenvolupada	Jornada	Horari
Tom		
Antiguitat en el lloc de treball		

Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció

☐ Assetjament psicològic ☐ Assetjament sexual ☐ Assetjament per raó de sexe ☐ Assetjament per raó d'orientació sexual

☐ Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Descripció dels fets

Metodologia utilitzada en l'estudi

Conclusions de la Comissió d'Investigació

☐ Indicis d'assetjament ☐ No hi ha indicis d'assetjament ☐ Altres tipus de conflicte

☐ Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Consideracions i aclariments

Mesures correctores proposades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.	☐	☐	☐	☐	
2.	☐	☐	☐	☐	
3.	☐	☐	☐	☐	
4.	☐	☐	☐	☐	
5.	☐	☐	☐	☐	

Lloc i data

Signatura del/de la president/a de la Comissió d'Investigació



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 7

Codi del cas

Informe de la Direcció de Serveis a les parts afectades i al CSS sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Resultats de l'estudi de ☐ l'Àrea/el Servei de Prevenció ☐ la Comissió d'Investigació

A) ☐ Hi ha indicis d'assetjament

Decisió del/de la secretari/ària general

☐ Aplicació de les mesures correctores recomanades i prioritat

		Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.		☐	☐	☐	☐	
2.		☐	☐	☐	☐	
3.		☐	☐	☐	☐	
4.		☐	☐	☐	☐	
5.		☐	☐	☐	☐	

☐ Proposta d'obertura d'expedient disciplinari

B) No hi ha indicis d'assetjament ☐ Hi ha un altre tipus de conflicte
☐ Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Decisió del/de la secretari/ària general

☐ Aplicació de les mesures correctores recomanades i prioritat

		Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.		☐	☐	☐	☐	
2.		☐	☐	☐	☐	
3.		☐	☐	☐	☐	
4.		☐	☐	☐	☐	
5.		☐	☐	☐	☐	

☐ Activar la realització d'altres estudis
☐ Promoure una mediació entre les parts afectades
☐ Altres. Especifiqueu-les

Exposició dels motius que sostenen la decisió

Localitat i data

Signatura del/de la director/a de Serveis

G0987 2010v1



Annex 8

Codi del cas

Informació al Comitè de Seguretat i Salut del compliment i execució de les mesures correctores aprovades

Tipus d'assetjament/s

- ☐ Psicològic ☐ Sexual ☐ Per raó de sexe ☐ Per raó d'orientació sexual
☐ Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Resultats de l'estudi

- ☐ Indicis d'assetjament ☐ No hi ha indicis d'assetjament ☐ Altres tipus de conflicte
☐ Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Grau de prioritat en l'aplicació de les mesures correctores

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-los
1.	☐	☐	☐	☐	
2.	☐	☐	☐	☐	
3.	☐	☐	☐	☐	
4.	☐	☐	☐	☐	
5.	☐	☐	☐	☐	

Grau de compliment i execució de les mesures correctores

	Compliment total	Compliment parcial (1)	No compliment (2)
1.	☐	☐	☐
2.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐

Exposició dels motius del no compliment (1) (2)

Localitat i data

Signatura del/de la director/a de Serveis

G0987 2010v1



Annex 9

Fitxa de comunicació de dades per al seguiment i avaluació del protocol d'assetjament laboral

Dades generals

Tipus d'assetjament	Data d'inici del cas	Data de resolució del cas
Psicològic		
Detalleu si el cas s'ha passat a una comissió d'investigació		Detalleu si s'ha obert un expedient disciplinari
☐ Sí ☐ No		☐ Sí ☐ No
Codi identificació (*)	Observacions	

Dades personals de la persona afectada

Grup d'edat	Sexe	Vinculació laboral	Cos
16-25 anys	☐ H ☐ D	Personal funcionari	Administració i Serveis
Grup (personal funcionari i interl)	Grup (personal laboral)	Anys d'antiguitat a l'Administració	
A1	A1		
Resultat de la investigació		Aplicació de mesures correctores	
☐ No hi ha indicis d'assetjament ☐ Hi ha indicis d'assetjament		☐ No ☐ Sí. Especifiqueu-les	
Nombre d'afectats	Via judicial		
	☐ Sí ☐ No		

Dades del centre de treball

Departament	Adreça del centre de treball		
Presidència			
Unitat directiva	Nombre de treballadors/ores del centre	Activitat	

Dades del subjecte actiu

Grup d'edat	Sexe	Vinculació laboral	Cos
16-25 anys	☐ H ☐ D	Personal funcionari	Administració i Serveis
Grup (personal funcionari i interl)	Grup (personal laboral)	Anys d'antiguitat a l'Administració	Nombre d'agressors/ores
A1	A1		
Resultat de la investigació		Aplicació de mesures correctores	
☐ No hi ha indicis d'assetjament ☐ Hi ha indicis d'assetjament		☐ No ☐ Sí. Especifiqueu-les	
Localitat i data			

G0987 2010v1

(*) Codi del departament i any d'inici del cas, separats per una barra del número de cas dins del departament sense tenir en compte l'any (per exemple, GAP08/3).