



## COL·LECTIU AUTÒNOM DE TREBALLADORS MOSSOS D'ESQUADRA

C/ Cristóbal de Moura, 105-111, 2n 4a 08019 BARCELONA  
Tel. 934 850 350 Fax 933 094 480  
e-mail: [cat@elsindi.cat](mailto:cat@elsindi.cat) web: [www.elsindi.cat](http://www.elsindi.cat)

**Sr. Joan Boada i Masoliver**  
**President del Programa d'Equitat del DIRIP**

**ASSUMPTE: Suggestiment al 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 d'altres discriminacions del DIRIP.**

Sr. Boada,

Hem rebut a la nostra organització sindical el correu electrònic de la seva Secretaria General per informar-nos de l'aplicació directa al Cos de Mossos d'esquadra del 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 d'altres discriminacions.

Se'ns agraeix que aportem qualsevol comentari o/i suggestiment al respecte. Doncs bé, el Col·lectiu Autònom de Treballadors proposa que:

- El protocol d'aplicació directe pel personal adscrit al Cos de Mossos d'Esquadra hauria d'aplicar-se seguint els mateixos procediments d'actuació esquematitzats i definits per al personal adscrit al Cos de Bombers de la Generalitat.

El personal adscrit al CME no hem d'estar "diferenciats" de la resta de treballadors i treballadores del DIRIP en l'aplicació d'un protocol que persegueix un mateix objectiu.

Considerem que en la Fase de Comunicació i Intervenció Inicial pel personal adscrit al CME, **els recursos especialitzats externs haurien de ser atesos per la Direcció de Serveis, seguint el mateix protocol establert pel Cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya** que disposa dels recursos humans i materials necessaris, i no delegar dita tramitació al Servei de Coordinació de Salut Laboral i Prevenció de Riscos (DGP).

Fonamentem aquesta proposta en el fet de que amb el protocol actual **s'estan duplicant recursos i funcions entre la Direcció de Serveis i el Servei de Coordinació de Salut Laboral i Prevenció de Riscos (DGP).**

Seria més productiu que **el Servei de Coordinació de Salut Laboral i Prevenció de Riscos (DGP) assumís les funcions de**

**resolució de conflictes laborals o d'altres tipus** i es responsabilitzès d'activar els protocols corresponents (com en el cas dels Bombers).

- Tanmateix considerem dependent, discriminatori i partidista que la **Comissió d'Investigació** que es constitueixi pels casos amb personal adscrit al CME formi part una persona dels Serveis d'Avaluació i Orientació Psicològica de la SDG RRHH de la DGP i no una persona tècnica de seguretat i salut laboral del Departament de Treball.

Fonamentem que per garantir el procés d'imparcialitat i independència aquesta part de la comissió l'hauria de representar una **persona tècnica de seguretat i salut laboral del Departament de Treball seguint el mateix tractament que rep el personal adscrit al Cos de Bombers i de l'Administració i Serveis del DIRIP** amb una aposta clara de garantir la imparcialitat, una independència i una transparència en tots els processos denunciats.

Estem convençuts que amb aquestes propostes, els treballadors i treballadores adscrits al Cos de Mossos d'Esquadra gaudirem una agilitat administrativa i resolutiva que estalviarà temps i recursos i garantirà un tracte idèntic entre tots els treballadors que formem el DIRIP.

**S'adjunta PROPOSTA d'esquema de procediment d'actuació al Cos de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.**

Molt atentament i a l'espera de la seva resposta,

Jaume Gustems  
Graduat en Prevenció i Seguretat  
TSPRL i delegat del CAT

Catalunya, 10 de desembre de 2010.



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

FASE DE COMUNICACIÓ I INTERVENCIÓ INICIAL

FASE D'INTERVENCIÓ

FASE DE RESOLUCIÓ

FASE D'EXECUCIÓ, SEGUIMENT I TANCAMENT

