



## **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.**

### **Introducció**

Aquest protocol, que reuneix en un sol document les actuacions 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 a l'Administració de la Generalitat, també representa un compromís institucional per l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

Aquest és un protocol que clarifica actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i que assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, respectant la metodologia més apropiada en cada cas d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

### **Referències normatives i principis generals**

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

L'article 1 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa que la prevenció de riscos laborals, com actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els seus nivells.

L'article 92 lletra h) 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, que recull els drets dels funcionaris, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

L'article 4 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent la protecció enfront a ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

L'article 53 del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, que regula el règim disciplinari, recull que la incorrecció amb els companys o subordinats, la manca de respecte degut als superiors, inferiors i resta de companys, les ofenses verbals o físiques als caps o càrrecs, així com als companys o subordinats poden ser objecte d'una sanció.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic a l'article 95 cita com a faltes disciplinàries molt greus tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe. Així mateix, diu que les faltes greus s'establiran per llei de les Corts Generals o de l'Assemblea Legislativa de la corresponent Comunitat Autònoma o per convenis col·lectius en el cas del personal laboral, atenent diverses circumstàncies.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista que recull, entre d'altres, els conceptes violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on es fa referència: a l'art.6 a la discriminació directe i indirecte; a l'art.7 a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'art.8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'art.9 a la indemnitat davant les represàlies; a l'art.10 a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; a l'art.11 a les accions positives; a l'art.12 a la tutela judicial efectiva i a l'art.13 que regula la prova i especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. També, l'art. 62 fa menció al protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

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 estableix que, en el si de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat, s'elaborarà un protocol específic d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball.

El Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, estableix als articles 115, 116 i 117 els conceptes d'accident de treball, de malaltia professional i d'accident no laboral i malaltia comuna.

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.

El 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, en el seu article 28, preveu que en qualsevol moment del procediment que s'apreciïn fets o actuacions que puguin ser constitutives de delictes o falta penal, s'ha de suspendre la tramitació de l'expedient disciplinari fins que recaigui resolució judicial.

Així mateix, i per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan del procés d'investigació se'n derivi que la denúncia no estava fonamentada, les dades aportades o els testimonis són falsos o s'apreciï mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, el/la Secretari/ària general podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

Si bé aquests principis generals han d'inspirar totes les actuacions preventives, en els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte altres principis relacionats a continuació:

- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.

## Conductes 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 que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

### 1. Assetjament psicològic i assetjament discriminatori

És l'exposició a 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 de 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 no respon a les necessitats de la 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 mencionades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i /o la finalitat destructiva només 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) 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 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 aquests tipus de comportaments.

Constitueix un fenomen degeneratiu que es va aguditzant amb el temps i que provoca una forma característica de l'estrès laboral.

L'assetjament psicològic presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre assetjador/a i de 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 treballadors.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un treballador/a o un grup de treballadors/res sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/res sobre un/a dels/de les seus/ves companys/es.

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, encara que no es considerin assetjament en no reunir les característiques abans esmentades.

### 2. Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada, correspon sempre al/a la receptor/a.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé, un sol incident que per el seu caràcter

summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol assetjament sexual . És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

### 3. Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual 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 o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### 4. 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.

## **Objectiu**

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació als casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos que comporten sempre confrontació, agressió i destrucció.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica a l'organització.
- Millorar els canals de coordinació interdepartamentals i amb altres organismes que treballen en la temàtica, per afavorir una actuació integral a l'Administració de la Generalitat.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.

## **Àmbit d'aplicació**

Tots els empleats i empleades públics en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic i que els hi sigui d'aplicació les normes convencionals vigents, és a dir, l'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 i el Conveni col·lectiu únic de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya. A aquests efectes es consideren Administració de la Generalitat els departaments de la Generalitat, els seus organismes autònoms administratius, les entitats gestores de la Seguretat Social i les entitats autònomes de caràcter comercial, industrial i financer.

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 per l'administració 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 convenientes.

## Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecte 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.

## Competències i responsabilitats

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.

### 1. El Secretari/ària general o assimilats

- Ha de vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre els/les treballadors/res guardin respecte a llur 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 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.

### 2. El Director/a de serveis, el Director/a de 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 siguin possibles d'aplicació 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 resols, 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.

### 3. 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 posteriors fins a arribar a la solució del problema.

#### 4. El servei de prevenció

- 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.
- 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 resols, a l'inici i la finalització de les diferents fases per ser lliurada al Comitè de Seguretat i Salut.

#### 5. La Subdirecció general de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral

- Ha de transmetre als departaments les queixes, consultes o denúncies d'assetjament que li siguin comunicades per: la Inspecció de Treball, l'Institut Català de les Dones (ICD), els diversos òrgans creats per a la protecció del col·lectiu gai, lesbiana i transsexual, l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI), les Comissions paritàries de prevenció de riscos laborals i les diverses associacions dedicades a assumptes relacionats amb aquesta temàtica, en aquells casos en què el personal afectat, per la raó que sigui, hagi utilitzat vies alternatives per donar a conèixer el seu malestar.
- Ha de fer el control estadístic dels casos d'assetjament que es donin als departaments.
- Ha d'impulsar el seguiment, revisió i actualització del procediment.

#### 6. La comissió d'investigació interna

- Ha de fer la investigació de tots els casos en què el/la Secretari/ària general o assimilats sol·liciti intervenció per assetjament i emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació per al secretari general del departament.

La comissió d'investigació, constituïda com a òrgan administratiu col·legiat, regirà el seu funcionament per les *disposicions relatives al funcionament d'òrgans col·legiats de la Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu*. En formaran part els funcionaris, interins o personal laboral següents:

- Un/a membre de la unitat de recursos humans.
- Un/a membre de l'assessoria jurídica del departament o de la Inspecció de Personal de la Subdirecció General d'Assessorament i d'Inspecció General de Serveis de Personal.
- Un/a tècnic/a especialista en ergonomia i psicopsicologia aplicada del servei de prevenció propi.
- Un especialista en medicina del treball en els casos que els departament tinguin assumida la disciplina de Medicina del treball com a pròpia.
- Un/a membre de la unitat directiva afectada
- En les sol·licituds d'intervenció per motiu d'assetjament psicològic: un/a tècnic/a dels Centres de Seguretat i Salut Laboral, del Departament de Treball que actuarà com a assessor/a.
- En les sol·licituds d'intervenció per motiu d'assetjament sexual o per raó de sexe, formaran part de la comissió una persona especialitzada de l'Institut Català de les Dones (ICD) o dels òrgans competents en la matèria, quan es tracti d'un cas per orientació sexual, i la persona responsable de gènere del Departament, si aquesta figura existeix, que actuaran com a assessor/a.

## 7. La unitat directiva afectada i 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.
- Col·laborar en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti al personal de la seva unitat.
- Executar, si escau, les mesures correctores a aplicar.

### Actuacions

#### 1. Actuacions preventives

Els organismes implicats han de impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació es proposen algunes mesures a desenvolupar:

##### 1. Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, tècnics dels serveis de prevenció i personal de les unitats de recursos humans i de les assessories jurídiques.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:
  - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
  - Elaborar instruments de identificació prèvia per al conjunt de treballadors/es i comandaments.
  - Realitzar sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
  - Proporcionar informació de l'existència del protocol d'assetjament i del web de Funció pública mitjançant el telèfon que l'Institut Català de les Dones té per a la violència.
  - Proporcionar informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament a través d'una l'adreça electrònica i un telèfon a la Direcció General de Funció Pública.
  - Establir un apartat de preguntes freqüents al web de Funció Pública.
  - Oferir càpsules formatives i informatives a càrrecs de comandament.
  - Informar de l'existència del protocol d'assetjament al Manual d'Acollida del personal de l'Administració de la Generalitat.
  - Fer difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
  - Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i rebre assessorament sobre assetjament de forma anònima.

##### 2. Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenta i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut dels treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:

- Augment de la incapacitat temporal.
- Augment de l'absentisme.
- Incompliments d'horari.
- Problemes disciplinaris.
- Augment de l'accidentalitat.
- Disminució de la productivitat.
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determina.

##### 3. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.

- Establir instruments d'identificació precoç de conflictes o mediació per a ús dels comandaments.
- Fer estudis de clima laboral.
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.
- Fer sessions de formació i sensibilització, especialment sobre assetjament sexual als tècnics de prevenció de riscos laborals i als delegats de prevenció.

## 2. Actuacions d'intervenció

1. L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit i registrada (veure model en l'annex 1) que s'adreça al Director/a de serveis, Director/a de serveis territorial o assimilats.

La sol·licitud pot provenir:

- De la persona afectada.
- Del servei de prevenció.
- De la unitat de recursos humans.
- De la unitat directiva afectada.
- Del Comitè de Seguretat i Salut.
- Dels/de les delegats/des de prevenció.
- De la Subdirecció general de Polítiques Socials Prevenció i Salut Laboral de la Direcció general de Funció Pública del Departament de Governació i Administracions Públiques.

En el cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, els tècnics de prevenció faran, si escau, una revisió de l'avaluació de riscos psicosocials general de la unitat on està ubicada i actuaran en conseqüència, establint les mesures correctores que considerin oportunes.

Durant totes les actuacions, les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral.

La Direcció de Serveis, en un termini màxim de 15 dies, informarà per mitjà del/la secretari/ària i per escrit a cadascun dels membres del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) dels respectius departaments de totes les sol·licituds d'intervenció que es presentin.

2. La Direcció de Serveis, comunicarà el cas al Servei de prevenció del departament, el qual en farà una investigació mitjançant les eines de què disposi, que garantirà la participació de totes les persones implicades (a aquests efectes s'elaboraran els corresponents procediments tècnics).
3. El Servei de prevenció en finalitzar la investigació, emetrà un informe per la Direcció de Serveis amb les conclusions que es derivin de la seva investigació i, si escau, amb les mesures cautelars recomanables i la urgència d'aplicació. Del resultat de la investigació **la Direcció de Serveis** elaborarà la informació, d'acord amb el model de l'annex 2, per lliurar als membres del Comitè de Seguretat i Salut.

La durada de temps màxima des de la presentació de la sol·licitud fins la tramesa de l'informe del servei de prevenció a la Direcció de Serveis serà de 30 dies.

4. La Direcció de Serveis actuarà en conseqüència:



- Si es tracta d'un conflicte laboral interpersonal o altres situacions aplicarà, si escau, les mesures correctores que aconselli l'informe del servei de prevenció o activarà els protocols de resolució de conflictes interpersonals o de mediació si existeixen. Informarà per escrit a les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud amb el model de l'annex 3.
  - Si de l'informe se'n deriva que hi ha indicis d'un presumpte cas d'assetjament, n'informarà al/la Secretari/ària general.
5. El Secretari/ària general valorarà la informació disponible i podrà optar per:
- a) Constituir una Comissió d'Investigació interna i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures cautelars necessàries per evitar que cap de les parts implicades no pateixin cap mena de perjudici, evitant especialment que no es doni una doble victimització.
  - b) Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.
6. En el cas a) la Comissió d'investigació interna estudiarà el cas amb les eines que consideri necessàries (a aquests efectes s'elaboraran els corresponents procediments tècnics) i emetrà un informe, (segons el model normalitzat de l'annex 4) que inclourà les conclusions i, si escau, les propostes de mesures correctores, que elevarà al Secretari/ària general del departament.
7. El Secretari/ària general o l'òrgan competent d'acord amb el resultat de la investigació de la comissió d'investigació interna dura a terme les actuacions necessàries i obrirà, si escau, un expedient disciplinari, donant per finalitzada l'aplicació del protocol.
8. De totes aquestes actuacions i de la resolució adoptada amb les mesures correctores proposades se n'informarà a les parts implicades amb el model normalitzat de l'annex 5 i al Comitè de seguretat i salut corresponent.
- La durada de temps màxima des de la rebuda de l'informe del servei de prevenció fins l'informe de la Comissió d'investigació serà de 60 dies.
9. Quan l'estudi d'un cas conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, siguin físics i/o psíquics, es considerarà com un 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.
10. El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores de l'aplicació d'aquest protocol correspondrà al propi departament que n'informarà al seu Comitè de Seguretat i Salut fins el tancament de les actuacions.

#### Seguiment estadístic

Els departaments duran el registre informàtic dels casos d'assetjament denunciats en l'aplicació informàtica corporativa de gestió de la prevenció de riscos laborals, Preven CS/32 i informaran amb una freqüència semestral a la Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral, que en farà el seguiment estadístic i promourà les modificacions que consideri convenientes per a un millor funcionament del procediment.

La Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral farà, també, un seguiment de totes les consultes que d'aquest tema s'hagin pogut fer als organismes, entitats i associacions que treballen en aquesta problemàtica: Programa per al Col·lectiu Gai, Lesbià i Transsexual, Institut Català de les Dones (ICD), Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI), Comissions paritàries de prevenció de riscos laborals, Inspecció de Treball i de la Seguretat Social i altres associacions dedicades a assumptes relacionats amb aquesta temàtica.

Les dades estadístiques es faran arribar a l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat, a la Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals sectorial i que correspongui, i a la Comissió Paritària general de prevenció de riscos laborals.

### 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, prèvia consulta i participació de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat i de la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals.

### Referències

#### 1. 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 transsexual creat el 24 de juny de 2007.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, 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.

#### 2. 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 la menció relativa 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.

### 3. 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)].
- Comisión de la Unión Europea (2001) "Violencia en el trabajo". Acta de la reunión de 3 de Marzo 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 Mayo de 1996.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'homofòbia a Europa, de 18 de gener de 2006, demanant 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. En l'Art. 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3, d'aquest mateix article, remarca que l'assetjament i l'assetjament sexual seran considerats discriminació per raó de sexe, i per tant, seran prohibits
- Codi de conducta europeu, tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema per discriminació per raó de sexe.
- Comissió d'Oportunitats per a la Igualtat en l'Ocupació dels EUA.

### 4. Altres

- NTP 507 sobre assetjament sexual.
- El número 23, sobre assetjament psicològic en el treball, dels Fulls d'Informació Monografies del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

## Bibliografia

### 1. Assetjament psicològic

- AUSFELDER, Trude (2002) *Mobbing: El acoso moral en el trabajo: Prevención, síntomas y soluciones*. Océano Ámbar.
- BARBADO, Patricia (27/10/2004) "Acoso psicológico en el ámbito laboral (mobbing), su tratamiento en la jurisprudencia española". *Revista de jurisprudencia Argentina*. Buenos Aires.
- *Carta Social Europea*, de 3 de Mayo de 1996.
- COMUNIDAD DE MADRID (2001) *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Consejería de Trabajo.
- CCOO (2002) *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing): Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud*.
- GÓNGORA Yerro, Juan José; LAHERA Martín, Matilde; RIVAS Bacaicoa, M<sup>a</sup> Luisa (2002) *Acoso psicológico en el trabajo mobbing*. Gobierno de Navarra.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis (2002) *EL MALTRATO PSICOLÓGICO: Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Espasa Calpe.
- HIRIGOYEN, Marie-France (2001) *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.
- HIRIGOYEN, Marie-France (2001) *El acoso moral en el trabajo*. Paidós.
- LÓPEZ Cabarcos, M<sup>a</sup>. A; VÁZQUEZ Rodríguez, P<sup>a</sup> (2003) *Mobbing: Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Pirámide.
- LUNA, Manuel, YELA, Carmen y ANTÓN, Alicia. *Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)*. Unión Sindical de Madrid - región de CC.OO. Ediciones GPS-Madrid
- Félix MARTÍN Daza y Jesús PÉREZ Bilbao (2003). *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- MEDIAVILLA, Gerardo: *¿Por qué la han tomado conmigo? Casos reales de mobbing*. Círculo de Lectores.
- MORENO Jiménez, Bernardo; RODRÍGUEZ Muñoz, Alfredo; GARROSA Hernández, Eva (2004). *Acoso psicológico en el trabajo: una aproximación organizacional*. "Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones". Vol. 20; nº 3
- PIÑUEL y Zabala, Iñaki (2001) *Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.*, Sal Térrea.
- PIÑUEL, Iñaki (2004) *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*. Aguilar.
- PIÑUEL, Iñaki *MOBBING. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Aguilar.
- RODRIGUEZ, Nora (2002) *Mobbing: Vencer el acoso moral*. Planeta.
- RUANO Hernández (2000) *A violencia y agresividad en el trabajo*. Mapfre Seguridad, núm. 78.
- SOLOMON, Muriel (2002) *¿Se puede trabajar con gente difícil?*. Gestión 2000.
- VELÁZQUEZ, Manuel (2002) *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing*. ISTAS.

2. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència de gènere.

- AMORÓS, Celia. *Violencia y Sociedad Patriarcal*, Ed. Pablo Iglesias: Madrid
- BORDERIAS, Cristina; CARRASCO, Cristina, ALEMANY, Carme (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, ICARIA-FUHEM: Barcelona.
- CCOO. Secretaria Confederal de la Mujer *Acción sindical frente al acoso sexual*, Madrid.
- CCOO. Secretaria confederal de la mujer (1998), *Las raíces del Acoso. Investigación cualitativa sobre el acoso sexual en el trabajo*. Gea 21, Grupo de Estudios y Alternativas. Madrid
- CORSI, Jorge (comp.) (1997) *Violencia Familiar. Una mirada interdisciplinar sobre un grave problema social*, Editorial Paidós: Barcelona
- HEISE, Lori; PITANGUY, Jacqueline; GERMAIN, Adrienne (1994) *Violencia contra la mujer: La carga oculta de la salud*. DC, OPS: Washington
- INSTITUTO DE LA MUJER (1992) *Código de conducta para combatir el acoso sexual*. Serie Documentos. Núm. 12. Madrid.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (1995) *La protección jurisdiccional en el orden social frente al acoso sexual en el trabajo*. Actualidad jurídica Aranzadi. Núm. 185.
- POTEMAN, Carole (1995) *El contrato sexual*, Editorial Anthropos: Barcelona.
- PÉREZ DEL RIO, T (1990) "El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social" *Relaciones Laborales*, vol. II, Madrid, (pp.181-199).
- RUBENSTEIN, Michael (1991) *Intervención en el seminario sobre acoso sexual*. La Haia.
- SERRANO, Ignacio (1995) *El acoso sexual*, TAPIA: Madrid, núm. 80.
- TOMÉ, Ana (1999) *Investigació sobre la normativa i jurisprudència respecte a l'assetjament sexual*. Encàrrec de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya. Projecte: Afrontar. Iniciativa Daphne, Barcelona.
- TORNS, Teresa; BORRÀS, Vicenç; ROMERO, Alfons (1999). "L'assetjament sexual en el món laboral: un indicador patriarcal". *Sociología del trabajo, Nueva Época*, núm. 36, primavera 1999.

Informació difosa per CCOO