



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 al Consell Comarcal del Vallès Oriental, també 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.

Aquest és un protocol que aclareix 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

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, té per objecte establir i regular els mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. L'article 33 regula la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses. El Ple del Tribunal Constitucional, mitjançant providència de 28 d'abril de 2016, va acordar admetre a tràmit el recurs d'inconstitucionalitat núm. 2257-2016, promogut pel President del Govern, contra els articles 33, 36 (apartats 1 a 4), 39, 40, 41, 44 i del 59 al 64 d'aquesta Llei, al considerar que envaeixen la competència exclusiva de l'Estat en matèria de legislació laboral, i d'acord amb l'article 161.2 de la Constitució, va acordar suspendre la vigència i aplicació dels preceptes impugnats. No obstant, al marge de la competència per promulgar la norma, és evident que la finalitat perseguida per la mateixa segueix sent llegítima i d'interès social.

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 a 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 nivells.

L'article 92.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 4.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de prevenció de riscos laborals, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront l'assetjament sexual.

El Real decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a l'article 95 cita com a faltes disciplinàries molt greus tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, 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, fa referència, a l'art. 6, a la discriminació directa i indirecta; 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 que 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 esment al protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, estableix als articles 156, 157 i 158 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.

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits tan públics com privats, sobre els que la Generalitat i els ens locals tenen competències.

Els principis generals que 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, a més dels que es desprenen de les normes anteriors, son els següents:

- 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.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- a) Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- b) Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/ores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- c) 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.

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 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, no respon 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 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 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, 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, ofensiu o molest. 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 pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'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 propòsit 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 amb els 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 del Consell Comarcal del Vallès Oriental. Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:



- a. Elaborar estratègies de sensibilització.
- b. Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- c. Millorar els canals de coordinació interdepartamental i amb altres organismes que treballen en la temàtica, per afavorir una actuació integral al Consell Comarcal del Vallès Oriental.
- d. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- e. Crear circuits àgils d'intervenció.
- f. Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.

Àmbit d'aplicació

El constitueixen tots els treballadors i les treballadores del Consell Comarcal del Vallès Oriental sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

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:

- a. Les empreses externes contractades per l'Administració seran informades de l'existència d'aquest procediment.
- b. Quan es produeixi un cas d'assetjament entre treballadors i treballadores 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 hi 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 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.

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. Presidència de l'entitat

Correspon al president o a la presidenta:



- a) 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.
- b) 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.
- c) Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- d) Acordar la realització d'una informació reservada i de convocar la comissió d'investigació interna.
- e) Nomenar les persones que hauran de formar part de la comissió d'investigació interna.
- f) Procedir d'acord amb les conclusions i recomanacions fetes per la comissió d'investigació interna.
- g) Vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb el servei de prevenció, un cop finalitzada la intervenció.

2. La Gerència

Correspon al gerent o a la gerenta:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Impulsar aquest protocol quan hi hagi una sol·licitud d'actuació.
- d) Trametre informació sobre els casos denunciats i resolts, a l'inici i la finalització de les diferents fases, al delegat o delegada de prevenció i salut.
- e) Garantir que les persones implicades puguin aportar, durant totes les actuacions, la informació que considerin adient.
- f) Transmetre als caps de les àrees 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, lesbià 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.
- g) Fer el control estadístic dels casos d'assetjament que es produeixin a les àrees.



h) Impulsar el seguiment, revisió i actualització del procediment.

3. Gestió de persones

Correspon a l'Àrea de Persones i Valors:

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

Correspon al servei de prevenció:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- d) 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.
- e) 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.

5. La comissió d'investigació

Correspon a la comissió d'investigació:

Fer la investigació de tots els casos en què el president o el servei de prevenció president/ta sol·liciti intervenció per causa d'indicis d'assetjament i emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació per al president.

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 poden formar part els funcionaris, interins o personal laboral següents:

- o Un membre de l'Àrea Persones i Valors .
- o Un membre dels serveis jurídics
- o Un membre de l'àrea o unitat administrativa afectada.

6. L'Àrea afectada i la resta de comandaments



Correspon l'àrea afectada i la resta de comandaments:

- a) 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.
- b) Col·laborar en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat.
- c) Executar, si escau, les mesures correctores a aplicar.

Actuacions

1. Actuacions preventives

El Consell Comarcal ha de dur a terme actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació es proposen algunes mesures a desenvolupar:

1.1. Elaboració d'estratègies de sensibilització:

a) Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, tècnics dels serveis de prevenció i personal de les unitats de recursos humans i personal competent en matèria jurídica.

b) Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:

- Elaborar fulls divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
- Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt de treballadors i treballadores 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.
- Informar de l'existència del protocol d'assetjament al Manual d'acollida del personal del Consell Comarcal del Vallès Oriental.
- 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 des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.

1.2. 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 determinat.

1.3. 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

2.1. Com a pas previ a la sol·licitud formal d'intervenció, la persona afectada es dirigirà al cap de la seva àrea o al responsable de l'Àrea de Persones i Valors, que l'informarà i acompanyarà durant tot el procediment, i garantirà la confidencialitat.

2.2. L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit i registrada (vegeu els models annex 1a, 1b i 1c).

La sol·licitud pot provenir:

- a. De la persona afectada.
- b. Del servei de prevenció
- c. Del/a responsable de l'àrea afectada
- d. Dels/de les delegats/des de prevenció
- e. De qualsevol altra persona o persones que adverteixin la conducta d'assetjament sexual

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 (model annex 1c).



Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, el servei de prevenció durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial a la unitat on està ubicada i actuaran consegüentment, 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 Gerència, en un termini màxim de 15 dies, informará per escrit al president/ta de totes les sol·licituds d'intervenció que es presentin.

2.3. El president immediatament informará al Servei de prevenció, que haurà de realitzar les avaluacions i estudis necessaris per al diagnòstic de la situació objecte de queixa o de denúncia.

Si considera que existeixen indicis suficients d'assetjament sol·licitará a la Comissió d'investigació l'emissió del corresponent informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació.

El lapse màxim de temps des de la sol·licitud de l'informe per part del servei de prevenció fins a l'informe de la comissió d'investigació serà de 60 dies.

2.4. La comissió d'investigació, en finalitzar la investigació, emetrà un informe per a la presidència amb les conclusions que es derivin de la investigació de la Comissió d'investigació i, si escau, amb les mesures cautelars recomanables i especificació de la urgència d'aplicació. Del resultat de la investigació la presidència elaborarà la informació, per lliurar al o a la gerent.

El lapse de temps màxim des de la presentació de la sol·licitud fins a la tramesa de l'informe del servei de prevenció a la presidència serà de 30 dies.

2.5. La Gerència actuarà consegüentment:

- a) 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 n'hi ha. Informará per escrit les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud.
- b) Si de l'informe se'n deriva l'existència d'una conducta d'assetjament:
 - Adoptarà 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.
 - Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.
 - Donarà per finalitzada l'aplicació del protocol.
 - Informará a les parts implicades i als serveis de prevenció.
- c) Quan l'estudi d'un cas conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, bé siguin físics, bé siguin psíquics, 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.

- d) El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores de l'aplicació d'aquest protocol correspondrà a la mateixa Àrea, que n'informarà el seu Delegat de Prevenció fins al tancament de les actuacions.

En el supòsit que el/la gerent sigui part interessada en el procediment, la presidència assumirà les funcions indicades en aquest punt.

3. Seguiment estadístic

Es durà un registre informàtic dels casos d'assetjament i, en cas que hi hagi hagut alguna denúncia n'informarà a la Comissió Executiva, que en farà el seguiment estadístic i promourà les modificacions que consideri convenientes per a un millor funcionament del procediment.

La Gerència farà el 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.

4. 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.



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



Annex 1b

Codi del cas

Sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Sol·licitant

Persona afectada Servei de Prevenció Departament
afectat Delegats/des prevenció Altres

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud. Altrament, 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

Telèfon/s de contacte

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball Departament

Vinculació laboral

Laboral fix Laboral temporal Funcionari/a adscrit/a altres.
Especifiqueu-ho

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

Signatura de la persona interessada



* Tal i 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 del
Departament de _____

Autoritzo el Servei de Prevenció 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 prest 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

”