

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

## 1. 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'Institut Català de la Salut.

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.
- 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.

## 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Tots els professionals en l'àmbit de l'Institut Català de la Salut, 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 que obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es tindran en compte els següents aspectes:

1. Les empreses externes contractades per l'ICS seran informades de l'existència d'aquest procediment.
2. Quan es produeixi un cas d'assetjament entre personal de l'ICS 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.

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

### 3. COMPETÈNCIES

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 regim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.

#### **El Director/a Gerent**

- Ha de vetllar per la millora continua 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 procediment.

#### **El Gerent Territorial, Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària**

- Ha d'impulsar aquest protocol quan hi hagi una sol·licitud d'actuació.
- 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 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 de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb el servei de prevenció un cop finalitzada la intervenció.

#### **Director/a de Recursos Humans Corporatiu, Director/a de Recursos Humans o Cap d'Unitat de Recursos Humans d'atenció primària.**

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

- 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 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.
- Ha d'aportar la informació de que 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.

#### **Unitats bàsiques de prevenció (UBP)**

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

#### **Unitat Central de Prevenció**

- Ha de transmetre a la Direcció de RH Corporativa i a les Gerències territorials, Direccions de centre hospitalari o d'atenció primària afectades les queixes, consultes o denúncies d'assetjament que li siguin comunicades per:

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

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 Politiques d'Igualtat (OPPI), la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals i les diverses associacions dedicades e assumptes relacionats amb aquesta temàtica, en aquells casos en que 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 a l'ICS.
- Ha d'impulsar el seguiment, revisió i actualització del procediment.

#### **La comissió d'investigació interna**

- Ha de fer la investigació de tots els casos en que el/la Gerent Territorial o el/la Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària, sol·liciti intervenció per assetjament i emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació per al Gerent Territorial o el/la Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària.

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

- o Un/a membre de la unitat de recursos humans.
- o Un/a membre de l'assessoria jurídica de la Gerència territorial o corporativa.
- o Un/a tècnic/a especialista en ergonomia i psicociologia aplicada del servei de prevenció propi.
- o Un/a especialista en medicina del treball.
- o Un/a membre de la Gerència territorial, Direcció de centre hospitalari o d'atenció primària afectada.
- o 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.
- o 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 l'agent d'igualtat de l'ICS, si aquesta figura existeix, que actuaran com a assessor/a.

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

#### **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.

## **4. PRECAUCIONS**

### 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 regim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 4 1 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.

## **5. DEFINICIONS**

### **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 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 mencionades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

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:

o Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadors.

o Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un treballador/a o un grup de treballadors/res sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

o 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'ICS, 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'indole 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'indole 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

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

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.

## **6. MÈTODE**

### **Actuacions**

#### 1. Actuacions preventives

L'Institut Català de la Salut ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació es proposen algunes mesures a desenvolupar:

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

o 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.

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

- Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una ampla 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.

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

- 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 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.
- 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 determinat.

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



<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

- 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/la Gerent Territorial, Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària

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 Politiques 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 esta 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.

El/la Gerent Territorial, Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària, en un termini màxim de 15 dies, informará per mitja del/la secretari/aria i per escrit a

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

cadascun dels membres del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) de totes les sol·licituds d'intervenció que es presentin (annex 2).

2. El/la Gerent Territorial, Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària, comunicarà el cas a la unitat bàsica de prevenció del seu àmbit, la qual en farà una investigació mitjançant les eines de que disposi, que garantirà la participació de totes les persones implicades (a aquests efectes s'elaboraran els corresponents procediments tècnics).

3. La unitat bàsica de prevenció en finalitzar la investigació, emetrà un informe per al/a la Gerent Territorial, Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària amb les conclusions que es derivin de la seva investigació i, si escau, amb les mesures cautelars recomanables i la urgència d'aplicació (annex 3). Del resultat de la investigació el/la Gerent Territorial, Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària elaborarà la informació, d'acord amb el model de l'annex 4, 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 Gerència Territorial, Direcció de centre hospitalari/d'atenció primària serà de 30 dies.

4. La Gerència Territorial, Direcció de centre hospitalari/d'atenció primària 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 5.
- Si de l'informe se'n deriva que hi ha indicis d'un presumpte cas d'assetjament, 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.

5. 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 6) que inclourà les conclusions i, si escau, les propostes de mesures correctores, que elevarà al/a la Gerent Territorial, Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària.

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

7. La Gerència Territorial, Direcció de centre hospitalari/d'atenció primària, d'acord amb el resultat de la investigació de la comissió d'investigació interna durà 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 (annex 5), al Comitè de seguretat i salut corresponent (annex 7) i a la Direcció de recursos humans corporativa i a l'Unitat central de prevenció (annex 9).

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 conclogui 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/la Gerent Territorial, Director/a de centre hospitalari/d'atenció primària que n'informarà al seu Comitè de Seguretat i Salut i a la direcció de recursos humans Corporativa, fins el tancament de les actuacions (annex 8).

### **Seguiment estadístic**

Les Unitats bàsiques de prevenció duren el registre dels casos d'assetjament denunciats i informaran amb una freqüència semestral a la Unitat central de prevenció, que en farà el seguiment estadístic i promourà les modificacions que consideri convenientes per a un millor funcionament del procediment.

La UCP informarà semestral a la Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral dels casos d'assetjament denunciats a l'ICS i a la Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals de l'ICS.

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.

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

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 la Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral i de la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals de l'ICS.

## 7. REFERÈNCIES

### 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 que 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 regim disciplinari, recull que la incorrecció amb els companys o subordinats, la manca de respecte degut als

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

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 directa 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 17/2004, 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 regim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya,

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

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 raca, 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.

#### 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.

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

- 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, lesbià 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 regim 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.

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

- 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 17/12004, 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. O978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28-3-02).
- Carta Social Europeu 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



<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

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.

## **8. ANNEXOS**

- Annex 1a.- Sol·licitud d'estudi de documentació annexa.
- Annex 1b.- Sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral.
- Annex 1c.- Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament.
- Annex 2.- Document de transmissió d'informació de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral al Comitè de Seguretat i Salut.
- Annex 3.- Informe del Servei de prevenció a la Gerència Territorial, Direcció de centre hospitalari/àmbit d'atenció primària.
- Annex 4.- Document de transmissió d'informació de casos d'assetjament laboral al Comitè de Seguretat i Salut.
- Annex 5.- Informe de la Gerència Territorial a les parts afectades sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral.
- Annex 6.- Informe de la Comissió d'Investigació al/a la Gerent/Director/a de Centre/Àmbit dels resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral.

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

- Annex 7.- Informe de la Gerència Territorial a les parts afectades i al CSS sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral.
- Annex 8.- Informació al Comitè de Seguretat i Salut del compliment i execució de les mesures correctores aprovades.
- Annex 9.- Fitxa de comunicació de dades per al seguiment i avaluació del protocol d'assetjament laboral.

## **9. CONTROL DE CANVIS**

No és procedent.

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

## 10. DISTRIBUCIÓ DE CÒPIES

Lloc	Data	Lloc	Data
Direcció de Recursos Humans	01/02/2011		
Direcció Gerència per a Afers Professionals	01/02/2011	Direcció Gerència per a Afers Assistencials	01/02/2011
Gerència Territorial Metropolitana Nord	01/02/2011	Gerència Territorial Catalunya Central	01/02/2011
Gerència Territorial Alt Pirineu i Aran	01/02/2011	Gerència Territorial de Lleida	01/02/2011
Gerència Territorial de Girona	01/02/2011	Gerència Territorial Camp de Tarragona	01/02/2011
Gerència Territorial de Terres de l'Ebre	01/02/2011	Gerència Territorial Metropolitana Sud	01/02/2011
Direcció Gerència H. U. Vall Hebron	01/02/2011	Direcció Gerència H. U. Bellvitge	01/02/2011
Direcció Gerència H. Viladecans	01/02/2011	Direcció de Centre H. U. Joan XXIII	01/02/2011
Direcció de Centre H. U. Germans Trias i Pujol	01/02/2011	Direcció de Centre H. U. Arnau de Vilanova	01/02/2011
Direcció de Centre H. Tortosa Verge de la Cinta	01/02/2011	Direcció de Centre H. U. Dr. Josep Trueta	01/02/2011
Gerència Àmbit d'Atenció Primària Costa Ponent	01/02/2011	Gerència Àmbit d'Atenció Primària Barcelona Ciutat	01/02/2011
Direcció d'Atenció Primària Barcelonès Nord i Maresme	01/02/2011	Direcció d'Atenció Primària Vallès Occidental i Vallès Oriental	01/02/2011
Direcció d'Atenció Primària Tarragona-Reus	01/02/2011	Direcció d'Atenció Primària Girona	01/02/2011
Direcció d'Atenció Primària Lleida	01/02/2011	Direcció d'Atenció Primària Alt Pirineu i Aran	01/02/2011
Direcció d'Atenció Primària Terres de l'Ebre	01/02/2011		
Representant sindical Sindicat Metges de Catalunya	01/02/2011	Representant sindical UGT	01/02/2011
Representant sindical SATSE	01/02/2011	Representant sindical CCOO	01/02/2011
Representant sindical CATAC	01/02/2011		
UBP H. U. Bellvitge	01/02/2011	UBP H. Tortosa Verge de la Cinta	01/02/2011
UBP H.U. Vall d'Hebron	01/02/2011	UBP Tarragona – Reus	01/02/2011
UBP H. U. Arnau Vilanova Lleida	01/02/2011	UBP Costa de Ponent	01/02/2011
UBP HUGTiP Badalona	01/02/2011	UBP Barcelona Ciutat	01/02/2011
UBP H. U. Girona Dr. Josep Trueta	01/02/2011	UBP Catalunya Central	01/02/2011
UBP H. U: Tarragona Joan XXIII	01/02/2011	UBP Barcelonès Nord i Maresme	01/02/2011
UBP Hospital Viladecans	01/02/2011	UCP	01/02/2011

<b>Procediment General</b>	<b>Codi: PG/PS/02</b>
<b>Títol: Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina</b>	
<b>Àrea / Servei / Unitat: Tot l'ICS</b>	

## 11. REVISIÓ DE LA VALIDESA

No és procedent

## 12. PREPARACIÓ, REVISIÓ I APROVACIÓ DEL PROCEDIMENT

### Autor/s del procediment

Aquest procediment és una adaptació a l'Institut Català de la Salut 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*", elaborat per la Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral de la Generalitat de Catalunya.

### Control documental

Document elaborat, revisat i aprovat per la UCP en data: 31/05/2010

### Aprovació procediment

- Consulta a la Comissió Paritària d'Institucions Sanitàries en data: 15/06/2010
- Aprovació per Direcció de l'ICS en data: 24/11/2010

**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       Àrea / Servei de Prevenció       Recursos Humans       Unitat directiva afectada  
 Comitè de Seguretat i       Delegats/ades de prevenció       Direcció de Recursos Humans Corporativa  
Salut

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

Telèfon/s de contacte

**Dades professionals de la persona afectada**

Centre de treball      Unitat directiva

Vinculació laboral

Funcionari/ària       Estatutari/ària       Interí/na       Laboral fix/a       Laboral temporal

Cos / categoria      Grup      Nivell

Tipus d'ocupació desenvolupada      Antiguitat 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

Signatura de la persona interessada

Cal registrar l'imprès i adreçar-lo al/a la director/a de Recursos Humans. \*

PG/PS02/R\_11/01

\* 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 de l'Institut Català de la Salut 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

---

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 Gerent Territorial

---



## Informe del Servei de Prevenció a la Gerència Territorial

---

### 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  Interí/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

---

---

**Mesures correctores proposades i prioritat**

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

---

**Noms i cognoms dels tècnics que han fet l'estudi**

---

Localitat i data

Signatures

---

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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Localitat i data

Signatura del/de la Gerent Territorial

Annex 5

Codi del cas

## **Informe de la Gerència Territorial 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 Gerència Territorial**

---

- 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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- 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 Gerent Territorial

---

Annex 6

Codi del cas

**Informe de la Comissió d'Investigació al/a la Gerent/Director/a de Centre/  
Àmbit 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 <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D		
Centre de treball	Unitat directiva			
Vinculació laboral				
<input type="checkbox"/> Funcionari/ària	<input type="checkbox"/> Estatutari/ària	<input type="checkbox"/> Interí/ina	<input type="checkbox"/> Laboral fix/a	<input type="checkbox"/> Laboral temporal
Cos / categoria	Grup	Nivell		
Tipus d'ocupació desenvolupada	Jornada	Horari	Torn	
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Lloc i data

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

Annex 7

Codi del cas **Informe de la Gerència Territorial 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'InvestigacióA)  Hi ha indicis d'assetjament

Decisió del/de la Gerent/Director/a del Centre Hospitalari/Àmbit

 Aplicació de les mesures correctores recomanades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

 Proposta d'obertura d'expedient disciplinariB) No hi ha indicis d'assetjament  Hi ha un altre tipus de conflicte  
 Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Decisió del/de la Gerent/Director/a del Centre Hospitalari/Àmbit

 Aplicació de les mesures correctores recomanades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

 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 Gerent Territorial

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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**Grau de compliment i execució de les mesures correctores**

	Compliment total	Compliment parcial (1)	No compliment (2)
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Localitat i data

Signatura del/de la director/a de Recursos Humans

## 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
Detalleu si el cas s'ha passat a una comissió d'investigació <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		Detalleu si s'ha obert un expedient disciplinari <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Codi identificació (*)	Observacions	

**Dades personals de la persona afectada**

Grup d'edat .....	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D	Vinculació laboral .....	Cos .....
Grup (personal funcionari i interí) .....	Grup (personal laboral) .....	Anys d'antiguitat a l'Administració	
Resultat de la investigació <input type="checkbox"/> No hi ha indicis d'assetjament <input type="checkbox"/> Hi ha indicis d'assetjament		Aplicació de mesures correctores <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí. Especifiqueu-les	
Nombre d'afectats	Via judicial <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		

**Dades del centre de treball**

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

**Dades del subjecte actiu**

Grup d'edat .....	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D	Vinculació laboral .....	Cos .....
Grup (personal funcionari i interí) .....	Grup (personal laboral) .....	Anys d'antiguitat a l'Administració	Nombre d'agressors/ores
Resultat de la investigació <input type="checkbox"/> No hi ha indicis d'assetjament <input type="checkbox"/> Hi ha indicis d'assetjament		Aplicació de mesures correctores <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí. Especifiqueu-les	
Localitat i data			

(\*) Codi del àmbit/hospital i any d'inici del cas, separats per una barra del número de cas dins del àmbit/hospital sense tenir en compte l'any (per exemple, UCP08/3).