

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament laboral, sexual i per raó de gènere



Índex

| | |
|---|-----------|
| 1. Marc normatiu de referència | 1 |
| 2. Conductes d'assetjament..... | 2 |
| - 2.1. Tipus d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina..... | 2 |
| - 2.2. Tipus d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la que les pateix i dels nivells organitzatius afectats..... | 3 |
| 3. Declaració de compromís i principis del Centre de Formació i Prevenció..... | 4 |
| 4. Objecte..... | 5 |
| 5. Abast..... | 6 |
| 6. Garanties d'actuació..... | 6 |
| 7. Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores del CFP..... | 8 |
| 8. Definicions..... | 10 |
| 9. Mesures preventives..... | 14 |
| 10. Procés d'intervenció..... | 15 |
| - 10.1- <u>Fase 1: Comunicació i assessorament</u> | 15 |
| • 10.1.1: Sol·licitants d'intervenció..... | 16 |
| • 10.1.2: Comunicació i assessorament..... | 16 |
| - 10.2- <u>Fase 2: Denúncia i investigació</u> | 17 |
| • 10.2.1: Objectius..... | 17 |
| • 10.2.2: Denúncia..... | 18 |
| • 10.2.3: Comissió d'investigació de conflictes..... | 20 |
| • 10.2.4: Actuacions d'investigació..... | 21 |
| • 10.2.5: Elaboració de l'informe final..... | 22 |
| - 10.3- <u>Fase 3: Règim disciplinari aplicable</u> | 23 |
| • 10.3.1: Seguiment i avaluació..... | 24 |
| • 10.3.2: Informació a la plantilla..... | 24 |
| 11. Normativa..... | 25 |
| 12. Annex..... | 27 |

1. Marc normatiu de referència

La legislació aplicable a la no discriminació, integritat, igualtat i llibertat és abundant quant a les relacions de dones i homes. Pel cas que ens concerneix, l'empresa adquireix importància com a agent social en la gestió i prevenció d'aquestes discriminacions, tal com s'especifica a continuació:

El **Codi Comunitari de Conducta per a combatre l'assetjament sexual de 27 de novembre de 1991** constitueix la norma europea en matèria preventiva.

La **Llei 5/2000, de 4 d'agost, Infraaccions i sancions en l'ordre social** (Art. 8.13) considera l'assetjament sexual una infracció molt greu de l'ordenament social quan es produeixi dins de l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquesta.

La mateixa norma considera infracció molt greu de l'ordenament en el seu Art. 8.13.bis. l'assetjament per raó de sexe quan es produeixi dins de l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho.

La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte d'homes i dones en assumptes d'ocupació** defineix l'assetjament sexual i per raó de sexe i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, estableix en el seu Art. 7 la definició de què és l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe; considerant-los com a discriminatoris. Així mateix, a l'article 48 indica les obligacions de prevenció i actuació.

De la mateixa manera s'especifica a la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, la definició ja mostrada.

El **Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball 69/2009** sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.

Per últim, destacar la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, on a l'article 32 especifica que el Consell de Relacions Laborals ha de ser l'òrgan de referència per a dur a terme el disseny del protocol i les vies d'actuació.

2. 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.

2.1 Tipus d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

Assetjament psicològic

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, implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

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 un atemptat contra la dignitat o la integritat física o psíquica de la persona que les pateix. Aquest conjunt de conductes es caracteritza per la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de reincidència i la persistència en el temps.

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

Assetjament sexual

L'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics no desitjats d'índole sexual, no volguts per la persona receptora 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, 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.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona receptora.

Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

Constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona 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.

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. *(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 altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.)*

2.2 Tipus d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la que les pateix i dels nivells organitzatius afectats

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

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

- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/ores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/ores sobre un/a dels/de les seus/ves companys/es.
- **Assetjament ambiental:** és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.
- **Assetjament *Quid pro quo*:** es produeix quan es força la persona assetjada a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball, és a dir, és un xantatge sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre el treball, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquesta mena d'assetjament les persones que tenen poder per a decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui l'empresari o empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions poden afectar tant a dones com a homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

3. Declaració de compromís i principis del Centre de Formació i Prevenció (CFP)

El Centre de Formació i Prevenció (en endavant CFP) té la responsabilitat de procurar un entorn en el qual siguin inacceptables i inadmissibles les conductes que puguin ser constitutives d'assetjament psicològic laboral i, sobre aquesta base, s'estableixen els compromisos següents:

- Manifestar la **tolerància zero** davant de qualsevol assetjament psicològic laboral, sense tenir en compte qui és la presumpta víctima o la persona assetjadora, ni quin sigui el seu nivell jeràrquic al CFP.
- Garantir el dret a tot el personal laboral i/o vinculat del CFP a un tracte respectuós.

- Adoptar una actitud proactiva promovent mesures de prevenció, detecció, informació i sensibilització per evitar les conductes que puguin ser constitutives d'assetjament psicològic laboral.
- Procurar a tot el personal i persones vinculades al CFP (alumnat de pràctiques, voluntariat,...) el dret a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut laboral, amb la consideració que totes les modalitats d'assetjament psicològic laboral constitueixen un risc psicosocial.
- Intervenir, denunciar, investigar i sancionar, si escau, les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament, finalitat per la qual s'estableix aquest protocol.
- Nomenar una comissió per atendre, prevenir i, si escau, investigar les reclamacions o les denúncies presentades.
- Assessorar i assistir les preguntes víctimes d'assetjament psicològic laboral.
- Fomentar la transparència de la informació i la cooperació entre el personal laboral i vinculat del CFP, i també les polítiques que fomentin un tracte just de les persones.
- Difondre aquest protocol i fer-lo arribar a tot el personal del CFP per tots els canals que estiguin a l'abast.

4. Objecte

El present protocol estableix el procediment d'actuació en els casos en què es tingui coneixement d'assetjament psicològic en l'àmbit de les relacions laborals dins del CFP o en què se'n presentin denúncies.

El protocol preventiu d'assetjament psicològic laboral té com a finalitat establir els criteris essencials, de caràcter mínim, per gestionar les conductes percebudes d'assetjament psicològic dins de l'àmbit laboral.

Els objectius específics són:

1. Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal en la prevenció i l'abordatge de l'assetjament laboral, l'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on els homes i les dones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

6. Prevenir l'aparició de conductes d'assetjament psicològic laboral entre el personal laboral i les persones vinculades al CFP.
7. Establir unes pautes d'actuació per detectar conductes com les descrites a l'apartat 5, mitjançant i investigant i, si escau, iniciar les actuacions administratives necessàries per tractar-les o derivar-les a possibles responsabilitats disciplinàries.

5. Abast

La responsabilitat del CFP abasta tant la protecció de les persones de l'associació com de les persones externes que hi estan vinculades, davant de conductes d'assetjament produïdes entre persones de l'empresa o per persones externes.

Aquest protocol és d'aplicació a totes les persones que mantinguin una relació laboral amb el CFP i també a totes les persones vinculades amb l'associació (personal en pràctiques i persones voluntàries). També s'aplicarà a qualsevol persona que encara que estigui sota dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al CFP.

En el moment en que es produeixin les conductes constitutives d'assetjament, de conformitat amb l'establert en el present protocol, o bé la persona afectada o bé la persona presumptament autora dels fets han de mantenir una relació laboral o un vincle establert anteriorment amb el CFP.

Aquest protocol s'aplica a les conductes constitutives d'assetjament que es produeixin a qualsevol centre, sigui físic o virtual, del CFP.

6. Garanties d'actuació

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció.

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa, així com per un/a dels representats legals de les persones treballadores.
- La persona amb superioritat jeràrquica de les persones que puguin esdevenir testimonis o que siguin cridades perquè prestin declaració en qualitat de testimonis, no podrà ser acompanyada ni formar part de la Comissió d'Investigació de conflictes.

Confidencialitat.

- La informació recopilada en les situacions té caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica i s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.
- Les persones que intervenen en el procediment tenen la obligació de mantenir confidencialitat i reserves estrictes, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les sol·licituds d'intervenció presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. A aquest efecte, signen un acord de confidencialitat, segons el model que s'adjunta a l'Annex II.
- La persona responsable de la tramitació de l'expedient assigna els codis alfanumèrics identificatius, tant de la persona presumptament assetjada com de la presumptament assetjadora, per preservar-ne la identitat.

Dret a la informació.

- Totes les persones implicades tenen dret a ser informades del procediment, dels seus drets i deures, a saber quina fase s'està desenvolupant i, segons les característiques de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades.

- El CFP compta amb la participació de persones formades en la matèria durant el procediment.

Diligència i celeritat.

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just.

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies.

- Cap persona implicada ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o d'intervenció d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals o acadèmics només s'hi ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

7. Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores del CFP

Obligacions per part de l'empresa:

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
 - Al respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de l'empresa dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores: drets i obligacions.

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte a les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores (RLPT)

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

Aquestes accions de prevenció han de ser negociades amb la representació de les persones treballadores i és fonamental que les conegui el conjunt de la plantilla.

Les accions de prevenció negociades entre l'empresa i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells,...)
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.

- Implantar un protocol efectiu per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració, llevat que la Comissió d'Investigació de Conflictes consideri que hi concorren circumstàncies personals o familiars que els generin un conflicte d'interessos.

Mesures cautelars.

Si durant el procediment i fins al tancament d'aquest hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (per exemple, canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït,...)

Aquestes mesures no han de comportar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials ni de la persona assetjada ni de la persona assetjadora, i han de ser acceptades per aquestes.

No duplicitat de les actuacions.

La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit del CFP és totalment independent de les accions legals que les persones afectades vulguin emprendre per la via judicial o de la col·laboració que es pugui sol·licitar en el marc d'una investigació judicial.

Quan pels mateixos fets s'estigui tramitant un procediment penal, s'ha d'acordar la suspensió de la tramitació de l'expedient, ja sigui disciplinari o informatiu i esperar una resolució judicial ferma que posi fi al procediment penal. Els fets declarats provats en via penal són vinculats per resoldre l'expedient per via administrativa.

Igualment, s'ha d'acordar la suspensió de les actuacions del procediment establert a l'apartat 10.2 d'aquest protocol quan, arran dels mateixos fets, s'estigui tramitant un altre procediment administratiu i aquest encara no estigui resolt.

Falsa denúncia.

Si de la investigació es dedueix que la persona denunciant ha presentat una falsa denúncia de mala fe i conscientment, amb l'ànim de difamar la persona denunciada, aquesta acció es considerarà com un càstig disciplinari.

Presumpció d'innocència.

La persona denunciada té dret al reconeixement del dret fonamental a la presumpció d'innocència, de manera que se l'ha de considerar innocent fins que es provi el contrari.

8. Definicions

Conducta d'assetjament psicològic laboral.

Acció de violència psicològica intensa, dirigida de manera reiterada i prolongada en el temps envers una o més persones, per part d'altres que actuen davant d'aquelles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic, sinó psicològic), amb la intenció de crear un entorn hostil i humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització del CFP, i pot implicar un atemptat a la dignitat de la persona, a més d'un risc per a la seva salut.

Relació de conductes, comportaments i actituds relatives a l'assetjament psicològic laboral:

Els comportaments o les conductes d'assetjament psicològics laboral relacionats a continuació no són limitats i es poden produir aïllament, simultàniament o consecutivament.

Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals.

- El o la superior en jerarquia restringeix a la persona la possibilitat de parlar.
- Canviar la ubicació d'una persona i separar-la dels seus companys.
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar de manera ofensiva l'execució de les tasques d'una persona.
- Qüestionar les decisions d'una persona.
- Assignar tasques absurdes o sense sentit.
- Assignar a una persona tasques molt per sota o per sobre de la seva formació o capacitat.
- Assignar a una persona objectius impossibles d'assolir.

- Assignar tasques amb intenció d'humiliar.

Atacs a les relacions socials de la víctima, amb aïllament social.

- Restringir o prohibir als companys la possibilitat de parlar amb una persona determinada.
- Refusar la comunicació amb una persona mitjançant gestos i mirades.
- Refusar la comunicació directa amb la persona afectada.
- No dirigir-li la paraula.
- Tractar una persona com si no existís (ignorar-la radicalment).

Atacs a la vida privada de la víctima.

- Crítiques permanents a la vida privada d'una persona.
- Terror telefònic: amenaces, insults i silencis.
- Fer semblar estúpida a una persona.
- Donar a entendre que una persona té problemes psicològics.
- Mofar-se de les capacitats d'una persona.
- Imitar gestos, veus i altres qualitats pròpies d'una persona.
- Burlar-se de la vida privada de la persona afectada.

Atacs a les actituds de la víctima.

- Atacs a les actituds i creences polítiques.
- Atacs a les actituds i creences religioses o ètiques.
- Mofar-se dels orígens o de la nacionalitat de la víctima.

Agressions verbals.

- Cridar o insultar.
- Crítiques permanents a la persona.
- Amenaces verbals.
- Comunicar-se amb la persona sense respecte i menysprear-la.

Rumors.

- Parlar malament a l'esquena de la persona.
- Difondre rumors diversos contra aquesta persona, siguin certs o no.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades i dels nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o per un grup de persones sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o per un grup de persones sobre algun dels seus companys.

Assetjament sexual.

Qualsevol comportament, verbal o físic, que consisteix a sol·licitar favors de naturalesa sexual (tant per a sí mateix o sí mateixa com per a una tercera persona) que tingui el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, particularment es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu per a la persona afectada i que li provoca problemes psicològics, morals i professionals.

Cal remarcar que es tracta de comportaments:

- No volguts per la persona que els rep.
- De naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.
- Que tenen com a objectiu, o ho produeixen com a efecte, atemptar contra la dignitat de qui n'és objecte o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sempre tenint en compte el factor d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual els comportament i les accions següents:

Verbals:

- Fer xantatge sexual.
- Amençar de penjar fotos o vídeos en què es mostra la persona mantenint relacions sexuals.

- Fer comentaris obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Adreçar-se a algú amb maneres que són denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Fer invitacions persistents a participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona que n'és objecte hagi deixat clar que no les vol i que són inoportunes.
- Oferir cites compromeses o de trobades sexuals o fer pressió per a concretar-ne.
- Demanar favors sexuals.

No verbals.

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexual explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físics.

- Fer un acostament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se amb la persona de manera innecessària.
- Fer un contacte físic deliberadament i no sol·licitat.
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

Comportament persistent contra una persona per raó de sexe o orientació sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat professional i crear un entorn laboral intimidador, degradant o ofensiu.

Cal remarcar que es tracta de comportament i accions:

- No volguts per a la persona que els rep.
- Relacionats amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona.

- Que tenen com a objectiu, o ho produeixen com a efecte, atemptar contra la dignitat o crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sempre tenint en compte el factor d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual els comportament i les accions següents:

- Tenir conductes discriminatòries.
- Adreçar-se amb maneres ofensives a la persona.
- Ridiculitzar, menystenint les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina que s'ha fet.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha d'assumir l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

Són especialment freqüents i greus situacions d'assetjament que es produeixen per raó de sexe l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és forçar o induir la persona afectada a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o als drets i els beneficis que li corresponen.

9. Mesures preventives

El CFP compta amb un Comitè per a la Prevenció de l'Assetjament i la Igualtat (CAI).

Aquest Comitè es reuneix trimestralment per vetllar per la igualtat de tot el personal així com vetllar per a la prevenció de l'assetjament laboral i sexual.

La composició del CAI és la següent:

- Representant de la Direcció i RRHH. Eusebi Passarell.
- Responsable de Salut i seguretat laboral. Marga Bagot.
- Delegat de Prevenció dels treballadors/es del conveni d'Infància. Toni García.
- Representant dels treballadors del conveni de Sanitat. Cristina Almerich.

El CFP impulsarà actuacions d'informació, sensibilització i formació davant de conductes d'assetjament psicològic laboral, amb l'objecte d'eradicar-les de l'entorn laboral. Per fer-ho es

plantegen les mesures següents:

- Desenvolupar un pla de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tot el personal, a través dels canals habituals de difusió. Els canals que s'han d'utilitzar per difondre el pla han de ser com a mínim aquests:
 - o Dossier d'acollida per el personal nouvingut i també per les persones vinculades al CFP.
 - o Correu personal dels treballadors/es del CFP.
 - o El Comitè de Prevenció per l'Assetjament, juntament amb el departament de Comunicació en farà la difusió.
 - o Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques per informar i formar en relació amb aquest protocol.
 - o Elaborar documents divulgatius sobre accions preventives, codis de conducta, drets i deures, responsabilitats i efecte de l'incompliment d'aquest protocol.
 - o Divulgar les eines que puguin ser utilitzades com a guies per deixar constància de les situacions concretes de la presumpta situació d'assetjament.
 - o Implantar accions formatives específiques dins del programa d'impuls directiu del CFP i també pels integrants de la Comissió d'Investigació de Conflictes del present protocol.
 - o Fer enquestes sobre riscos psicosocials i clima laboral periòdicament.

10. Procés d'intervenció

Quan es produeix una situació d'assetjament es poden donar dues vies de resolució:

- Interna. Es realitza a l'empresa.
- Externa. Intervé Inspecció de Treball.

Utilitzar una via de resolució no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

10.1- Fase 1. Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada. Preparar la fase de denúncia interna i d'investigació (fase 2). Si s'escau.

Quan la persona sol·licitant d'intervenció decideix activar la fase de denúncia i investigació, cal assessorar-la en la preparació de l'escrit de la denúncia sempre que ho vulgui.

Derivar als organismes competents les persones sol·licitants d'intervenció que posin de manifest altres conductes alienes a l'àmbit d'aplicació del procediments d'assetjament sexual, per raó de sexe o laboral.

Aquesta fase ha de tenir una durada màxima de tres dies laborables.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada
- Qualsevol persona o persones que adverteixen una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten.

Es pot fer mitjançant un escrit /formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persones de referència.

10.1.1 Sol·licitants d'intervenció

Poden ser sol·licitants d'intervenció totes les persones incloses en la definició d'abast del present protocol.

La sol·licitud d'intervenció s'ha de presentar mitjançant:

- Model escrit Annex 1 mitjançant correu electrònic a la Responsable de Prevenció en Riscos Laborals (m.bagot@cfpmaresme.org)
- Per l'aplicació "Portal del empleado"
- A qualsevol superior jeràrquic que derivarà la sol·licitud a la persona responsable de Prevenció en Riscos laborals.
- A qualsevol representant dels treballadors/es que derivarà la sol·licitud a la persona responsable de Prevenció en Riscos Laborals (d'ara endavant RPRL)

10.1.2 Comunicació i assessorament

Un cop presentada la sol·licitud s'informarà immediatament a la RPRL que serà l'encarregada de tractar les sol·licituds d'intervenció i, per tant, és la persona que comunicarà i assessorarà a la persona que ha presentat la sol·licitud.

La primera sessió de comunicació i assessorament s'ha de fer en un termini màxim de tres dies hàbils, a comptar des que la RPRL rep la sol·licitud d'intervenció, llevat que la persona

sol·licitant d'intervenció, posi de manifest la seva voluntat de fer aquesta sessió en un termini superior.

La RPRL, una vegada fet l'assessorament inicial, pot valorar d'entrada i en funció de la informació inicial rebuda si el cas és susceptible d'investigació com a assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o laboral.

Si la persona RPRL considera que és susceptible a ser un conflicte laboral ho derivarà al responsable de Recursos Humans.

La RPRL també pot proposar que la investigació la faci el Servei de Prevenció Aliè que tingui contractat el CFP.

El resultat d'aquesta fase poden ser:

- Que la persona afectada decideix presentar denúncia.
- Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement a l'empresa, respectant el dret de la confidencialitat. A fi de que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
- Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia, cal donar-li tota la documentació que ha aportat a la investigació.

10.2- Fase 2. Denúncia i investigació

10.2.1 Objectius

Els objectius d'aquesta fase són els que s'indiquen a continuació:

- Investigar exhaustivament els fets exposats a la denúncia.
- Emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció. Per aquests efectes es crea una Comissió d'investigació, que en principi estarà formada per les persones integrants del Comitè per a la prevenció de l'assetjament:
 - o Responsable de RRHH. Eusebi Passarell. e.passarell@cfpmaresme.org
 - o Responsable de PRL. Marga Bagot m.bagot@cfpmaresme.org
 - o Representant Legal de les Persones Treballadores. Toni García t.garcia@cfpmaresme.org

- Representat Treballadors/es de S.M. Cristina Almerich
c.almerich@cfpmaresme.org

10.2.2 Denúncia

La investigació s'inicia a partir de la denúncia que fa la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha d'aportar indicis sòlids que fonamentin les situacions d'assetjament i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega prova.

La denúncia s'ha de presentar per escrit, en el model que s'adjunta com a annex 1. En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol. La persona denunciant pot aportar els mitjans de prova de què disposi en el moment de presentar la denúncia, o bé amb posterioritat, sempre que la Comissió d'Investigació de Conflictes no hagi emès l'informe a què fa referència l'apartat 7.2.5.

La presentació de la denúncia implica l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, la RPRL ha de dur a terme les diligències i prendre les mesures oportunes.

Un cop rebuda la denúncia, la RPRL ha de comprovar que compleixi el contingut mínim establert i, si escau, que inclou el consentiment exprés i informat de la persona en el supòsit que no la presenti ella directament, i l'ha de remetre a la Comissió d'Investigació de Conflictes.

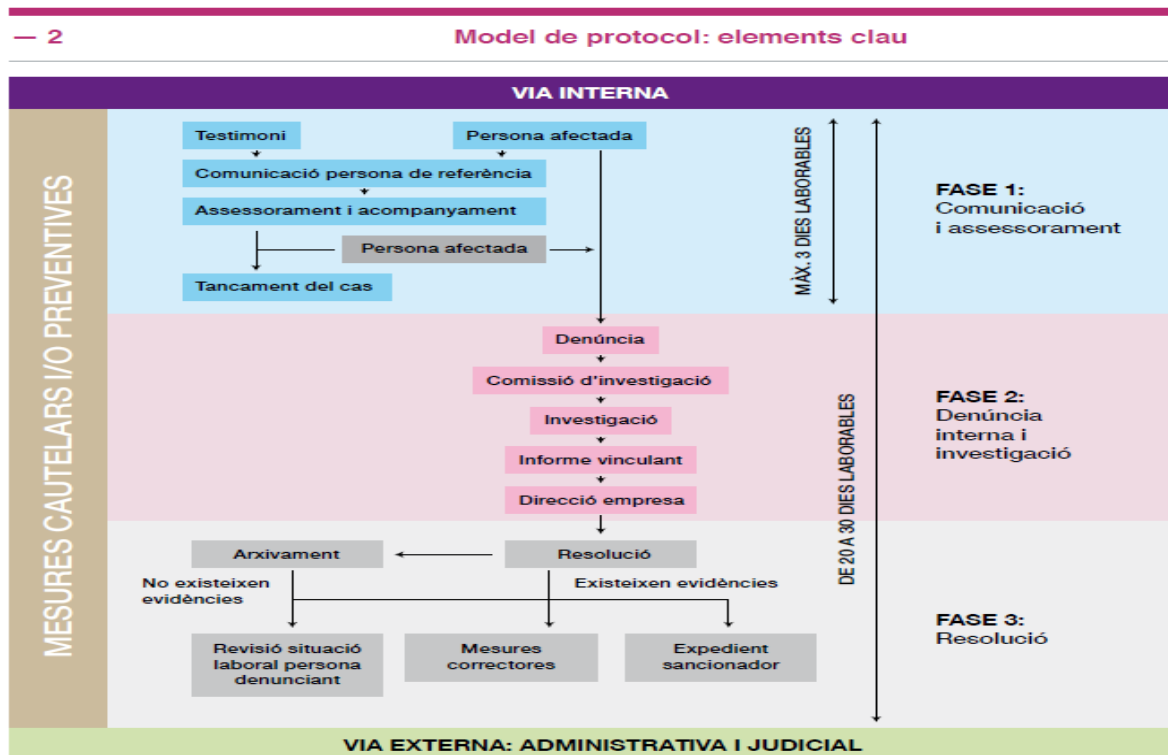
En el supòsit que la RPRL del CFP rebí directament una denúncia d'una persona afectada, sense que aquesta hagi rebut cap mena de sessió de comunicació i assessorament prevista a l'apartat 8.1.3, se li ha de recomanar que tramiti la seva corresponent sol·licitud d'intervenció de conformitat amb l'establert a l'apartat 8.1.3 i que, en funció del resultat d'aquestes sessions, decideix si continua amb la denúncia.

Si els fets evidencien indicis d'una conducta d'assetjament psicològic laboral prevista a l'apartat de definicions d'aquest protocol, però aquesta conducta es troba en un estadi inicial i és factible que sigui reconduïda, s'ha d'informar de la possible derivació del conflicte a un mediador admès per ambdues parts. Inicialment s'ha de proposar la resolució del conflicte juntament amb el presumpte autor o autors dels fets, mitjançant un **procediment de mediació**, que ha de ser acceptat per ambdues parts.

Per mediació, i als efectes d'aquest protocol, s'entén l'aplicació d'un procediment no jurisdiccional de caràcter voluntari i confidencial que s'adreça a facilitar la comunicació entre les persones i a superar el component emocional de la relació, per tal que les persones gestionin elles mateixes una solució dels conflictes que els afecten, amb l'assistència d'un mediador que exerceixi la seva funció amb imparcialitat i neutralitat, tot garantint la igualtat entre les parts, i que permeti aconseguir solucions creatives i segures, basades en la mútua acceptació de les parts.

La mediació la pot dur a terme la RPRL o amb persones amb formació en mediació o bé un mediador extern. En cas que alguna de les parts no accepti la persona mediadora, se li ha d'oferir una altra que compleixi els requisits indicats.

Atès que la mediació és de caràcter voluntari, si alguna de les parts no l'accepta, s'ha d'activar la Comissió d'Investigació de Conflictes.



10.2.3 Comissió d'Investigació de Conflictes

La Comissió d'Investigació de Conflictes té per objecte estudiar a fons les denúncies presentades, fer-ne la investigació, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les mesures que són necessàries.

La Comissió tindrà la composició següent:

- Responsable de Prevenció en Riscos Laboral.
- Direcció i responsable de RRHH
- Delegat de Prevenció del conveni d'Infància.
- Representant del personal del conveni de Salut.
- Assessorament legal dels advocats de la gestoria contractada per l'empresa.

Els membres de la Comissió s'han d'abstenir de participar, o bé poden ser recusats, si hi concorre alguna de les circumstàncies següents:

- Tenir interès personal en l'assumpte de què es tracti.
- Tenir parentiu dins del quart grau per consanguinitat o per afinitat amb qualsevol de les persones interessades, o també amb els assessors, els representants legals o els mandataris que intervinguin en el procediment.
- Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades en el punt anterior.
- Haver intervingut com a pèrit o testimoni en el procediment de què es tracti.

Les funcions de la Comissió són les següents:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Valorar si és necessari adoptar mesures cautelars.
- La RPRL s'entrevistarà amb:
 - o La persona i persones que fan la denúncia.
 - o La persona o persones denunciades.
 - o Possibles testimonis i altre personal que pugui tenir informació rellevant.
 - o Emetre l'informe vinculant.
- Fer seguiment de les denúncies que s'hagin resolt i també de les mesures adoptades.

Primer de tot el que s'ha de fer és valorar si totes les persones de la Comissió d'Investigació són aptes per poder analitzar la denúncia o són recusades segons les circumstàncies descrites anteriorment.

Si el representant de la Direcció i responsable de RRHH fos recusat quedaria substituït per una altra persona de la Direcció Tècnica.

La Responsable de PRL és la persona encarregada de fer les entrevistes ja que és la persona que té la formació per poder-les duu a terme.

La Comissió és qui designa, d'entre els seus membres, qui assumeix la secretaria i tramitació del procediment.

Els acords de la Comissió es prenen per majoria absoluta. Cal deixar constància de les decisions preses per escrit.

10.2.4 Actuacions d'investigació

En aquesta fase, la Comissió d'Investigació de Conflictes ha de planificar i dissenyar les actuacions d'investigació que ha de dur a terme. Les actuacions que s'han de dur a terme per investigar els fets són, entre altres, les següents:

- **Declaració de les parts:**

En primer lloc, s'ha de procedir a rebre declaració de la persona denunciant i, tot seguit, cal citar la persona denunciada perquè comparegui el dia i l'hora establerts.

En aquesta compareixença, la RPRL ha d'informar a la persona denunciada dels fets que se li atribueixen, de l'òrgan competent de la investigació i de quins són els drets que l'assisteixen.

Si la persona denunciada al·lega que es vol fer acompanyar d'una tercera persona, cal posposar la seva declaració el dia i l'hora que s'estableixi. La investigació seguirà el seu curs, encara que la persona denunciada es negui a prestar declaració.

- **Declaració dels testimonis:**

Després de la declaració de les parts, s'ha de rebre la declaració dels testimonis. A aquest efecte, la RPRL ha de citar-los perquè compareguin el dia i l'hora establerts.

- **Dictàmens pericials:**

En el cas que la Comissió d'Investigació de Conflictes ho consideri oportú, es sol·licitaran els dictàmens pericials pertinents.

La persona entrevistadora ha de convocar formalment les parts i els testimonis perquè duguin a terme les declaracions respectives.

Aquestes declaracions es poden fer a qualsevol de les dependències del CFP. L'entrevista s'ha de fer en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària.

També s'ha de proporcionar l'assessorament i l'orientació necessaris a la persona o persones entrevistades.

10.2.5 Elaboració de l'informe final

El procés d'investigació conclou amb l'elaboració d'un informe vinculant en el qual s'inclouen les conclusions a què s'hagi arribat i es proposen mesures correctores que, si escau, es considerin adients.

En el termini **màxim de trenta dies hàbils**, des de la recepció de la denúncia, la Comissió d'Investigació de Conflictes ha d'emetre aquest informe, que ha d'incloure, com a mínim:

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- Identificació de la persona o persones presumptament assetjades i de la persona o persones presumptament assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions dutes a terme. Quan s'hagin fet les declaracions de testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació, en què només s'han de constatar – o no- els fets que han estat provats, sense indicar qui ha fet la manifestació.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - o La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - o Hi ha dues o més persones assetjades.
 - o S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.

- La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit alteracions greus, acreditades per un metge o psicòleg.
 - La persona assetjada rep pressions o coaccions de part de testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està fent.
- Conclusions, que han d'anar en un dels dos sentits següents:
- Es constaten indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si s'escau, es proposa l'aplicació de mesures cautelars o reparadores.
 - No s'aprecien indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, es proposa l'aplicació de mesures reparadores. Així mateix, es pot derivar el cas a altres unitats investigadores (RRHH).

La Comissió d'Investigació de Conflictos notifica l'informe final a la persona denunciant i a la persona denunciada, i se n'envia una còpia a la direcció de l'àrea competent en les relacions laborals del CFP

La Comissió d'Investigació de Conflictos és la responsable de la gestió i la custòdia del conjunt de documents que es generin en aquesta fase, i n'ha de garantir la confidencialitat.

10.3- Fase 3. Règim disciplinari aplicable

Vist l'informe final de la Comissió d'Investigació de Conflictos, la direcció de l'àrea competent en les relacions laborals del CFP:

- Inicia expedient disciplinari contra la persona presumptament agressora, de conformitat amb l'establert en el Conveni Col·lectiu, si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació o conducta d'assetjament psicològic laboral. També pot adoptar, si escau, mesures correctores de tipus organitzatiu (com ara canvi del lloc de treball) o de tipus individual (com ara acompanyament psicològic, formació,...)
- Arxiva la denúncia contra la persona presumptament agressora, si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació o conducta d'assetjament per raó de sexe, sexual o psicològic laboral. També pot adoptar, si

s'escau, mesures correctores de tipus organitzatiu (com ara un canvi de lloc o de centre de treball) o de tipus individual (com ara acompanyament psicològic, formació,...)

10.3.1 Seguiment i avaluació

Així mateix, tant si el procediment d'investigació acaba amb l'aplicació del règim disciplinari corresponent com si no, s'ha de fer una revisió de la situació en què ha quedat finalment la persona que presentat la denúncia.

A aquest efecte, al Comissió d'Investigació de Conflictes s'ha de reunir de manera ordinària, com a mínim, una vegada cada sis mesos.

Si a conseqüència d'aquesta activitat de seguiment i avaluació sorgeixen proves noves, la RPRL pot convocar la Comissió d'Investigació de Conflictes per valorar aquestes proves i acordar com procedir.

10.3.2 Informació a la plantilla

Per implementar aquest protocol s'ha d'informar a la plantilla, tant en el moment de la seva posada en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que es tingui present. Així mateix és imprescindible que el coneguin les noves persones que s'incorporen a l'empresa o que hi estiguin relacionades.

El procés d'informació està estretament lligat amb la sensibilització i la formació.

11. Normativa

Normativa internacional.

Declaració universal dels drets humans: articles 3 i 5

Normativa europea.

Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, i modificada per la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002

Normativa estatal (senyalat a l'inici del document)

Codi Civil: article 1903

Codi Penal: articles 184, 191, 173, 443 i 445

Constitució del 1978: articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1 3501 i 53.2

Estatuts dels Treballadors: articles: 4.2 c), d) i e); 50.1 a) i c); 54.2c). 12; 96.11; 96.12; 96.14 i 97.

Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i modificacions posteriors.

Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, article 28 i següents:

Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

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, article 8.13.

Notes tècniques de prevenció.

NTP 476 El hostigamiento psicológico en el Trabajo: mobbing

NTP 854 Acoso psicológico en el Trabajo.

NTP 891 Procedimiento de resolución autónoma de les conflictos de violència laboral.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, modificat pel Reial decret 604/2006, de 19 de maig, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

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.

Pla de prevenció del CFP.

Estatut/s dels treballadors/es .

Conveni col·lectiu d'aplicació del CFP.

Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i Llei 5/2002 de l'Agència Catalana de Protecció de Dades.

NTP 507: Assetjament sexual a la feina, del INSHT.

Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, Departament de Governació i Administracions Públiques, Barcelona 2010.

12. Annex

Annex 1

MODEL DE DENÚNCIA.

(*) Camps obligatoris

A. Dades de la persona denunciada.

Nom i cognoms (*)

DNI:

Telèfon de contacte:

correu-e

B. Dades de la persona que denuncia.

Nom i cognoms (*)

DNI:

Telèfon de contacte:

correu-e

C. Relats dels fets (descripció del fet i dels fets que motiven la present denúncia)

D. Documentació justificativa (si hi ha documentació justificativa dels fets, cal identificar-la i adjuntar-la a aquest document de denúncia)

1. Document 1:
2. Document 2:
3. Document 3:

E. Testimonis (si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

Nom i cognoms: correu-e

Nom i cognoms: correu-e

Nom i cognoms: correu-e

Nom i cognoms: correu-e

SOL-LICITO iniciar el procediment d'investigació previst en el protocol preventiu d'assetjament psicològic laboral del CFP.

Signa,

Nom i cognoms:

Lloc i data:

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per inicia les actuacions d'aquest protocol.

Autoritzo,

Nom i cognoms:

Lloc i data:

Annex 2

ACORD DE CONFIDENCIALITAT

Expedient núm:

El Sr/La Sra. nom i cognoms, major d'edat, amb DNI núm , com a persona que intervé, en qualitat de persona denunciant, persona denunciada, testimoni o membre de la Comissió d'investigació de Conflictes, en el procediment d'investigació de referència, de conformitat amb l'establert en el protocol preventiu per l'abordatge de l'assetjament laboral, assetjament sexual i per raó de sexe del CFP, coneix i accepta que:

La seva participació en el procediment li donarà dret a conèixer en quina fase es troba i, en virtut de la seva participació, el resultat de cadascuna de les fases.

La seva intervenció en el procediment ha d'estar basada en la bona fe i en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Com a intervingent en el procediment té el deure de col·laborar amb la Comissió d'Investigació de Conflictes.

En cas de ser membre de la Comissió d'Investigació de Conflictes, ha de posar en coneixement de la Comissió l'existència de qualsevol de les incompatibilitats detallades a l'apartat 8.2.3 del Protocol.

Les seves dades de caràcter personal seran tractades sota responsabilitat del CFP amb la finalitat de gestionar el protocol preventiu d'assetjament psicològic laboral del CFP en que intervé.

Aquesta finalitat s'empara en l'obligació legal inclosa en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i en l'execució d'una missió duta a terme en l'interès públic.

Les dades personals tractades durant el procediment poden ser comunicades al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i a les forces de seguretat de l'Estat.

Les dades es conservaran durant un temps necessari per donar compliment a la finalitat indicada i per determinar les possibles responsabilitats que es puguin derivar de la finalitat esmentada i del tractament de les dades.

Pot exercir els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les seves dades, de limitació i oposició al seu tractament i també de no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, quan escaigui, remetent una comunicació al CFP per correu-e mail responsable de protecció de dades amb la referència "Protecció de dades".

Així mateix la persona sotasignat es compromet a:

1. Mantenir la més estricta confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts durant tot el procés d'investigació.

2. No transmetre, ni divulgar informació, sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tingui coneixement, ni sobre qualsevol altra informació, amb independència del suport que la contingui, a què pugui tenir accés com a conseqüència de la seva intervenció en el procediment.

Per tant, i més concretament, manifesta el seu compromís a complir les obligacions següents:

1. Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment.
2. Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser consecutives d'assetjament psicològic laboral, i també sobre qualsevol altre aspecte rellevant que pugui ser objecte del procediment.
3. Garantir la més estricta confidencialitat i secret sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tingui coneixement, a més de vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervingui en el procediment.

Tanmateix, el CFP es reserva el dret de prendre les mesures legals i, si escau, disciplinaries, que consideri oportunes, en cas d'incompliment de les obligacions i els compromisos establerts en aquest document.

Signatura

Nom i cognoms:

Data: