

**Protocol per a la prevenció i
el tractament dels casos
d'assetjament sexual,
assetjament per raó de sexe i
assetjament moral.**



índex

1. Presentació	Pàg. 3
2. Principis	Pàg. 3
3. Objectiu del present protocol	Pàg. 5
4. Àmbit personal d'aplicació	Pàg. 5
5. Definicions de les conductes prohibides	Pàg. 6
6. Mesures de prevenció de l'assetjament	Pàg. 8
7. Procediment d'actuació en cas de denúncia per assetjament	Pàg. 9
8. Mesures complementàries	Pàg. 13
9. Entrada en vigor. Aplicació	Pàg. 14
10. Política de comunicació i divulgació	Pàg. 15
11. Normatives: Catalana/Espanyola (Bibliografia)	Pàg. 15

1. Presentació.

La lluita contra les diferents formes d'assetjament laboral (psicològic, sexual, per raó de sexe) és una prioritat per a aquelles empreses, com Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, que tenen la voluntat d'eradicar les pràctiques d'assetjament, discriminacions i abusos, i oferir un entorn de treball saludable, digne i igualitari, per a totes les persones treballadores que en formen part.

En aquesta línia, darrerament està proliferant la implantació de protocols per a la prevenció de l'assetjament com un instrument útil per les empreses. En aquests protocols s'assoleixen compromisos sobre la informació, la prevenció, la mediació i la supressió de conductes assetjadores, així com l'establiment d'un procediment intern, sumari i respectuós amb les garanties de presumpció d'innocència i confidencialitat, per tal de canalitzar les queixes que pugui haver i facilitar la seva resolució dins de la pròpia empresa.

En primer lloc, és totalment prioritària l'elaboració i realització de formació específica en aquest àmbit, adreçada als professionals de recursos humans i de prevenció de riscos laborals que han d'intervenir d'una manera més directa en aquest procediment. En aquest sentit, s'ha d'incidir tant en la formació tècnica com en l'especial sensibilitat i discreció que requereix el tracte professional amb les persones afectades i amb la gestió de cada cas. Per tant, serà necessari impulsar la realització de formació que tingui en compte tots aquests aspectes per fer efectiva l'aplicació d'aquest protocol i donar clarament un exemple actiu i passiu.

D'altra banda, també és convenient fer un seguiment dels casos que es produeixen, amb finalitats estadístiques, per tal de valorar la incidència real d'aquestes situacions en els diversos llocs de treball d'un servei públic com és Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, tal i com està definida en el primer article dels seus propis estatuts. Aquest coneixement, a llarg termini, pot fer necessari posar en marxa mesures ara no previstes o, fins i tot, si es considera necessari, revisar aquest protocol (previst i regulat en l'article 8è).

2. Principis.

La dignitat de la persona constitueix un dels drets fonamentals establerts en la Constitució Espanyola, així com el dret de tota persona a la no discriminació, a la igualtat de tracte, al lliure desenvolupament de la seva personalitat i a la seva integritat física i moral. A més, aquest dret a la dignitat personal es contempla de forma específica a l'Estatut dels Treballadors que reconeix el dret dels treballadors al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral.

Així mateix, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, recomana a les Empreses «*el deure de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagin estat objecte del mateix*», garantint d'aquesta manera la dignitat, integritat i igualtat de tracte de tots els treballadors.

Per tot això, l'esforç d'FGC es dirigeix a la protecció dels drets i a promoure els valors de respecte entre la seva plantilla, amb l'objectiu de crear un clima laboral que permeti a totes les persones de l'Empresa desenvolupar tot el seu talent i les seves capacitats plenament.

FGC defensa que les actituds d'assetjament suposen un atac a la dignitat de l'individu i un obstacle per al bon funcionament d'un entorn de treball, en el qual homes i dones desenvolupen l'activitat laboral, pel que no permetrà ni tolerarà l'assetjament en el treball.

Per tant, queda expressament prohibida qualsevol conducta d'aquesta naturalesa, sent considerada com falta laboral i comprometent-se FGC a fer ús del seu poder disciplinari per a protegir de l'assetjament a les persones treballadores.

Per a fer possible aquest clima, FGC vol prevenir i posar els mitjans per a solucionar qualsevol discriminació, assetjament sexual i assetjament psicològic als treballadors, entenent que és responsabilitat de totes les persones de l'Empresa respectar aquest principi bàsic com a norma de convivència de la nostra organització i assegurar així un entorn de treball respectuós amb els drets de tots els quals la integren.

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o d'intimidació cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat així com la seva integritat física i moral:

Tota persona té dret a un tracte cortès, respectuós i digne.

Tota persona té dret a la igualtat i a la no discriminació en el treball.

Tota persona que consideri que ha estat objecte d'assetjament té dret a sol·licitar l'aplicació del present Protocol.

En virtut de tot l'anterior, i amb la finalitat de protegir la dignitat de les persones i mantenir un ambient laboral respectuós, l'Adreça de l'Empresa i la Representació dels Treballadors, a través de la creació d'una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, i en que podria encaixar de forma indirecta o bé consensuar una ampliació de l'article 43è del vigent Conveni col·lectiu 2005-2010 d'FGC, comprometent-se a regular per mitjà del present Protocol, les possibles conductes d'assetjament en el treball, establint un mètode que resulti d'aplicació tant per a prevenir, a través de la responsabilitat i la informació, com per a solucionar les reclamacions relatives a l'assetjament, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

3. Objectiu del present protocol.

Aquest protocol té l'objectiu principal d'establir les actuacions necessàries per prevenir i actuar davant les queixes en matèria 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'empresa. Representa una mostra més del compromís de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya en l'eradicació d'aquestes conductes en el seu àmbit d'actuació intern i, en especial, en la prevenció dels riscos laborals en la seva organització per garantir, així, els drets de les persones que hi treballen.

A aquest efecte, es consideren dos tipus d'actuacions:

a) Establiment de mesures mitjançant les quals FGC previngui i eviti situacions d'assetjament o susceptibles de constituir assetjament.

b) Establiment d'un procediment intern d'actuació per als casos en els quals, tot i tractant de prevenir aquestes situacions, es produeix una denúncia o queixa interna per assetjament, per part d'algun treballador de l'Empresa.

4. Àmbit personal d'aplicació.

El present Protocol regirà per a la totalitat de les persones pertanyents a l'empresa FGC. El caràcter laboral es presumeix al produir-se en l'àmbit de l'organització de l'Empresa, així com quan la conducta es posi en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball. Cal, però, que la conducta d'assetjament s'hagi produït en un centre de treball de l'empresa o per causa directament vinculada a la feina (per exemple, assistència a reunions fora del centre, viatges de treball, o activitats extralaborals o lúdiques organitzades per l'empresa o representants d'aquesta).

A més, s'informarà a les empreses concurrents contractades per FGC que desenvolupin la seva activitat en el mateix centre de treball, que l'Empresa disposa d'un Protocol d'Assetjament, de conformitat amb allò que estableix el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

5. Definicions de les conductes prohibides.

Les definicions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral, seran les quals a cada moment es recullin en la normativa laboral vigent que resulti d'aplicació a l'Empresa.

Assetjament sexual:

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, desenvolupat en l'àmbit d'organització i adreça de l'Empresa per qui pertany a la mateixa, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe:

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, desenvolupat en l'àmbit d'organització i adreça de l'Empresa per qui pertany a la mateixa, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o bé ofensiu.

Assetjament moral o psicològic (mobbing):

L'exercici d'una violència psicològica extrema, abusiva i injusta de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat, sobre altre treballador o treballadors desenvolupat en l'àmbit d'organització i adreça de l'Empresa per qui o qui pertanyen a la mateixa, amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o bé ofensiu.

És a dir, és tota conducta, pràctica o comportament, realitzat de manera sistemàtica o recurrent al si d'una relació de treball que suposi, directa o indirectament, un menyscapse o atemptat contra la dignitat del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral.

El caràcter laboral es presumeix al produir-se en l'àmbit de l'organització de l'Empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

En funció dels subjectes que intervenen, aquestes conductes poden ser qualificades com:

- Descendent: Si l'acusador és una persona que ocupa un càrrec superior al de la víctima.

- Horitzontal: Quan es produeixi entre companys del mateix nivell jeràrquic.
- Ascendent: Quan l'acusador és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic al de la víctima.

Els elements fonamentals que constitueixen el concepte d'assetjament moral o psicològic són els següents:

- Que les conductes o comportaments siguin humiliants i vexatoris per al treballador, de tal manera que aquest sofreixi una falta de respecte cap a la seva persona i que comporti una subestima o menyspreu de la seva activitat laboral al si de l'Empresa.
- Que es produeixi una reiteració dels comportaments humiliants o vexatoris, doncs resulta essencial que existeixi una continuïtat en el comportament del acusador, sense que els citats comportaments siguin idèntics, ni de la mateixa intensitat, havent de mantenir-se durant un termini de temps perllongat perquè efectivament es produeixi una pertorbació anímica en qui els sofreix.
- Que la conducta vexatòria estigui dotada d'intencionalitat i voluntarietat, sent la seva finalitat la de causar un mal o dany al treballador acorralat.
- Que entre la conducta d'assetjament moral i l'actuació o comportament del subjecte actiu existeixi una clara i palesa relació de causalitat susceptible de ser provada.

Amb la finalitat de clarificar les definicions i ajudar a identificar les possibles situacions d'assetjament, a continuació es relacionen diverses conductes que, a títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitat, es consideren comportaments que per si sols, o juntament amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament:

Exemples de conducta d'assetjament sexual:

- Observacions suggeridores, bromes o comentaris sobre l'aparença o condició sexual del treballador.
- L'enviament reiterat de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Trucades telefòniques, cartes, missatges sms o missatges de correu electrònic o qualsevol via de comunicació que sigui de caràcter ofensiu i de contingut explícitament sexual, sempre que sigui de manera no consentida per qui ho rep.

- El contacte físic deliberat i no desitjat ni sol·licitat, o un acostament físic excessiu o innecessari. Qualsevol tipus de xantatge sexual.
- Qualsevol altre comportament que tingui com causa o com objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador per raó de la seva condició sexual.

Exemples de conducta d'assetjament moral o psicològic (mobbing), quan es produeixen reiteradament:

- Conductes dirigides a menysprear a la persona.
- Actuacions dirigides a desacreditar professionalment a la persona.
- Comportaments tendents a causar un dany físic o psicològic a la persona.

6. Mesures de prevenció de l'assetjament.

Amb l'objectiu de prevenir l'assetjament o situacions potencialment constitutives d'assetjament, l'Empresa establirà les següents mesures de caràcter preventiu:

6.1. L'Empresa promourà un entorn de respecte i tracte cortès en l'ambient de treball, basat en els valors d'igualtat de tracte, no discriminació, respecte, dignitat, integritat física i moral, i lliure desenvolupament de la personalitat.

6.2. L'Empresa facilitarà informació a totes les persones de l'Empresa sobre els principis i valors que han de respectar a l'Empresa i sobre les conductes que no s'admeten.

6.3. L'Empresa procedirà a la comunicació efectiva d'aquest Protocol i de la declaració de principis continguda en el mateix a totes les persones de l'Empresa, subratllant el compromís de l'Adreça d'eliminar qualsevol situació d'assetjament, fomentant d'aquesta manera un clima en el qual aquests no puguin produir-se.

6.4. Totes les persones de l'empresa FGC tenen la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat dels treballadors i un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona.

6.5. A partir de l'entrada en vigor del present Protocol, FGC proporcionarà informació detallada sobre el present Protocol a aquelles persones que tenen treballadors sota la seva responsabilitat (en modalitat on line), i formació presencial als delegats de personal i membres de la Comissió d'Igualtat *<<pendent de revisió i/o*

nova creació>, podent realitzar-se aquesta formació presencial dins d'un mòdul de formació ja existent.

6.6. L'Empresa prohibeix les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis assenyalats anteriorment, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds.

6.7. Quan es detectin conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, l'Adreça de l'Empresa es dirigirà immediatament al responsable del mateix, a fi d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que s'han de respectar i les conseqüències que es deriven del seu incompliment, portant-se a terme les reunions que, si s'escau, procedeixin, per tal d'analitzar l'ocorregut i normalitzar les conductes.

6.8. L'Empresa integrarà al personal de nou ingrés, evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment de la persona no només en el seu procés d'acollida inicial, sinó amb posterioritat al mateix. L'Empresa mantindrà una activitat constant en l'adopció de noves mesures o millora de les existents, que permetin arribar a una òptima convivència en el treball, protegint els drets de les persones treballadores.

7. Procediment d'actuació en cas de denúncia per assetjament.

A continuació, detallem el procediment que, amb caràcter general, haurien de seguir les persones de l'Empresa que poguessin resultar afectades per qualsevol dels comportaments no tolerats descrits anteriorment.

Aquest procediment d'actuació té dues fases: Una fase preliminar i una fase formal.

7.1 Principis rectors del procediment.

La Direcció de l'Empresa i la Representació dels Treballadors acorden els següents principis bàsics rectors del procediment:

Procediment àgil i ràpid, sense demores injustificades.

Protecció de la intimitat, confidencialitat i dignitat de totes les persones implicades.

Protecció de la persona treballadora presumptament acorralada quant a la seva seguretat i salut.

Credibilitat i objectivitat del procediment mitjançant la investigació exhaustiva dels fets denunciats i el tractament just per a totes les persones afectades.

7.2 Procediment.

Quan una persona detecti conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament, o estimi sofrir en la seva pròpia persona algun comportament de tal naturalesa, haurà de seguir el següent procediment d'actuació:

7.2.1 Fase preliminar.

La persona de l'Empresa que creu que està sent víctima d'assetjament haurà de remetre al Responsable de la Prefectura de Recursos Humans una denúncia en matèria d'assetjament mitjançant declaració escrita, que haurà d'incloure els següents detalls: el nom del denunciant i la manera de comunicar-se amb ell/ella, la naturalesa de la reclamació en matèria d'assetjament que se sotmet; si el denunciant no li importa mantenir una reunió amb la persona denunciada, així com qualsevol altre detall que el denunciant desitgi facilitar.

L'objectiu d'aquest procediment és la resolució de la situació d'una forma ràpida ja que el fet de manifestar a la persona denunciada les conseqüències ofensives i intimidatòries generades pel seu comportament resulta suficient perquè cessi aquesta conducta.

A aquests efectes, es convocarà una reunió informal en el termini màxim de cinc dies hàbils des que el treballador afectat ho hagués posat en coneixement del Responsable de la Prefectura de Recursos Humans a la qual assistiran: el Responsable de la Prefectura de Recursos Humans, el treballador afectat per la conducta d'assetjament, i el treballador que presumptament està realitzant aquest comportament no desitjat. En aquesta reunió, aquestes dues persones podran estar o no en la mateixa sala de reunions, prèvia petició de qualsevol d'ells.

A la finalització d'aquesta reunió, el Responsable de Prefectura de Recursos Humans elaborarà un informe confidencial que inclourà la informació recaptada, el contingut de la reunió i les conclusions finals, així com, les propostes per a la solució de la denúncia.

Per a aquesta reunió tant el treballador afectat per la conducta d'assetjament, com el treballador que presumptament està realitzant aquest comportament no desitjat, podran fer-se acompanyar per un representant de personal. La durada d'aquesta fase preliminar del procediment no es tindrà en compte per al còmput del termini màxim per a la tramitació dels expedients disciplinaris establert en la normativa laboral aplicable.

En el cas que els fets es repeteixin, la persona afectada per la conducta d'assetjament podrà seguir el procediment formal recollit a continuació.

7.2.2 Fase formal.

Tot treballador que consideri que està essent objecte d'una conducta d'assetjament, es dirigirà per escrit a la persona de màxima responsabilitat en Recursos Humans de la seva àrea d'activitat, deixant constància fefaent a través del mitjà que estimi oportú, inclòs el lliurament de l'escrit del treballador per un representant de personal i havent d'acompanyar un relat dels fets i tots els documents o proves de les que disposi, a l'efecte d'acreditar la conducta denunciada, així com assenyalar haver complert la fase de procediment preliminar si s'escau. Amb caràcter excepcional, en el cas que la persona que presumptament està realitzant la conducta d'assetjament fora la persona de màxima responsabilitat en Recursos Humans de la seva àrea d'activitat, el treballador haurà de dirigir l'esmentat escrit directament al Director Corporatiu de Recursos Humans.

D'aquest escrit i la documentació rebuda, el màxim Responsable de Recursos Humans, donarà trasllat a l'Instructor d'Expedients.

La persona de màxima responsabilitat en Recursos Humans de l'àrea, o en qui delegui, juntament amb l'Instructor d'Expedients, haurien de realitzar els tràmits oportuns recollits en aquest procediment. Quan les situacions afectessin a personal de diferents àrees d'activitat, podrà participar un Responsable de Recursos Humans per cadascuna d'elles.

Les persones indicades intervindran per tractar d'arribar a una solució del conflicte, protegint en tot moment el dret a la intimitat i la confidencialitat de les parts, actuant de forma mancomunada, i a aquesta fi, se'ls concedeix la facultat suficient per a recaptar la informació necessària per a la tramitació i resolució del conflicte.

Després de rebre l'escrit, a la vista de la documentació aportada i després d'una primera valoració dels fets, poden considerar que la conducta descrita no constitueix un dels supòsits emparats pel protocol. En aquest cas remetran, en el terme de cinc dies hàbils, un escrit amb els motius al denunciant comunicant-li la seva decisió.

En cas contrari, i valorat que pot tractar-se d'un dels supòsits recollits en el Protocol, es procedirà a la incoació de l'oportú Expedient Disciplinari conforme la normativa laboral vigent en l'Empresa. Així mateix, en aquest moment, i en aquells casos en els quals l'Expedient resulti d'especial gravetat, pel nombre d'afectats o per la repetició dels casos d'assetjament, el Responsable de Recursos Humans donarà trasllat de l'ordre d'incoació de l'Expedient Disciplinari als membres de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.

A aquest efecte podran, en relació amb els fets de la denúncia, prendre declaració a les persones implicades o a qui considerin convenient, recaptar documents que no s'hagin aportat anteriorment, i utilitzar qualsevol mitjà de prova admissible en Dret, utilitzat pels Instructors d'Expedients Disciplinaris.

Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral.

Les persones que intervenen podran estar acompanyades per un representant del personal quan ho considerin convenient en defensa dels seus interessos que podrà personar-se per a conèixer la situació del procés.

En qualsevol cas, els responsables de la tramitació adoptaran les mesures necessàries per a assolir el ple respecte als principis de contradicció, igualtat, celeritat, confidencialitat i defensa dels implicats en la denúncia.

Durant la tramitació del procediment, a la vista de l'actuació i la gravetat dels fets, podran proposar al Responsable de Recursos Humans de l'àrea d'activitat que pertanyin, mesures cautelars, organitzatives o d'adscripció a altre lloc o centre de treball amb caràcter transitori, mentre dura el procediment, amb la finalitat d'evitar el contacte entre ells. De no ser possibles aquestes, i en casos d'especial i extrema gravetat, el Departament de Recursos Humans de l'àrea d'activitat respectiva podrà acordar l'adopció d'altres mesures.

L'Instructor d'Expedients podrà sol·licitar informe no vinculant als representants dels treballadors, facilitant per a això tota la informació relativa a l'expedient concret. Per a això, disposaran d'un termini màxim de deu dies hàbils des de la recepció d'aquesta sol·licitud, per a pronunciar-se i comunicar a l'Instructor d'Expedients l'acció proposada. Si transcorregut el termini assenyalat per a l'informe, no ho presentessin, l'Instructor reflectirà mitjançant providència haver complert el tràmit d'audiència i continuarà la tramitació de l'expedient.

Quan es sol·liciti el citat informe als representants dels treballadors, el termini de tramitació de l'Expedient Disciplinari es podrà ampliar en els termes previstos en l'article 141 <<pendent de revisió i/o nova creació>> de la normativa laboral de l'Empresa.

Informe final.

El procediment acabarà amb un informe final, que inclourà la denúncia, la informació recaptada, relació de les gestions efectuades, les conclusions i la qualificació de la infracció que procedeixi.

La constatació de l'existència d'assetjament donarà lloc a la imposició d'una sanció per falta molt greu. Per aquest motiu s'estableix que l'existència de qualsevol de les conductes anteriorment descrites (assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament moral) sigui considerat com falta molt greu i siguin expressament inclosos en el règim sancionador del Conveni col·lectiu en vigor, <<pendent de revisió i/o nova creació>>.

Si s'acredités que les denúncies o al·legacions són falses, no honestes, doloses o calumnioses i/o realitzades amb l'exclusiva finalitat de perjudicar a altres persones, obtenir algun benefici en el treball o eludir deures laborals, a l'efecte dels quals es tindrà en compte les proves practicades i informes recaptats, es podran adoptar mesures disciplinàries conforme a la Normativa Laboral <<pendent de revisió i/o nova creació>>.

creació>> amb el denunciant, quedant tipificat aquest comportament com falta molt greu que serà expressament inclosa en el règim sancionador vigent.

Una còpia de l'Expedient Disciplinari es guardarà en el Departament de Recursos Humans de l'àrea d'activitat a la qual pertanyin les persones implicades.

Tota la informació relativa als procediments desenvolupats a l'empara del present Protocol té l'expressa consideració de reservada i secreta. Per tant, tot el personal que intervé en qualsevol procediment ha d'assumir una especial obligació de guardar confidencialitat en el tractament, conservació, custòdia, arxiu i transmissió de la informació sobre totes les dades que arribin al seu coneixement com a conseqüència de l'exercici de les seves activitats en el mateix. L'incompliment d'aquesta obligació comportarà l'adopció de les mesures disciplinàries corresponents.

En el cas que es constati que han existit represàlies sobre els actors del procés, l'Empresa adoptarà les mesures disciplinàries que estimi oportunes enfront dels responsables de les mateixes.

La iniciació del procediment establert en el present Protocol, per qualsevol de les seves vies, no modifica els terminis de reclamacions i recursos establerts en la normativa vigent.

Si una vegada iniciat el present Protocol, l'Empresa tingués coneixement de la interposició d'accions judicials per aquest motiu per qualsevol de les parts davant qualsevol instància judicial, se suspendrà el desenvolupament de l'oportú Expedient Disciplinari, així com el termini de tramitació del mateix establert en l'article 141 de la Normativa Laboral <<*pendent de revisió i/o nova creació*>>, fins a la finalització de les accions judicials, moment en el qual es reprendran les actuacions, sense perjudici de les mesures cautelars i complementàries recollides en el present Protocol. Aquesta mesura es realitzarà a través de l'oportuna diligència de l'Instructor d'Expedients amb comunicació als representants dels treballadors del centre de treball.

8. Mesures complementàries.

a) Assistència psicològica.

En el cas que s'hagi constatat l'existència d'assetjament, i a petició de la persona afectada, el Responsable de Psicologia Laboral de l'Empresa determinarà la necessitat o no d'assistència psicològica tant de la persona que hagi estat víctima de la conducta d'assetjament, com de la persona que ha realitzat aquest comportament no desitjat.

b) Restitució de les víctimes.

En el cas que s'hagin constatat represàlies o perjudicis de caràcter laboral per a la víctima durant l'assetjament, aquesta tindrà dret a ser restituïda en les condicions que es trobava abans del mateix, sense perjudici de les facultats organitzatives de l'Empresa, però sobretot, sense cap perjudici per a la víctima.

c) Seguiment d'incidents d'assetjament.

Si en l'aplicació del present Protocol es produís algun dubte sobre la seva interpretació, la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats serà competent per a la resolució de la mateixa.

Dels incidents d'assetjament que es produeixen en l'Empresa, es donarà informació en la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, salvaguardant en tot cas la identitat de les persones afectades, on es realitzarà el seguiment dels mateixos, l'impacte del Protocol i el seu efecte i es podrà proposar suggeriments i mesures tendents a la seva disminució, si es considera necessari. Per això, i amb l'objectiu fonamental de salvaguardar la identitat dels treballadors, en aquest procediment de seguiment dels incidents no es facilitaran en cap cas les dades personals relatives a la identitat de les persones afectades, no constant els noms de les persones involucrades, que seran substituïts per un codi alfanumèric.

Es revisarà l'efectivitat del Protocol sempre que s'hagi aplicat durant tota la seva extensió en, almenys, cinc processos, o bé en els que es puguin acordar en Comissió de Seguiment.

9. Entrada en vigor. Aplicació.

El contingut del present Protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la data de la seva signatura (consens) entre les parts, i la seva vigència serà indefinida mentre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació o que del seu funcionament o experiència indiqui el seu necessari ajustament.

Per a la seva correcta aplicació es crearà el corresponent seguiment del protocol:

8.1 Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s de l'empresa.
- Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

8.2 Les funcions de la Comissió de Seguiment seran :

- Reunir-se trimestralment per revisar les denúncies dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral, i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

10. Política de comunicació i divulgació.

Les parts signants es comprometen a difondre el present Protocol, per a coneixement de totes les treballadores i dels seus representants en els centres de treball.

Amb la finalitat de sensibilitzar i conscienciar a tot el personal d'FGC que aquestes conductes d'assetjament són inacceptables, aquest Protocol es donarà a conèixer a través d'una acció divulgativa.

El Protocol vigent a cada moment estarà a la disposició de tot el personal per tots els mitjans dels que disposi en cada moment FGC.

Per a aconseguir una bona política de comunicació i divulgació, és necessària la creació d'una Comissió de Seguiment regulat pel propi Conveni Col·lectiu.

A més, el Pla d'Acollida, dirigit al personal de nou ingrés, inclourà informació específica sobre aquest Protocol inexcusablement.

11. Normatives: Catalana/Espanyola (Bibliografia)

Normativa catalana.

- Els articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Estatuts FGC.

Normativa espanyola.

- Els articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- 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.
- Els articles 28, 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 la igualtat efectiva de dones i homes.
- 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 de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.