



23 MARÇ 2010

Núm.

2/2010

Registre de Disposicions

INSTRUCCIÓ 2/2010 PER A L'APLICACIÓ 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

La Generalitat de Catalunya ha estat pionera en el desenvolupament d'iniciatives per a la intervenció en casos d'assetjament laboral, com ara l'elaboració el 2003 del Protocol per a la detecció i actuació en els casos de *mobbing* o assetjament psicològic laboral, i l'aprovació el 2006 del Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en el lloc de treball, per donar compliment al que preveia 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. Aquest Protocol incorporava el compromís de revisar-lo al cap d'un any de la seva posada en marxa.

El resultat d'aquesta revisió ha comportat l'elaboració d'un nou text que ha simplificat en un únic procediment el tractament de totes les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat, a més de la incorporació de les novetats legislatives sobre aquesta matèria que estableixen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

El 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 reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre aquestes situacions quan es puguin produir a l'Administració de la Generalitat. Alhora, és un document que clarifica actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i que assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat de cadascuna de les actuacions que comporta.

L'elaboració del protocol s'ha dut a terme en el marc dels òrgans de participació vinculats a polítiques d'igualtat i prevenció de riscos laborals coordinats per la Direcció General de Funció Pública, l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat i la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals. El juny del 2009 es va acordar el text del protocol, alhora que es demorava la seva aplicació fins que s'elaboressin els annexos i els instruments tècnics que el complementaven.

El mes de març de 2010, els mateixos òrgans han aprovat els models normalitzats que complementen les diferents fases i actuacions del protocol, com a annexos a

aquest text, i en la mateixa data s'han presentat els documents següents: Instruments per a la investigació i diagnòstic de l'assetjament psicològic en l'àmbit laboral de la Generalitat de Catalunya, i Instruments per a la investigació i diagnòstic de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual en l'àmbit laboral de la Generalitat de Catalunya.

És important de remarcar que en l'aplicació d'un protocol d'aquestes característiques s'ha de garantir i fer efectiva la implicació de tots els nivells de l'organització en la seva execució, així com fer visible el compromís institucional de no-tolerància cap a les situacions d'assetjament de qualsevol tipus en l'àmbit intern.

Amb la finalitat de procurar criteris uniformes i d'establir una aplicació homogènia i coordinada en l'Administració de la Generalitat dels diferents aspectes que preveu el protocol, la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració de la Generalitat ha considerat necessari, de conformitat amb les seves competències i en el marc de les facultats que li corresponen en matèria de personal, emetre aquesta Instrucció.

1. Objecte

1.1 És objecte de la present Instrucció l'establiment de les regles generals que s'han d'observar en l'aplicació del protocol adjunt, en relació amb les situacions susceptibles de ser qualificades d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

1.2 El protocol s'ha d'aplicar sens perjudici de l'exercici de les facultats i competències que la normativa vigent atribueix als òrgans competents en matèria de personal en relació amb aquestes situacions.

2. Àmbit d'aplicació

2.1 Aquesta Instrucció és d'aplicació als departaments de la Generalitat, els seus organismes autònoms administratius, i les entitats que en depenen.

2.2 Les empreses externes vinculades amb l'Administració mitjançant qualsevol modalitat de contractació han de ser informades de l'existència del Protocol per part de l'òrgan competent.

2.3 En cas que es produeixi un cas d'assetjament entre empleats/ades públics i el personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de comunicació i coordinació necessaris amb la finalitat que les parts apliquin els respectius protocols i procediments que considerin convenients.

3. Criteris generals en les actuacions preventives

3.1 En el marc de les seves competències, tots els òrgans implicats han d'impulsar les actuacions per prevenir les situacions d'assetjament a l'organització: elaboració d'estratègies de sensibilització, realització d'estudis per conèixer la incidència i les característiques d'aquest tipus de conductes, així com l'habilitació de recursos per la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.

3.2 La Direcció General de Funció Pública elaborarà, en coordinació amb els òrgans de participació en matèria de prevenció de riscos i de polítiques socials, els materials de suport a la difusió del protocol i sensibilització del personal.

3.3 La Direcció General de Funció Pública i els departaments vetllaran perquè totes les persones implicades en la tramitació del protocol disposin de la formació adient.

4. Criteris generals en les actuacions d'intervenció

Les actuacions que s'han de dur a terme d'acord amb el protocol han de respectar en tot cas les regles següents:

4.1. Qualsevol sol·licitud d'intervenció, d'ofici o a petició de la persona interessada, vinculada a situacions susceptibles de constituir assetjament, serà tramitada per part de l'òrgan competent d'acord amb el que estableix el protocol.

4.2 Per dur a terme les diferents actuacions del protocol, caldrà utilitzar els models normalitzats que consten com a annexos.

4.3 La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol tindrà caràcter confidencial.

4.4 El personal que hagi d'intervenir en aplicació del protocol ha d'actuar amb la màxima celeritat possible per tal de donar compliment als terminis establerts en el protocol per les diferents actuacions.

4.5 En l'execució del protocol es vetllarà per garantir el dret a la informació i participació de totes les persones implicades i dels òrgans de participació dels departaments, Comitès de Seguretat i Salut, d'acord amb el que estableix el protocol.

4.6 L'incompliment de les obligacions establertes en el protocol per part del personal que hagi d'intervenir en la seva aplicació, pot donar lloc a responsabilitat en els termes previstos a la normativa vigent.

4.7 Per dur a terme les seves actuacions, els serveis de prevenció de riscos laborals faran servir com a referència per a la investigació dels casos d'assetjament psicològic els Instruments per a la investigació i el diagnòstic de l'assetjament psicològic en l'àmbit laboral de la Generalitat de Catalunya, i, en el cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual, els Instruments per a la investigació i diagnòstic de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual en l'àmbit laboral de la Generalitat de Catalunya, que han estat elaborats amb aquesta finalitat.

5. Reconeixement d'accident laboral

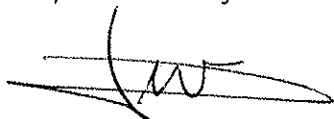
Quan la resolució d'un expedient disciplinari conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys acreditats a la salut, siguin físics i/o psíquics, es considerarà com un accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de fer-ne el reconeixement, i per atendre els danys físics i/o psíquics en la salut de la persona.

6. Seguiment de les actuacions

6.1 La Direcció General de Funció Pública vetllarà pel compliment del protocol i farà un seguiment de la seva implantació amb la col·laboració dels departaments, i mitjançant els òrgans de coordinació i de participació de la representació sindical en matèria de prevenció de riscos i polítiques socials.

6.2 Així mateix, vetllarà per la transparència en la gestió de la informació derivada del seguiment estadístic de l'execució del protocol a través dels òrgans més amunt esmentats.

Barcelona, 23 de març de 2010



La secretària de Funció Pública i Modernització de l'Administració
M. Teresa Aragonès i Perales