

Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball

Desembre
2013

Ajuntament de
Barcelona



INDEX

1. **Introducció**
2. **Objectiu**
3. **Àmbit d'aplicació, aprovació i vigència**
4. **Principis inspiradors**
 - 4.1. Acord de condicions de treball per a personal funcionari I per al personal laboral 2004-2007 de l'Ajuntament de Barcelona
 - 4.2. Normativa (annex 4)
 - 4.3. Referències tècniques
5. **Definicions**
 - 5.1. Factors psicosocials en el treball
 - 5.2. Assetjament per conducta discriminatòria
 - 5.3. Assetjament psicològic en el treball
 - 5.4. Assetjament sexual
 - 5.5. Assetjament per raó de gènere
6. **Característiques**
 - 6.1. Assetjament psicològic en el treball
 - 6.2. Assetjament sexual
 - 6.3. Assetjament per raó de gènere
 - 6.4. Assetjament per conducta discriminatòria
7. **Competències, funcions i responsabilitats**
 - 7.1. Comitè de Seguretat i Salut
 - 7.2. Comissió Paritària per a la Dignitat i la No-discriminació en el Treball (CPDNDT)
 - 7.3. Gerent de Recursos Humans i Organització
 - 7.4. Departament de Prevenció de Riscos Laborals
 - 7.5. Comissió Tècnica
 - 7.6. Comissió Tècnica de Gènere
 - 7.7. Representants dels treballadors/es
 - 7.8. Director/a de Serveis Generals / cap de Recursos Humans / cap d'Administració i Personal de l'àmbit organitzatiu
 - 7.9. Treballadors/es
8. **Garanties**
 - 8.1. Garanties als treballadors/es
 - 8.2. Conservació i custòdia de les dades
 - 8.3. Informació: prevalença i tipologies dels casos analitzats
9. **Procediment de gestió de casos**
 - 9.1. Inici i tramitació
 - 9.2. Comunicació al Departament de Prevenció de Riscos Laborals
 - 9.3. Valoració inicial
 - 9.4. Convocatòria de la Comissió Tècnica i gestió del cas
10. **Difusió del protocol**
11. **Annexos**
 1. Sol·licitud d'intervenció per assetjament en l'àmbit laboral
 2. Document de transmissió d'informació de sol·licitud d'intervenció per assetjament en l'àmbit laboral a la CPDNDT
 3. Informe preliminar del Departament de Prevenció de Riscos Laborals al/la gerent de Recursos Humans
 4. Normativa

1. Introducció
2. Objectiu
3. Àmbit d'aplicació, aprovació i vigència
4. Principis inspiradors
5. Definicions
6. Característiques
7. Competències, funcions i responsabilitats
8. Garanties
9. Procediment de gestió de casos
10. Difusió del protocol
11. Annexos

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ AMB RELACIÓ ALS CASOS QUE AFECTIN LA DIGNITAT I LA DISCRIMINACIÓ EN EL TREBALL

1. INTRODUCCIÓ

El present protocol és el resultat de la revisió de l'anterior protocol per a la dignitat i no-discriminació en el treball, vigent des que va ser aprovat per la Comissió Paritària per a la Dignitat i la No-discriminació en el Treball, en data 13 de novembre de 2007, i que va ser ratificat pel Comitè de Seguretat i Salut, en data 4 de desembre de 2007.

La revisió del protocol l'ha duta a terme un grup de treball, depenent de la Comissió Paritària per a la Dignitat i la No-discriminació en el Treball, i format per:

Matilde Brotons Cabezas (delegada de Prevenció d'UGT)
Albert Ginesta Pujol (delegat de Prevenció de la CGT)
Sebastià Laporta Falcó (delegat de Prevenció de CCOO)
Àngles Ruiz Fortea (delegada d'Igualtat d'UGT)
M^a Rosa Tomás Murcia (delegada d'Igualtat de CCOO)
Marta Passola Vidal (tècnica del Departament de Comunicació Interna)
Eva Szumlakowski Morodo (tècnica del Departament de Prevenció de Riscos Laborals)
Xavier Vilà Icart (responsable tècnic del Departament de Prevenció de Riscos Laborals)

2. OBJECTIU

L'objectiu d'aquest protocol és establir criteris d'actuació comuns per a la prevenció, detecció, anàlisi i proposta de mesures preventives en relació a les situacions de 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 qual-sevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per

1. Introducció
2. Objectiu
3. Àmbit d'aplicació, aprovació i vigència
4. Principis inspiradors
5. Definicions
6. Característiques
7. Competències, funcions i responsabilitats
8. Garanties
9. Procediment de gestió de casos
10. Difusió del protocol
11. Annexos

raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament psicològic, sexual i per raó de gènere, que es puguin produir a l'Ajuntament de Barcelona.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ, APROVACIÓ I VIGÈNCIA

Aquest protocol és aplicable al personal de l'Ajuntament de Barcelona adscrit a l'organització executiva i als organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals vinculats o dependents de l'administració matriu, que estiguin mancomunats amb el Departament de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Barcelona.

Pel que fa als organismes autònoms municipals no mancomunats amb el Departament de Prevenció de Riscos Laborals, seran informats de l'existència d'aquest protocol, que servirà de marc orientador de la concreció que es pugui desenvolupar als diferents àmbits.

Les empreses contractades per l'Ajuntament de Barcelona seran informades de l'existència d'aquest protocol i s'aplicarà, si escau, la coordinació d'activitats empresarials.

Aquest document serà aprovat per la Comissió Paritària per a la Dignitat i la No-discriminació en el Treball (CPDNDT) i ratificat pel Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament de Barcelona i pels altres comitès de seguretat i salut competents (Guàrdia Urbana, SPEIS i organismes autònoms mancomunats que tinguin comitè de seguretat i salut).

L'actual text podrà ser revisat i esmenat, si escau, en les reunions de seguiment de la CPDNDT. La seva vigència queda subjecta a l'aplicació d'aquestes modificacions i a les respectives aprovacions que en faci la CPDNDT. La seva ratificació serà duta a terme pels comitès de seguretat i salut competents.

1. Introducció
2. Objectiu
3. Àmbit d'aplicació, aprovació i vigència
4. Principis inspiradors
 - 4.1. Acord de condicions de treball per a personal funcionari i per al personal laboral 2004-2007 de l'Ajuntament de Barcelona
 - 4.2. Normativa (annex 4)
 - 4.3. Referències tècniques
5. Definicions
6. Característiques
7. Competències, funcions i responsabilitats
8. Garanties
9. Procediment de gestió de casos
10. Difusió del protocol
11. Annexos

4. PRINCIPIS INSPIRADORS

4.1. Acord de condicions de treball per al personal funcionari i per al personal laboral 2004-2007 de l'Ajuntament de Barcelona

En la seva disposició transitòria quarta es declara que les parts signants acorden la creació de la CPDNDT.

Aquesta Comissió paritària i estable, depenent del Comitè de Seguretat i Salut Laboral de l'Ajuntament de Barcelona, estarà formada per representants de l'Administració i per un nombre igual de representants dels treballadors. També en formarà part el/la cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

L'objectiu de la Comissió serà analitzar i proposar mesures preventives amb relació a l'assetjament moral o sexual i a d'altres situacions de discriminació. Per facilitar el treball de la Comissió, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals articularà els mitjans tècnics i el personal necessaris.

D'altra banda, L'Acord de Condicions de Treball 2008-2011, prorrogat en l'actualitat, recull l'impuls de programes preventius adreçats a les mesures relatives als riscos psicosocials.

Finalment, s'ha fet un recull de la normativa i les referències tècniques vigents.

4.2. Normativa (Annex 4)

L'article 14 de la [Constitució Espanyola](#).

L'article 4 del text refós de la [Llei de l'estatut dels treballadors](#), aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

L'article 37 de la [Llei 62/2003](#), de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social que modifica la Llei de l'estatut dels treballadors.

L'article 15 de la [Llei 31/1995](#), de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

1. Introducció
2. Objectiu
3. Àmbit d'aplicació, aprovació i vigència
4. Principis inspiradors
 - 4.1. Acord de condicions de treball per a personal funcionari I per al personal laboral 2004-2007 de l'Ajuntament de Barcelona
 - 4.2. Normativa (annex 4)
 - 4.3. Referències tècniques
5. Definicions
6. Característiques
7. Competències, funcions i responsabilitats
8. Garanties
9. Procediment de gestió de casos
10. Difusió del protocol
11. Annexos

L' article 184 de la [Llei orgànica 10/1995](#), de 23 de novembre, del Codi Penal.

L' article 38 de la [Llei orgànica 5/2010](#), de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

L' article 1 del [Reial decret 39/1997](#), de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.

L' article 92 del [Decret legislatiu 1/1997](#), de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la reforma d'un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

[Llei 51/2003](#), de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, No-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

El [Reial decret 171/2004](#), de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

La [Llei orgànica 3/2007](#), de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

L' article 14 de la [Llei 7/2007](#), de 12 d'abril, pel qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

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

4.3. Referències tècniques

Notes tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT).

NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*

NTP 507: Acoso sexual en el trabajo

NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición

NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)

NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)

1. Introducció
2. Objectiu
3. Àmbit d'aplicació, aprovació i vigència
4. Principis inspiradors
5. Definicions
 - 5.1. Factors psicosocials en el treball
 - 5.2. Assetjament per conducta discriminatòria
 - 5.3. Assetjament psicològic en el treball
 - 5.4. Assetjament sexual
 - 5.5. Assetjament per raó de gènere
6. Característiques
7. Competències, funcions i responsabilitats
8. Garanties
9. Procediment de gestió de casos
10. Difusió del protocol
11. Annexos

5. DEFINICIONS

5.1. Factors psicosocials en el treball

L'INSHT defineix els factors psicosocials com aquelles condicions que es poden trobar presents en la situació laboral i que estan relacionades amb l'organització, el conjunt del treball i la realització de la feina, susceptibles d'influir en la salut, en el rendiment i en la satisfacció del treball.

Aquestes condicions, quan són percebudes de forma desfavorable pels treballadors i les treballadores, poden esdevenir factors de risc per a la seva salut i el seu benestar, sigui en l'aspecte físic, psíquic o social (estrès, insatisfacció, problemes de relació, desmotivació, etc.).

5.2. Assetjament per conducta discriminatòria

La Llei [62/2003](#) conté les següents definicions al respecte:

Assetjament discriminatori: “tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu”.

5.3. Assetjament psicològic en el treball

La [NTP 854](#) de l'INSHT defineix l'assetjament psicològic en el treball com “...l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per una altra/es que actua/en enfront d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut”.