



El Grup Municipal Comú de Lleida, i en el seu nom, Il·lur Portaveu, D. Sergi Talamonte Sánchez, realitza a la **Comissió Informativa Comissió Informativa per les polítiques de Gestió dels Recursos, la Seguretat Pública i l'Organització municipal** la següent:

## PROPOSTA DE RESOLUCIÓ PER A LA REALITZACIÓ D'UN PROTOCOL ÚNIC D'ASSETJAMENT LABORAL

Entre els drets que les persones tenim com a integrants de la societat és inqüestionable el que sigui respectada la seva dignitat personal, el dret al treball i a la seva promoció i el dret que sigui respectada la seva intimitat. Els comportaments d'assetjament sexual, psicològic, d'humiliació, violència o qualsevol altra conducta que vulneri aquests drets són contraris als mínims ètics socialment i legalment establerts.

El Protocol sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual que recentment ha elaborat l'Ajuntament, creiem que hauria de ser tractat com un Protocol d'Assetjament laboral, afegint **l'assetjament discriminatori i l'assetjament moral o mobbing**.

Atès que l'assetjament, independentment del tipus i del lloc on aquest es dona (al lloc de treball, a l'entorn familiar, l'escolar, etc), és una realitat, **DEMANEM responsabilitat** davant d'aquests fets i tal com s'ha fet a tants altres municipis, s'apliqui a l'Ajuntament de Lleida la legislació vigent sobre Assetjament a l'Administració General de l'Estat [Annex: BOE Núm.130 del dimecres 1 de juny de 2011, Resolució del 5 de maig de 2011].

**Així doncs, per tal de salvaguardar la dignitat de les persones que treballen per l'Ajuntament, demanem s'estableixi el compromís de crear i mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat i la llibertat personal, manifestant que no tolerarà situacions d'assetjament de cap tipus, consolidant un entorn laboral respectuós amb els drets dels membres que l'integren.**

La prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució d'aquestes situacions necessita d'un instrument bàsic en l'abordatge dels casos d'assetjament laboral i adreçat a tot el personal de l'Ajuntament. Aquest

document ha d'oferir també unes recomanacions específiques d'intervenció i actuació en donar-se aquests tipus de situacions i especificar clarament quines són tipificades com assetjament.

Cal establir un grup de persones de referència que seran els principals responsables de vetllar per la salut laboral dels equips de treball i detectar qualsevol cas així com facilitar-ne la resolució.

Els especialistes assenyalen que l'Administració Pública és el sector en el qual es dona amb major incidència l'assetjament laboral, un 15% dels funcionaris segons les dades difoses, són víctimes de la pressió laboral, maltractament i fustigació habitual en el seu lloc de treball.

En estructures fortament jerarquitzades, rígides i burocratitzades com les Administracions públiques són brou de cultiu de l'assetjament laboral i es desenvolupa fàcilment. El que es pretén en certes organitzacions públiques és la dominació plena del funcionari prescindint de la seva consideració com a individu i de la seva dignitat. El funcionari ha d'assumir per complet els valors de l'organització i els que no encaixen amb un determinat esquema ideològic i els qui dissenteixen de qualsevol manera i forma i poden posar en perill l'estatus de poder de l'organització imperant, són exclosos primer i perseguits després quan, farts, denuncien la discriminació a la qual estan sotmesos.

L'edició d'aquesta guia és una mostra del compromís de l'Administració municipal per garantir els drets de les persones que hi treballen. Cal remarcar que és imprescindible que les persones treballadores assumeixin responsabilitats de defensa dels seus drets i dels drets dels seus companys.

A les víctimes d'assetjament se'ls ha de garantir l'anonimat en cas que així ho demanin i han de ser coneixedors dels seus drets.

Quan l'assetjament és deliberat i té l'objectiu de perjudicar, constitueix un delictes que només es pot prevenir mitjançant l'aplicació de lleis específiques i l'establiment de sancions per la seva vulneració. No obstant això, és condemnat a la legislació vigent de manera indirecta per atemptar contra la dignitat de la persona i produir lesions psíquiques i físiques per estrès (Constitució Estatut dels treballadors, Estatut autonòmic, Llei de riscos laborals, Codi Penal). Malgrat que en molts casos, l'assetjament psicològic constitueix una conducta automatitzada. Sigui com sigui en cap cas podem permetre l'existència de l'assetjament. Aquest ha de ser detectat i s'ha de treballar per tal que **LA PREVENCIÓ** sigui un important camí per aturar-lo. El fet que existeixi un protocol que faciliti la denúncia ja és un pas dins la prevenció.

Així doncs, el Comú DEMANA la realització d'un **PROTOCOL DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT** mitjançant els següents:

## ACORDS

1. Elaboració d'un **PROTOCOL ÚNIC D'ASSETJAMENT**, sigui quina sigui la seva causa: sexual, psicològic, discriminatori, humiliant o de qualsevol forma al lloc de treball, entre el personal del mateix Ajuntament i ens municipals.
2. Ha de comptar amb un **grup/persones de referència** que gestioni aquest procediment en la seva totalitat, doni suport a la persona per identificar si un comportament és susceptible o no de ser considerat assetjament i de quin tipus, doni suport i faciliti l'assistència necessària per resoldre el problema, informi dels drets i obligacions del demandant d'assistència o de la formulació de la queixa, entre altres.
3. El **nomenament** d'aquestes persones que formaran part del grup de referència que ha de fer el seguiment al llarg de l'any es farà amb acord i consens amb els representants sindicals dels funcionaris i personal laboral, proposant: un/a responsable de recursos humans, un/a representant de les persones treballadores i un/a agent d'igualtat, com a mínim.
4. Especificar les **funcions del grup de seguiment** que hauran de reunir-se mensualment per tal de parlar confidencialment de les denúncies i/o queixes i l'estat de les mateixes. Elaborant un informe d'aquestes reunions.
5. El document haurà d'especificar aquells **comportaments** que podrien ser considerats com a tals per tal de ser identificats de la manera més clara possible.
6. El document haurà d'especificar les **característiques del procés** que es durà a terme en cas d'assetjament, des de la denúncia/presentació de l'escrit (model que estarà penjat de la Intranet i per tant, accessible a tot el cos administratiu), la iniciació del tràmit de la denúncia segons el previst al protocol, garantint la protecció dels implicats/des, audiència i indagació del cas i resolució, i quina és la persona/es de referència.
7. El document haurà d'especificar les **vies de resolució i resposta, denúncia interna i investigació, garantint un procés imparcial, de confidencialitat i de rigor i màxima celeritat.**
8. El document haurà d'especificar les **accions correctores i sancions** que necessàriament estaran tipificades. La durada del procés i mesures provisionals durant aquest.

9. **Es prohibeix explícitament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe**, tractant-se donat el cas, com una greu infracció disciplinària.

**10. Treballar la prevenció:**

a) Mitjançant el disseny i l'aplicació d'una política d'avaluació i control dels riscos psicosocials dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals, que seran els encarregats de proposar i promoure a cada Departament, organisme o entitat pública les accions preventives que corresponguin en cada cas.

b) Elaborant estratègies de sensibilització i formació específiques per tal d'evitar i/o reduir de forma directa la possibilitat de la conducta d'assetjament.

c) Establir instruments d'identificació precoç de conflictes i procediments per a seva resolució.

d) Integrar i difondre de base, una definició clara de les conductes «obligatòries» i de les conductes «prohibides».

e) Difondre a la Intranet, als diferents col·lectius i categories laborals, els documents divulgatius sobre les mesures preventives, el protocol d'assetjament, del procediment administratiu contra l'assetjament, amb un espai per a consultes i assessorament informatiu concret.

A Lleida, 14 de març de 2017

Sergi Talamonte Sánchez,  
Portaveu del Grup Municipal Comú de Lleida

**A LA PRESIDÈNCIA DE LA COMISSIÓ INFORMATIVA  
A L'IL·LUSTRÍSSIM PAER EN CAP DE L'AJUNTAMENT DE LLEIDA**