

Número 527

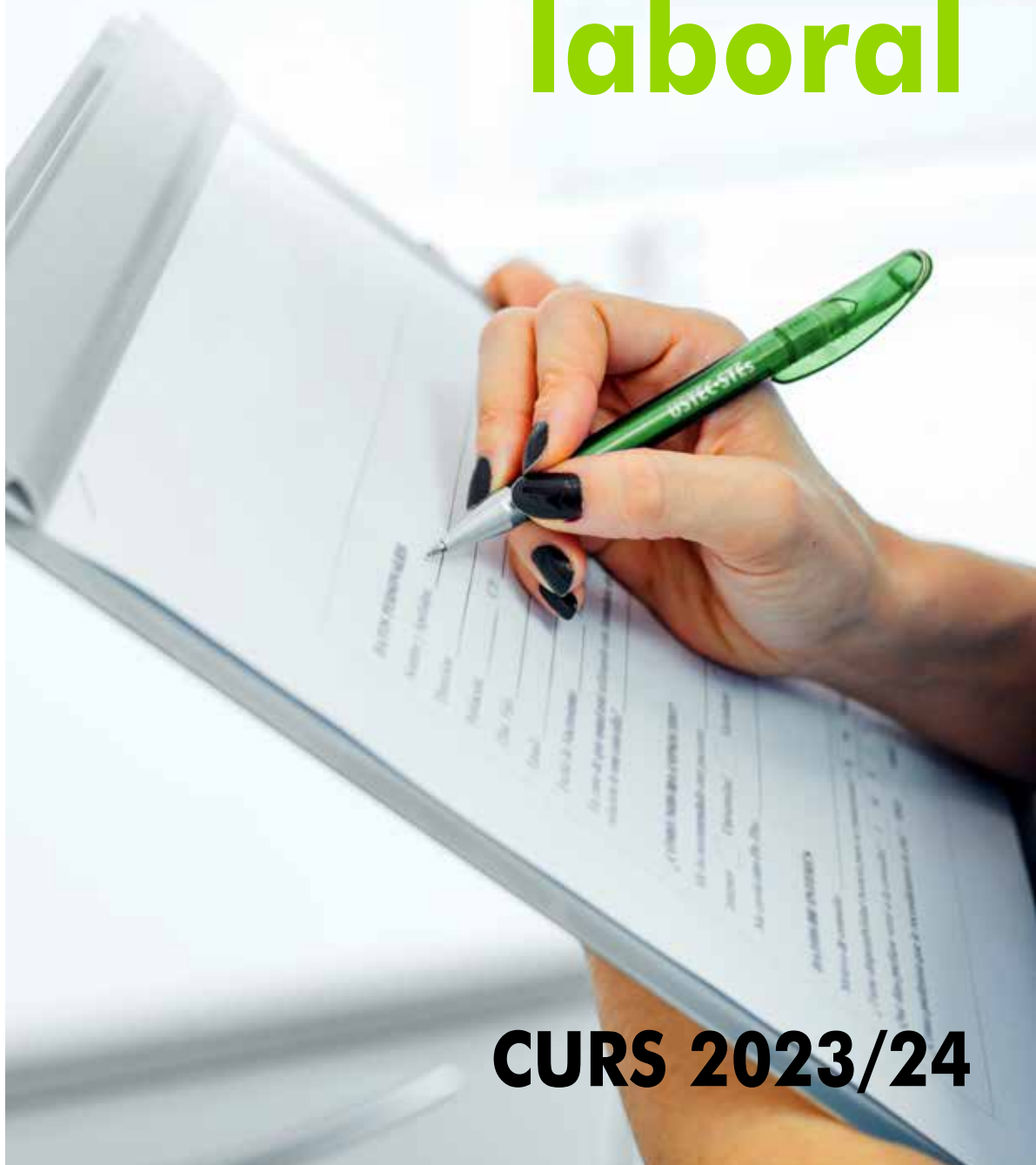
USTEC·STES
IAC

Franqueig
concertat
02/444



**Eina Sindical
d'Informació**

Nou protocol d'assetjament laboral



CURS 2023/24

Introducció



Com a sindicat hem lluitat des de sempre per aconseguir unes condicions laborals en què el treball no ens afecti la salut i per conscienciar tot-hom de la necessitat de posar els mitjans per eliminar, o si més no, minimitzar al màxim, tot allò que pot afectar negativament la nostra salut. L'any 2002, a la revista *Docència*, USTEC·STEs (IAC) ja situàvem el tema, alertàvem de les possibles conseqüències i instàvem l'Administració a articular els mitjans necessaris per poder denunciar situacions violentes i desplegar les mesures preventives necessàries per evitar circumstàncies i conductes perjudicials per a la salut.

Moltes de les polítiques que s'han aplicat recentment no ajuden en aquest aspecte, perquè no afavoreixen el bon ambient i clima de treball als centres en disminuir-hi la democràcia i incrementar-hi la precarietat i la dependència laborals. Ara bé, malgrat tot, el treball ha donat els seus fruits i l'any 2003 la Generalitat va fer el primer protocol per a la detecció i actuació en els casos d'assetjament laboral, al qual va seguir, el 2006, el d'intervenció en casos d'assetjament sexual. Posteriorment, el 2010 i el 2015, aquest protocol es va anar ajustant i ara, el 2023, som davant una nova millora orientada a agilitzar i garantir la resolució del procés.

No és pas difícil esbrinar el perquè de tants canvis: els diferents protocols no han funcionat ni han donat els resultats esperats. Les denúncies contínues que hem fet davant diverses instàncies, incloent-hi el Síndic de Greuges, han aconseguit que s'hi introduïssin diferents modificacions.

Tanmateix, el Departament d'Educació encara ha d'adaptar aquest protocol a la nostra realitat estructural i organitzativa.

L'anterior protocol suposava una millora considerable dels precedents. La denúncia passava a presentar-se directament a funció pública; la investigació dels diferents casos denunciats passava a realitzar-se fora del departament afectat; es garantia la protecció de les persones implicades i afectades; es facilitava l'assistència per part de vigilància de la salut en cas necessari; es possibilitava recórrer contra les decisions, ja que s'havien d'emetre com a resolucions; es tenia cura extrema de la confidencialitat; s'informaven els delegats i delegades de prevenció en els diferents estadis millorant-ne la participació; s'obligava a informar de l'existència d'aquest protocol a tot el personal; etc.

En el nou protocol d'assetjament laboral aprovat enguany, entre altres canvis, s'indica que en els supòsits que l'òrgan tècnic d'investigació constati indicis d'assetjament, trametrà l'informe a la persona titular de la secretaria general del departament corresponent per tal que resolgui dur a terme les actuacions proposades i no acordi novament l'obertura d'una informació reservada pels mateixos fets, com podia fer fins ara. En el cas que la persona titular de la secretaria general consideri no incoar el procediment disciplinari dictaminat per funció pública, haurà de motivar-lo, responsabilitzant-se d'aquesta decisió. Aquest és un avenç important que permet avançar cap a la resolució del cas i impedeix que s'allargui tant el procés que fins i tot arribi a prescriure, com passava fins ara.

Ara ens toca exigir que es posi en marxa com correspon, vigilar que el funcionament sigui correcte, estar al costat de les persones que pateixen aquestes situacions, acompanyar-les i ajudar-les i, si és necessari, denunciar el que faci falta, incloent-hi les polítiques que puguin generar conductes en detriment de la salut dels treballadors i treballadores, perquè aquest protocol afecta totes les persones funcionàries i laborals.

1. Condicions laborals que poden afavorir l'aparició de l'assetjament laboral



El desplegament dels decrets de direcció, autonomia i plantilles i provisió de llocs de treball que contempla la LEC afecta de ple la salut dels treballadors i treballadores del Departament d'Educació.

Des del Departament s'ha apostat per un model de direcció en què els directors i directores assumeixen un increment considerable de poder de decisió i actuació en detriment dels claustres, dels consells escolars i de les estructures horitzontals d'organització dels centres. A conseqüència d'aquest tipus de gestió, s'està creant un clima laboral que propicia que la gent miri principalment de salvar el lloc de treball.

La por a no ser ben considerat/da per la direcció o per les persones properes a la direcció, la por a ser objecte d'un informe negatiu o expedient, la por a perdre la feina o a haver de canviar de centre, la sensació de soledat i de falta de solidaritat entre companys i els efectes de les retallades i de totes les mesures que han suposat disminuir els recursos, tant econòmics i pedagògics com humans, poden provocar angoixa, trastorn d'ansietat, depressió, estrès agut, etc. D'aquest tipus de

problemàtiques se'n pot derivar un augment de situacions propícies a l'assetjament psicològic laboral, ja sigui de tipus vertical descendent (de les direccions sobre una o més persones treballadores), vertical ascendent (d'una persona o grup de persones sobre la direcció) o horitzontal (d'un/a treballador/a o grup contra altres).

Les persones afectades presenten estats que van des d'un cert malestar per la situació fins a una veritable malaltia que, fins i tot, els ha comportat la baixa laboral. Situacions com l'aïllament d'una part del claustre, la intromissió en la vida privada, l'assignació d'horaris incompatibles, de feines impossibles o de grups muntats justament al revés del que s'ha demanat o l'impediment d'obtenir un permís per anar al CAP comencen a ser freqüents. Tot això deixant de banda les situacions d'estrès que es poden generar a partir de la relació amb l'alumnat i les famílies.

És cada cop més habitual que les persones afectades s'hi trobin sense saber ben bé per què, i això encara les neguiteja més. Busquen raons i, com que no les troben, pensen que potser sí que són responsables del que els passa, i acaben per creure que realment en tenen la culpa. Els que no ho viuen així també pateixen un profund malestar. El resultat final de tot aquest procés, tant si es creuen o no culpables, és que les víctimes acaben demanant el trasllat de centre perquè no resisteixen més la situació creada, el que segurament era l'objectiu de qui havia iniciat tota aquesta actuació.

Moltes de les actuacions mencionades són compatibles amb escenaris d'assetjament psicològic a la feina. És un problema difícil de denunciar perquè són comportaments i situacions complicats de demostrar, i sol ser la paraula de l'afectat o afectada contra la de l'altre/a. A més, la inspecció de zona pot fer costat a la part presumptament assetjadora o li pot interessar que el problema no transcendeixi, que l'afectat/da agafi la baixa i, per la via de l'expedient, resolde el problema.

2. Dimensions de l'assetjament psicològic a la feina



La majoria de les definicions sobre assetjament psicològic a la feina comparteixen tres elements:

- 1) es defineix des de la perspectiva del seu efecte sobre la víctima, no des de la intenció de l'agressor/a,
- 2) hi ha d'haver una conseqüència negativa sobre la víctima, i
- 3) el comportament agressor ha de ser persistent.

A Leymann (1996) es defineix com la comunicació hostil i no ètica dirigida de manera sistemàtica per un o més individus, fonamentalment cap a una persona, a la qual s'empeny cap a una situació d'indefensió i impotència continuada per la persistència d'aquestes activitats.

Quan es parla d'assetjament (Fidalgo et al., 2009) no es fa al·lusió a un conflicte puntual, sinó a un procés multidimensional configurat per un conjunt d'accions o conductes hostils mantingudes en el temps (criteri de freqüència i sistematicitat) que té com a objectiu la destrucció del treballador/a o l'abandonament del lloc de treball (element finalista).

Les conductes constitutives de possible assetjament, classificades per tipologies, serien les següents:

De tipus organitzacional

1. Anul·lar o restringir, per part del superior, les possibilitats de parlar i negar-se a escoltar.
2. Prohibir als companys/companyes que parlin amb una persona determinada.
3. Interrompre contínuament, per tal que no es pugui expressar.
4. Obligar a executar tasques en contra de la consciència.
5. Jutjar la feina de manera ofensiva.
6. Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud de manera negativa i esbiaixada.
7. Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions.
8. Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
9. Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a altres, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
10. Privar de la informació necessària per fer la feina.
11. Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds de formació relacionada amb les funcions professionals assignades.
12. Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors.
13. No assignar tasques.
14. Assignar tasques sense sentit, absurdes o inútils.
15. Assignar tasques molt per sota de les capacitats, no inherents al lloc de treball.
16. Assignar tasques degradants.
17. Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut.
18. Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer el treball amb la deguda seguretat.
19. Canviar la ubicació d'una persona per separar-la dels companys/companyes.
20. Ocasionar despeses amb la finalitat de perjudicar econòmicament.

Dirigides a les relacions socials

1. Restringir als companys/companyes la possibilitat de parlar amb una persona.
2. Refusar la comunicació a través de mirades i gestos.
3. Refusar la comunicació negant la salutació o no dirigir la paraula.
4. Adreçar-se de manera indirecta o a través de terceres persones.
5. Humiliar, menystenir o infravalorar en públic.
6. Tractar com si fos invisible o no existís.

Dirigides a la vida personal i privada

1. Crítiques insistents o permanents a la vida privada.
2. Trucades telefòniques, escrits o correus electrònics amenaçadors, irònics o sarcàstics.
3. Fer semblar estúpid/a.
4. Donar a entendre que té problemes mentals o psicològics.
5. Mofar-se de les discapacitats o limitacions.
6. Imitar i escarnir la imatge, els gestos, la veu, els comportaments, etc.
7. Fer mofa de la vida privada.
8. Parlar malament a l'esquena.
9. Inventar i difondre rumors de manera jocosa o malintencionada.

Dirigides a les actituds

1. Atacar les actituds, creences, sistemes de valors o qualsevol altra circumstància personal o social.
2. Mofar-se de la nacionalitat.
3. Provocar per descompensar emocionalment i fer explotar.
4. Ridiculitzar l'orientació sexual o l'estil de vida.
5. Fer mofa o ridiculitzar en general la manera de ser o comportar-se.

De violència física i verbal

1. Maltractar físicament.
2. Amenaçar amb violència física.
3. Ridiculitzar la poca fortalesa física per defensar-se d'una agressió.
4. Fer ostentació de força muscular com a provocació.
5. Usar la violència menor, com per exemple, envair la distància física de relació personal.
6. Cridar, insultar o menystenir.
7. Fer ofertes o insinuacions sexuals refusades per la persona afectada.
8. Demanar favors sexuals sota amenaça de perdre possibilitats de mantenir o millorar les condicions de treball.
9. Amenaçar verbalment o per mitjà de gestos intimidadors.



Per altra banda, a continuació enumerem algunes de les conductes que no constitueixen assetjament:

1. Excessiva exigència amb el treball.
2. Sobrecàrrega o infracàrrega de treball a causa d'una mala organització.
3. Aïllament derivat de l'activitat mateixa o del lloc on es desenvolupa la feina.
4. Crítiques constructives i supervisió de la feina.
5. Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horari, etc.
6. Un acte singular: canvi justificat de lloc, sanció concreta, discussió puntual, etc.
7. Conflictes interpersonals a causa de l'existència de grups o persones amb interessos i objectius diferents i, molts cops, contraposats.
8. Manca de comunicació atribuïble a la ubicació del lloc de treball.
9. Tensions i conflictes generats per la feina mateixa.
10. Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.
11. Incompetència o manca de voluntat per fer una feina determinada.
12. Estancament professional per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció.

La sortida que el Departament ha donat a aquest problema ha estat l'activació d'un **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina** que fins ara no ha donat el resultat esperat. De totes les denúncies presentades i no retirades per la mateixa persona denunciada, gairebé cap no ha passat el filtre d'«indicis d'assetjament». O sigui, s'han quedat a l'inici del protocol perquè el tècnic o la tècnica que ha investigat el cas així ho ha considerat. Dels que han passat aquest filtre, un tant per cent petitíssim ha acabat en reconeixement d'assetjament. En aquests casos, les conseqüències per a la persona assetjada han estat ínfimes. Però també passa, moltes vegades, que quan des de funció pública es constata assetjament laboral i es trasllada al Departament corresponent, s'inicia novament l'obertura d'una informació reservada pels mateixos fets i això suposa l'inici d'una nova investigació duplicada que moltes vegades acaba prescrivint sense conseqüències per l'agressor/a.

Davant d'aquesta situació tan perversa, des de la part social, i en concret des d'USTEC·STEs (IAC), hem insistit a canviar aquest protocol. La lluita i la constància dels nostres delegats i delegades a la comissió paritària de funció pública ha fet que s'hagi redactat un altre protocol, mitjançant el qual hem aconseguit majors garanties de cara a la incoació del procediment disciplinari dictaminat i que els delegats i delegades de prevenció hi tinguin més participació i capacitat de seguiment.



3. Nou protocol



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

3.1. Àmbit d'aplicació

El constitueix el personal de la Generalitat de Catalunya, sigui quina sigui la funció que realitza i el nivell jeràrquic.

3.2. Confidencialitat

La informació mèdica o de caràcter sensible generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la tramitació.

3.3. Inici de les actuacions

Les actuacions s'inicien a partir d'una sol·licitud d'intervenció, d'acord amb els formularis elaborats a l'efecte, que s'adreça a la Secretaria d'Administració i Funció Pública. La sol·licitud es presenta per mitjans electrònics, a través de l'eina de tramitació, que garanteix la confidencialitat de les dades i documentació aportades. Durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre els testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquests efectes, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat, tota la documentació que es generi contindrà la paraula "confidencial" i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada.

3.3.1 Sol·licitud

La sol·licitud pot provenir de:

- La persona afectada.
- La Secretaria d'Administració i Funció Pública.
- Els serveis de prevenció dels departaments.
- La unitat de recursos humans corresponent.
- La unitat directiva afectada.
- El comitè de seguretat i salut corresponent.
- Els delegats de prevenció corresponents.
- Els representants dels treballadors.

En el cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'hi haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Durant totes les actuacions, s'ha d'informar les persones implicades que les pot assessorar i acompanyar un/a assessor/a, un/a familiar o persona de confiança, un/a representant dels treballadors o un/a delegat/da de prevenció de riscos laborals.

La investigació es desenvoluparà amb rigor tècnic, equanimitat i respecte a totes les persones afectades.

La Secretaria d'Administració i Funció Pública, en un termini màxim de cinc dies hàbils, i un cop feta una primera anàlisi del contingut de la sol·licitud, valorarà si aquesta s'adequa a l'àmbit d'aplicació del protocol.

Si la sol·licitud no s'ajusta a l'àmbit d'aquest protocol o bé la persona sol·licitant la desestima, es comunicarà, mitjançant un informe motivat, a la persona en qüestió, als representants dels treballadors i a la persona titular de la secretaria general del departament afectat, a fi i efecte de dur a terme o actualitzar l'avaluació de riscos psicosocials, així com d'aplicar altres intervencions i mesures psicosocials que el Servei de Prevenció pugui considerar adients.

3.3.2. Procés d'intervenció

En el supòsit que s'iniciïn les actuacions d'investigació, es constituirà un òrgan tècnic integrat per especialistes en l'àmbit d'aquest protocol. Aquest òrgan durà a terme la intervenció utilitzant els instruments tècnics pertinents, que han d'incloure dues entrevistes a les persones afectades.

En qualsevol moment, abans de l'informe de l'òrgan tècnic d'investigació, les persones identificades en la sol·licitud podran aportar noves proves que no hagin estat a la seva disposició en el moment de la presentació de la sol·licitud d'intervenció.

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les persones implicades en el cas, la Secretaria d'Administració i Funció Pública proposarà, en qualsevol de les fases del procediment i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per evitar perjudicis i danys en la salut.

A partir de la investigació duta a terme i un cop finalitzades les actuacions, l'òrgan tècnic d'investigació emetrà, en el termini d'un mes, un informe tècnic indicant si es constaten indicis d'assetjament o no. La Secretaria d'Administració i Funció Pública trametrà l'informe tècnic elaborat per l'òrgan tècnic d'investigació a la persona titular de la secretaria general del departament corresponent, indicant la persona o persones responsables i les conductes constitutives d'assetjament, per tal que resolgui dur a terme les actuacions proposades. Així mateix, paral·lelament, es farà arribar una còpia de l'esmentat informe a les parts afectades.

Aquest informe no obliga l'òrgan competent, secretaria general del departament en qüestió, a incoar un expedient disciplinari, però si aquest decideix no fer-ho, haurà d'emetre una resolució en què s'indiquin els motius pels quals no es fa. Aquesta resolució s'haurà d'emetre en un màxim de 2

SOL·LICITUD

La sol·licitud pot provenir de:

- La persona afectada

- La Secretaria d'Administració i Funció Pública
- Els serveis de prevenció dels departaments
- La unitat de recursos humans corresponent
- La unitat directiva afectada.
- El comitè de seguretat i salut corresponent
- Els delegats de prevenció corresponents
- Els representants dels treballadors

Servei de Prevenció
Riscos Laborals

- Avaluació de riscos
- Intervenció mesures psicossocials
- Aplicació mesures

USTEC·STEs
IAC



mesos des de la notificació de l'informe de l'òrgan tècnic d'investigació. També, en el cas que s'adoptin mesures correctores diferents de les indicades per l'òrgan tècnic d'investigació, haurà d'emetre una resolució en què s'indiquin els motius pels quals no s'adopten les mesures indicades.

Als efectes de l'article 38 del Decret 243/1995, de 27 de juny, l'informe de l'òrgan tècnic d'investigació i tota la documentació que integra les actuacions derivades d'aquest protocol és confidencial, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades.

Quan es conclogui que, a conseqüència d'aquesta situació, s'han produït danys a la salut, siguin físics o psíquics, es considerarà com a accident laboral,

amb baixa o sense baixa, i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per fer el reconeixement i per atendre els danys físics o psíquics que s'hagin pogut patir.

3.3.3. Seguiment de l'aplicació del protocol

Les comissions paritàries de prevenció de riscos laborals constituïran una comissió de seguiment amb l'objectiu d'analitzar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació. A aquest efecte tindran informació, tot preservant el dret a la intimitat de les persones, de les sol·licituds d'intervenció que s'hagin presentat, del procediment d'investigació seguit i dels resultats.



Valoració d'USTEC·STEs (IAC)



Respecte a la comissió d'investigació, formada únicament per personal de la Secretaria d'Administració i Funció Pública i del Servei de Prevenció de Riscos Laborals del departament afectat amb coneixements tècnics especialitzats en l'àmbit d'aquest protocol, creiem que no seria adient cap representació inexperta. Cal deixar treballar els tècnics i tècniques sense pressió i atendre les persones afectades el millor possible.

Aquestes persones, tal com indica el protocol, són informades que poden ser acompanyades, en totes les actuacions, per un/a familiar o persona de confiança, un/a representant dels treballadors o un/a delegat/da de prevenció de riscos laborals. Per tant, si ho consideren oportú, ja hi haurà presència observadora de la part social.

No obstant això, una representació simbòlica de la part social, sense caràcter tècnic, legitimaria el resultat de la investigació, encara que no hi estiguéssim d'acord.

D'altra banda, cal garantir que la comissió de seguiment vetlli perquè el resultat de la investigació sigui just, perquè la persona o persones assetjades siguin protegides i perquè els o les responsables de l'assetjament siguin sancionats, d'acord amb la normativa existent.

USTEC·STEs exigim al Departament d'Educació que informi tots els treballadors i treballadores de l'existència d'aquest protocol, per tal que el puguin utilitzar en cas de necessitat.

La prevenció és cabdal perquè no hi hagi assetjament laboral. Això implica, entre altres, recuperar la gestió democràtica dels centres, intentar revifar les ganes i la il·lusió per la feina, les iniciatives i les propostes de treball col·lectiu i integrador. És a dir, canviar les regles del joc que ens volen imposar basades en una ideologia neoliberal que prima l'èxit individual per sobre de la millora col·lectiva i que no té cap problema en enfonsar i eliminar a qui s'interposa en el camí.

Cal lluitar per mantenir o recuperar la gestió democràtica dels centres educatius, per poder millorar la salut laboral a l'educació i posar les condicions bàsiques per prevenir l'assetjament laboral.

USTEC·STEs pararem atenció a la correcta aplicació d'aquest protocol –d'obligat compliment per a tots els departaments de la Generalitat de Catalunya–, de manera que quedin garantits els drets laborals, i en cas contrari, ho denunciarem als òrgans pertinents.

AFILIA'T

LA NOSTRA
FORÇA
ÉS LA TEVA
PARTICIPACIÓ



Barcelona
Girona
Lleida
Tarragona
Tortosa
Manresa

93 302 76 06
972 20 20 34
973 26 30 32
977 23 52 63
977 51 10 46
938 78 88 11



barcelona@sindicat.net
girona@sindicat.net
lleida@sindicat.net
tarragona@sindicat.net
tortosa@sindicat.net



www.facebook.com/groups/ustecstes/



@USTECSTEs



USTEC·STEs
IAC

