

Administració Local

DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Oficina de Prevenció de Riscos Laborals

ANUNCI

Anunci sobre l'aprovació definitiva del Protocol d'Intervenció en l'àmbit dels Riscos Psicosocials a la Diputació de Barcelona.

El Ple de la Diputació de Barcelona, en sessió de data 3 d'abril de 2008, va aprovar un dictamen, la part dispositiva del qual és la següent:

«Primer. - Aprovar inicialment el Protocol d'Intervenció en l'àmbit dels Riscos Psicosocials a la Diputació de Barcelona, que literalment diu:

“PROTOCOL D'INTERVENCIÓ EN L'ÀMBIT DELS RISCOS PSICOSOCIALS

1. Preàmbul

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), ha comportat una ampliació del camp de la prevenció dels riscos laborals. Si de primer moment les normes feien referència fonamentalment a la seguretat, i més endavant es van ampliar a l'àmbit de la higiene, configurant l'anomenada “seguretat i higiene”, actualment predomina el concepte més ampli de “seguretat i salut”.

Garantir la “seguretat i la salut” de les persones a la feina és establir un plantejament fonamentalment preventiu. En aquesta línia, la prevenció dels riscos laborals constitueix una evolució: s'ha passat de les actuacions encaminades a disminuir els accidents i les malalties, és a dir, els danys pròpiament físics, a les accions orientades a la millora contínua de totes les condicions de salut, tant físiques com psíquiques. Es tracta d'una veritable promoció del benestar a la feina: físic, psíquic i social.

Per assolir aquests objectius, cal destacar el paper que la normativa confereix als representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos -els delegats de prevenció- mitjançant l'articulació de diferents mecanismes de consulta i participació.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) defineix els riscos psicosocials com els derivats de “les interaccions entre el contingut del lloc, l'organització i la gestió del treball i les condicions ambientals, d'una part, i les aptituds, competències i necessitats de les persones, de l'altra.”

Per prevenir i tractar els factors de risc psicosocial, distingim els dos tipus d'accions següents.

1. La primera actuació, general, pròpiament preventiva, té per objectiu eliminar o reduir -en suma, encarar-s'hi- els factors causants de la situació de risc, tant en l'àmbit general de l'organització com en el de l'entorn de treball. Com a actuació pròpiament preventiva, forma part dels sistemes integrals de prevenció de riscos laborals -amb inclusió

dels psicosocials- a les organitzacions. Es tracta de mesures de caire col·lectiu que queden plasmades en el pla de prevenció dels factors de risc psicosocial generals que es deriva de l'avaluació inicial dels factors de risc psicosocial i de la dinàmica participativa dels empleats i empleades.

2. Aquesta actuació general, lligada a l'avaluació dels factors de risc psicosocial, ha d'anar acompanyada d'altres accions per a problemes que requereixen un tractament específic i no són detectats habitualment en les avaluacions generals. Per això, el present protocol d'actuació sobre els factors de risc psicosocial preveu l'abordatge de les conductes dissonants que constitueixen tant un problema per al empleat o empleada afectats com per al seu entorn i també les situacions de violència en la feina.

2. Marc general

2.1. Objecte

Aquest protocol considera tres àmbits d'actuació en relació amb els factors de risc psicosocial:

I. El Pla de prevenció dels factors de risc psicosocial generals identificats en l'avaluació inicial de riscos psicosocials (Nivell 1).

II. L'aparició de conductes personals dissonants, que inclou també les conductes addictives afectades per l'alcoholisme o altres toxícomanies (Nivell 2).

III. La violència a la feina, que inclou l'assetjament (Nivell 2).

2.2. Àmbit d'aplicació

El present protocol és d'aplicació a tot el personal que presta servei en aquesta Corporació, amb independència del tipus de relació jurídica i de la durada de la dita relació.

2.3. Competències

L'aplicació d'aquest procediment correspon a:

Oficina de Prevenció de Riscos Laborals.

* Efectuar la investigació tècnica.

* Coordinar les gestions tècniques i mèdiques externes (serveis de prevenció aliens a l'empresa i d'altres que hi pugui haver).

* Emetre un informe final, quan escaigui.

* Informar i assessorar la persona afectada i també la direcció.

Direcció dels Serveis de Recursos Humans.

* Informar del cas els delegats de prevenció preservant la confidencialitat de les dades.

* Aplicar les mesures correctores pertinents.

Delegats de prevenció.

* Comunicar les situacions que es detectin de les assenyalades a l'apartat 2.1 d'aquest protocol.

* Participar en els procediments aportant la informació de què es disposi per investigar els fets.

* Intervenir-hi quan les condicions d'aquest protocol ho determinin.

Empleats de la Corporació.

* Comunicar les situacions que detectin de

les incloses a l'apartat 2.1 d'aquest protocol.

* Participar en els procediments aportant la informació de què es disposi per investigar els fets.

2.4. Conservació i custòdia de les dades

L'accés als informes amb indicacions de les mesures a prendre des de la perspectiva laboral i les valoracions psicològiques es reserven als professionals i al personal adscrit a la unitat responsable (UR) de vigilància de la salut (Direcció dels Serveis de Recursos Humans), respectant la confidencialitat de les dades personals.

3. Pla de prevenció dels factors de risc psicosocial (nivell 1)

Feta l'avaluació inicial dels factors de risc psicosocial, s'elabora un pla de prevenció dels factors generals de risc psicosocial, en el qual es descriuran els factors de risc prioritzats, les activitats a realitzar, els responsables de cada activitat i el calendari. A més a més, el pla ha d'especificar els indicadors d'avaluació.

La metodologia a seguir per elaborar aquest pla depèn de les característiques de les àrees a què s'adreça. Sobretot a les més grans, es considerarà la possibilitat d'organitzar grups de salut amb empleades i empleats.

Totes les àrees han de tenir un pla propi de prevenció dels factors de risc psicosocial, traslladat a un document escrit.

4. Intervencions individuals en riscos psicosocials (nivell 2)

4.1. Conductes personals dissonants

4.1.1. Delimitació conceptual.

S'entén per conducta personal dissonant el comportament que, observat en una persona en un moment determinat, difereix del que havia estat habitual i, per tant, causa sorpresa o alarma en el seu entorn, afecta negativament el descabellament de la feina i, entre les persones del seu entorn, pot generar temor o por per possibles agressions.

En general, són conductes que sobten per una aparició sobtada, per la infreqüència en la conducta de la persona i perquè resulten “estranyes i irregulars”.

4.1.2. Etapes d'intervenció.

1. Prèvia.

La UR de la Direcció dels Serveis de Recursos Humans inicia la seva actuació en rebre la comunicació relativa a una persona que manifesta un comportament estrany, clarament diferent del que havia estat habitual en ella.

La comunicació pot ser feta pels comandaments, pels companys de la persona afectada o bé per un delegat de prevenció.

En aquesta primera etapa, el termini d'atenció de la comunicació per part de la UR serà inferior als 5 dies hàbils posteriors a la recepció d'aquesta.

2. Informe de la situació.

Amb la finalitat d'aconseguir un coneixement de la situació correcta i ajustat a la realitat, la UR inicia les accions següents:

* Entrevista amb el responsable del servei

Administració Local

i, si cal, amb els comandaments immediats i altres companys, destinada a rebre informació sobre la conducta de la persona afectada, els canvis més evidents observats en el seu comportament, com afecta això el seu rendiment o com és percebuda aquesta conducta en el seu medi de treball, entre altres elements d'interès.

* Sempre que sigui possible, entrevista amb la persona afectada, per conèixer la seva opinió i observar el seu comportament. Així mateix la persona afectada ha de ser informada sobre la finalitat i el contingut de l'estudi.

* En cas que es consideri convenient, comptant amb l'autorització prèvia de la persona afectada o a instància de la seva família o persona del seu entorn, es pot entrevistar alguna de les dites persones (família o persona del seu entorn), per tal de completar la informació.

* Observació de l'entorn i de les condicions de treball.

* Observació dels registres de dades laborals, incloent-hi avaluacions o informes sobre el desenvolupament del lloc de treball per part de la persona afectada.

Amb tota la informació recollida es redacta un informe que ha d'incloure una proposta d'actuació.

3. Intervenció.

La intervenció que s'adopti té l'objectiu primer d'aconseguir la normalització de la conducta laboral de la persona afectada en condicions satisfactòries de salut i seguretat, tant per a ella mateixa com per a les altres persones amb qui es relaciona per raons de feina. La forma d'intervenció se supedita al tipus d'escenari que conformin les circumstàncies en cada cas:

a) En cas que la persona afectada es mostri conscient de la seva situació i es manifesti disposada a resoldre-la o millorar-la, la intervenció consistirà en:

* Reconeixement mèdic extraordinari de la persona afectada, amb exploració psicològica i psiquiàtrica, si escau, feta per l'entitat que, per encàrrec de la Corporació, s'ocupa de la vigilància de la salut de les persones al seu servei.

* L'esmentada entitat redactarà un informe amb indicació de les mesures que caldria prendre des de la perspectiva laboral, per tal que la Corporació les pugui considerar i posar en pràctica.

Si ho considera necessari, l'entitat encarregada de la vigilància de la salut també indicarà a la persona afectada les recomanacions de caràcter medicoterapèutic que hauria de seguir.

* El servei extern de vigilància de la salut controlarà que la persona interessada, amb el seu previ consentiment, segueix les mesures medicoterapèutiques proposades.

* La UR comprovarà l'evolució de la persona interessada des del vessant laboral, en contacte amb els seus responsables, i de l'acompliment de les indicacions medicoterapèutiques, d'acord amb el servei de vigilància de la salut.

* Amb el consentiment de la persona inte-

ressada, la UR intentarà propiciar la col·laboració de la família i l'entorn de treball, sempre que es consideri convenient.

b) Si la persona afectada no reconeix la seva situació i nega tot comportament estrany o s'oposa a la col·laboració, malgrat la ratificació de les persones que havien comunicat la conducta dissonant, es procurarà que la persona afectada prengui consciència de la situació i que accepti, si és necessari, la col·laboració de terceres persones, per tal de procedir de conformitat amb la intervenció descrita a la lletra a).

Sempre que sigui possible i es consideri adient, es mantindrà informada la família respecte a les actuacions que es duen a terme i de les causes que les motiven; mentrestant, es continuarà insistint en la petició de col·laboració per acceptar les intervencions rehabilitadores corresponents.

En casos extrems, si es constaten indicis que es tracta d'una malaltia o de deficiències persistents de caràcter físic o psíquic que impedeixen a la persona governar-se per ella mateixa, de conformitat amb allò que disposen els articles 727, 762 i 763 de la Llei d'enjudiciament civil, es reconeix a la UR de la Corporació o a qualsevol altra persona la facultat de posar en coneixement del ministeri fiscal els fets que puguin ser determinants d'una incapacitació, per tal que se sol·liciti al tribunal competent la immediata adopció de les mesures que consideri adients, entre les quals es poden citar: l'ordre judicial de cessar provisionalment en una activitat, la d'abstenir-se temporalment d'una determinada conducta o la prohibició temporal d'interrompre o de cessar en una prestació que ja es vingués portant a terme, així com el seu internament per trastorn psíquic, el qual requerirà l'autorització judicial, excepte per raons d'urgència.

4. Seguiment.

Durant l'aplicació de l'acció rehabilitadora, l'entitat encarregada de la vigilància de la salut ha de fer el seguiment del procés rehabilitador de la persona afectada i tenir-ne informada la UR, que efectuarà el seguiment de la conducta de la persona afectada en el lloc de treball.

4.1.3. Supòsits especials.

Si la conducta de la persona afectada és una de les descrites en aquest protocol i es conclou que el desenvolupament de les funcions corresponents al seu lloc de treball pot comportar perill o risc per a ella mateixa, per a la resta de personal o per a tercers, s'iniciarà un procés d'actuació amb mesures que tractin d'evitar la presència de la persona afectada al lloc de treball. Durant el dit període i sempre que sigui possible, la persona afectada pot ser objecte d'un canvi d'ubicació, d'adscripció o de lloc de treball, que no han d'afectar la seva retribució. Si aquest canvi no és possible, la persona pot ser dispensada d'assistir a la feina, per motius preventius, fins que el servei mèdic corresponent informi de la desaparició de la situació de perill o risc o bé quan el canvi hagi esdevin-

gut possible.

En els supòsits esmentats i en el termini més breu possible, la persona afectada serà requerida per sotmetre's a un reconeixement mèdic obligatori, amb exploració psicològica i psiquiàtrica inclosa, si escau, per l'òrgan encarregat de la vigilància de la salut de les persones al servei de la Diputació, el qual redactarà un informe amb indicació de les mesures que caldria prendre des de la perspectiva laboral, per tal que la Corporació les pugui considerar i posar en pràctica. Aquest reconeixement mèdic obligatori es posarà en coneixement dels delegats de prevenció que es designin, als quals se sol·licitarà un informe previ, preceptiu però no vinculant. En cas que, sense causa degudament justificada, la persona afectada no es presenti al dit reconeixement, hi serà requerida per segona vegada i pot ser objecte del corresponent procediment disciplinari si en dues ocasions ignora el requeriment.

Les mesures anteriors finalitzen un cop ha desaparegut el perill o risc, segons informe facultatiu.

4.1.4. Altres consideracions.

En el cas de conductes afectades per l'alcoholisme o altres addiccions, la metodologia d'intervenció és anàloga a l'exposada per a l'actuació amb conductes dissonants.

Malgrat que es desaconsellen les mesures de caràcter disciplinari, aquestes situacions poden ser objecte del corresponent procediment sancionador, que, un cop incoat, pot ser suspès si la situació ho fa aconsellable.

La UR farà un seguiment permanent de les intervencions acordades.

En qualsevol moment del procediment, les persones afectades poden sol·licitar l'assessorament que considerin oportú.

La intervenció finalitza un cop els informes de seguiment determinen que la situació s'ha normalitzat.

4.2. Violència a la feina: l'assetjament

4.2.1. Introducció.

Cal diferenciar l'assetjament d'altres situacions que no poden ser considerades com a tal: un fet col·lectiu de tipus organitzatiu, un acte singular i ocasional o les discussions entre dues o més persones.

Cal tenir en compte, però, que si aquestes situacions (tret de la primera) es tornen abusives, poden convertir-se en el punt inicial de l'assetjament.

4.2.2. Delimitació conceptual.

Té la consideració de violència a la feina tota conducta que, no podent ser considerada raonable, ataca, perjudica, degrada o fereix una persona en el marc del seu treball o a causa directament d'aquest marc de treball.

La violència a la feina és un atemptat contra la integritat (física, psíquica o social) de la persona i contra la seva dignitat.

La violència pot adoptar formes diverses (física, verbal, gestual, sexual i, en general, inclou tota mena d'accions o omissions que constitueixen un tracte mesquí o vexatori) i afecta àmbits molt variats (valoració del tre-

Administració Local

ball, distribució de tasques, carrera professional, comunicació i, en general, qualsevol dels propis de l'activitat laboral).

Entre l'ample i variat repertori de conductes que es poden considerar de violència a la feina, mereix una consideració especial l'anomenat assetjament laboral, moral, psicològic o, simplement, assetjament. Escau, també, fer una menció especial de l'assetjament de caràcter sexual per les connotacions que té incorporades.

4.2.3. Concepte.

L'assetjament es pot definir com l'exercici de la violència a la feina:

- * portat a terme per una o diverses persones (assetjadors) contra una altra (assetjada o víctima),

- * de manera intencionada,

- * amb caràcter sistemàtic i repetit,

- * durant un temps perllongat,

- * amb la finalitat de fer mal a la víctima, destruir-la o aniquilar-la i provocar el seu allunyament o l'abandonament de l'organització.

4.2.4. Tipus.

Es distingeixen tres tipus fonamentals d'assetjament:

- * Ascendent: el que fan un o més subordinats sobre una persona de càrrec jeràrquic superior.

- * Horitzontal: entre persones del mateix rang jeràrquic o similar.

- * Descendent: el que fan un o més superiors jeràrquics sobre una persona de rang inferior. És el més habitual i el que sol ocasionar les conseqüències més greus a la salut (física, psíquica, social) de la víctima.

4.2.5. Etapes d'Intervenció.

Etapa prèvia.

La UR inicia la intervenció en ser informada d'una situació que pot correspondre a una conducta de violència a la feina. Aquesta notificació pot ser feta per la persona afectada o per qualsevol altra que tingui coneixement del cas.

La intervenció també es pot iniciar d'ofici en cas d'haver-hi prou elements que permeten suposar que es produeix un comportament que pot constituir una conducta de violència a la feina.

En aquesta primera etapa, el termini d'atenció de la comunicació per part de la UR no pot ser superior als 5 dies hàbils posteriors a la recepció d'aquesta.

En una primera etapa, es tracta que les dues parts implicades arribin a un compromís de solució. La UR pot actuar com a conciliadora entre les parts i convocar l'entrevista o entrevistes que cregui necessàries per arribar a un acord.

A l'entrevista, les persones afectades poden fer-se acompanyar per una persona de la seva confiança si ho creuen oportú, per tal de facilitar el procés.

Si la persona afectada considera que la determinació proposada no és procedent, es prolonga innecessàriament o no ha tingut èxit, pot optar al nivell següent i adreçar-se a la UR perquè investigui el cas.

Sempre que es consideri oportú, s'intentarà arribar a un acord entre les parts. En cas de produir-se aquest acord, la UR farà el seguiment corresponent per assegurar-se que ha cessat el comportament que va donar lloc a la queixa i que s'han respectat els compromisos adoptats.

Situació d'assetjament.

Hi haurà una valoració inicial immediata de la situació per decidir si cal prendre mesures cautelars encaminades a protegir la persona afectada, i tant la situació com l'aplicació de les accions pertinents es comunicaran a la persona responsable del servei en què s'han produït els fets. A petició de la persona afectada, aquestes accions poden incloure excepcionalment un canvi de lloc de treball, de caràcter provisional, mentre dura la investigació. Aquesta acció no pot implicar modificacions en les condicions de treball sense l'aprovació de l'interessat o la interessada. En el cas que el cap del servei sigui part implicada, se'n donarà coneixement a la Direcció dels Serveis de Recursos Humans.

Per iniciar l'estudi de la possible situació d'assetjament, la persona suposadament assetjada ha de signar el document de consentiment informat, d'acord amb el model que s'annexa. El consentiment informat (CI) significa que la persona afectada accepta un procediment d'investigació després de rebre la informació adequada d'aquest procediment.

Acceptat el procediment, la UR redacta un estudi de la situació, tenint en compte tant les condicions del context com del contingut del treball. Aquesta fase comprèn:

Entrevista amb la persona que ha fet la comunicació, per tal de precisar els fets, descriure la situació i les conseqüències observades i conèixer la identitat de la persona afectada.

- * Contactar amb la persona afectada per comprovar la seva percepció de la situació i l'explicació que hi troba. Cal confirmar el nom de la persona o persones denunciades.

- * Entrevista amb les persones de l'àmbit laboral que es consideri que poden aportar alguna dada important.

- * Entrevista amb la persona o persones denunciades.

- * En cas que es consideri convenient, comptant amb l'autorització prèvia de la persona afectada o a instància de la seva família, es pot entrevistar algun familiar per completar la informació.

Amb tota la informació recollida, es redactarà un informe de la situació, amb indicacions respecte a les actuacions a emprendre, tant en relació amb la persona afectada com amb la persona o persones denunciades i, si escau, del context i contingut del lloc de treball.

4.2.6. Procediment.

Quan en aquesta primera valoració la UR conclougui que es tracta d'una conducta hostil inacceptable o d'una situació de violència laboral, es crearà una Comissió Ètica i de Resolució de Conflictos (CEIRC), que, després

d'una investigació amb més profunditat per part de la UR, decidirà la intervenció a realitzar.

Quan la conclusió de la primera valoració sigui una altra i la persona afectada no hi estigui d'acord, també es crearà la CEIRC, que la revisarà i procedirà segons el que cregui convenient.

Formen la CEIRC:

- 1 representant de la Direcció dels Serveis de Recursos Humans de la Corporació.

- 1 representat de la UR, que n'ocuparà la secretaria.

- 2 delegats/ades de prevenció.

- El/la cap del servei afectat, si no hi és part implicada. En aquest darrer cas, serà el director/a dels Serveis de Recursos Humans o persona en qui delegui.

En els casos en què hagi d'intervenir la CEIRC, la UR informarà la persona afectada del contingut i les fases d'aquest protocol, i aquesta haurà de signar el document d'acceptació del protocol, amb la seva conformitat a les actuacions a realitzar durant el procés per a l'anàlisi i gestió del cas.

La persona afectada pot renunciar a seguir el procés en qualsevol moment; aquesta situació ha de comunicar per escrit a la UR.

La UR comunicarà al Comitè de Seguretat i Salut (o òrgan equivalent) la constitució de la CEIRC. Aquesta comissió es pot ampliar amb un membre més si això pot resultar rellevant per resoldre el cas.

Tots els membres de la CEIRC garantiran en tot el procés la no discriminació i la confidencialitat de la informació obtinguda.

En el moment de constituir-se la CEIRC i abans de qualsevol actuació, la UR ha de comunicar per escrit a la persona afectada els noms dels membres que la integren.

Fins que la persona afectada accepti la composició final de la CEIRC, aquesta comissió no coneixerà el nom de la persona afectada.

Tant la persona afectada com els membres de la CEIRC poden refusar de participar o abstenir-se'n, respectivament, en el cas de veure's compromesa la imparcialitat de la comissió. Aquests fets han de ser oportunament motivats i, excepcionalment, es poden produir fins a dues vegades respectivament.

Per investigar el cas en profunditat, la UR recollirà tota la informació que cregui pertinent, documental o obtinguda d'entrevistes amb les persones que puguin aportar aquesta informació, d'acord amb el que indica el punt següent d'aquest protocol. En aquest sentit, l'actuació de la UR és independent i plenament autònoma, per la qual cosa tot el personal resta obligat a facilitar la informació requerida; l'incompliment d'aquest deure pot ser objecte de responsabilitat disciplinària. Un cop acabada la investigació del cas, la UR elaborarà un informe que reculli la informació obtinguda, la valoració del cas i la proposta de mesures. La UR citarà la persona afectada per explicar-li els resultats de l'informe.

Estudiat el cas, la UR convocarà la CEIRC per lliurar-li per escrit els resultats; aquest

Administració Local

informe ha d'incloure:

- Acceptació d'aquest protocol per la persona afectada.
- Descripció i antecedents del problema.
- Valoració del cas.
- Proposta de mesures.

La CEIRC valorarà la situació i les mesures proposades per la UR, i arribarà a una determinació. En cas que ho consideri oportú, pot demanar més informació a la UR.

Quan la CEIRC hagi pres una decisió, la comunicarà a la Direcció dels Serveis de Recursos Humans, que la formalitzarà en una resolució per escrit. Posteriorment citarà les persones implicades i els la comunicarà verbalment i per escrit. Si s'escau, aquesta resolució pot comportar l'obertura d'un expedient disciplinari o similar.

4.2.7. Actuacions.

a) Respecte a la persona afectada.

* Si es considera necessari, es procedirà a un examen mèdic extraordinari, amb reconeixement psicològicopsiquiàtric, practicat per l'entitat encarregada de la vigilància de la salut. La dita entitat informará la UR de les mesures que caldria prendre des de la perspectiva de salut laboral per tal que la Corporació les pugui posar en pràctica.

* La UR proposarà la modificació d'aquelles condicions de desenvolupament del lloc de treball que permetin disminuir la influència dels riscos psicosocials i afavorir la recuperació de la persona afectada.

* Si escau, s'informarà els responsables i altres components de l'entorn de treball sobre el comportament que caldria observar amb la persona afectada per afavorir la seva integració laboral.

b) Respecte a la persona o grup denunciat.

* La persona o persones denunciades seran informades de la finalitat i les possibles actuacions del procediment.

* S'establiran les mesures adients per evitar la continuïtat de les agressions.

* Començaran els tràmits per aplicar les mesures disciplinàries que siguin adients.

* S'estudiarà la possibilitat d'exercir les accions civils i/o penals que corresponguin.

* Si es considera necessari, la persona afectada serà sotmesa a una revisió mèdica extraordinària i obligatòria -confiada a l'entitat encarregada de la vigilància de la salut de la Corporació-, que podrà incloure un examen psicològicopsiquiàtric, per tal de determinar si resulta aconsellable o necessari que la segueixi un tractament.

En el supòsit que, sense causa degudament justificada, la persona afectada no es presenti al dit reconeixement, hi serà requerida per segona vegada; si en dues ocasions ignora el requeriment, pot ser objecte del corresponent procediment disciplinari.

* Les persones responsables seran informades de les evidències constatades i de les mesures que es prendran; si cal, se'ls demanarà que col·laborin a aplicar-les.

En els casos a) i b), i quan calgui una revisió mèdica extraordinària amb caràcter obligatori, això es posarà en coneixement dels

delegats de prevenció que es designin, a qui se sol·licitarà informe previ preceptiu però no vinculant. En cas que, sense causa degudament justificada, la persona afectada no es presenti al reconeixement, hi serà requerida per segona vegada i podrà ser objecte del procediment disciplinari corresponent si en dues ocasions ignora el requeriment.

4.2.8. Seguiment.

a) Respecte a la persona afectada.

* Mentre dura l'acció rehabilitadora, l'entitat encarregada de la vigilància de la salut farà el seguiment del procés rehabilitador de la persona afectada i en tindrà informada la UR, que efectuarà el seguiment del comportament de la persona afectada en el lloc de treball.

b) Persona o grup denunciat.

* La UR donarà a conèixer la situació dels tràmits, de mesures disciplinàries o de denúncia als tribunals de justícia, si és el cas.

* La UR s'encarregarà de comprovar l'evolució de la persona denunciada des del vessant laboral, en contacte amb els seus responsables i, si es el cas, de l'acompliment de les indicacions medicoterapèutiques recomanades, en contacte amb l'entitat encarregada de la vigilància de la salut.

4.3. Assetjament sexual

4.3.1. Concepte.

Varietat d'assetjament amb connotacions específicament sexuals considerades discriminatòries per la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Quan es produeix assetjament sexual, la violència contra la persona que el pateix pot ser efectuada sense contacte físic (al·lusions, proposicions, comentaris, gestos, mirades...) o amb contacte físic (fregaments, tocaments...).

L'assetjament sexual pot revestir diverses formes. A títol d'exemple i sense ser exhaustius, es poden assenyalar:

* El contacte físic deliberat i no sol·licitat.

* Els comentaris o gestos repetits de caràcter sexual, referits al cos, l'aparença, l'estil de vida o la condició sexual d'una determinada persona.

* Les trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu.

* La persecució reiterada i ofensiva contra la integritat o la indemnitat sexual.

* L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexual i no consentit.

* Les preguntes o insinuacions sobre la vida privada d'una persona.

* Bromes o proposicions sexualment explícites que puguin afectar la integritat o la indemnitat sexual.

4.3.2. Intervenció i procediment.

Les actuacions a seguir es regeixen pel mateix procediment que els casos d'assetjament.

La UR assistirà la víctima durant tot el procés d'investigació i, si és el cas, també en la tramitació del procediment disciplinari posterior. Igualment, prestarà l'assistència

necessària posterior que, raonablement, pugui necessitar la víctima, incloent-hi la gestió davant de la Direcció dels Serveis de Recursos Humans de les mesures que convingui adoptar.

4.3.3. Altres disposicions.

La Direcció dels Serveis de Recursos Humans prendrà les mesures oportunes perquè l'agressor o agressora i la víctima no conviuguin en el mateix ambient de treball (centre, unitat, etc.). En tot cas, correspon a la persona agredida l'opció de restar en el seu lloc de treball o de sol·licitar un trasllat, que serà resolt excepcionalment. Aquesta resolució no pot comportar modificació en les condicions de treball de la víctima si ella no les aprova.

La UR farà el seguiment del compliment efectiu de les disposicions motivades per aquesta situació.

5. Consideracions generals

La Diputació de Barcelona té el deure d'avaluar els riscos psicosocials, de conformitat amb allò que disposen l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i el Reglament d'organització dels recursos per al desenvolupament de l'activitat preventiva a la Diputació de Barcelona i determinació de les obligacions i responsabilitats dels diferents agents que hi intervenen (RPRDB).

De conformitat amb la normativa esmentada, i quan resulti de l'avaluació efectuada, la Corporació té el deure d'adoptar i documentar les mesures preventives oportunes o procedents per garantir el major nivell de protecció de la seguretat i salut dels empleats, incloent-hi les relacionades amb els mètodes de treball i les organitzatives. Aquestes mesures s'han d'integrar en el conjunt de les activitats de la Corporació i en tots els seus nivells jeràrquics, la qual cosa significa l'atribució a tots ells, que l'han d'assumir plenament, de l'obligació d'incloure la prevenció de riscos en qualsevol activitat que emprenguin o ordenin i en totes les decisions que adoptin.

Tot altre supòsit que pugui considerar-se violència a la feina es regeix pel procediment establert per als casos d'assetjament.

La Corporació garanteix a tots els seus empleats el dret a plantejar queixes en aquestes matèries sense temor de ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori o desfavorable ni, en cap cas, objecte de represàlies. Així mateix, garanteix el dret a la presumpció d'innocència de tots els empleats.

La UR pot requerir en tot moment, tant a les parts com als serveis corresponents, la informació que es consideri necessària per resoldre el supòsit o per fer-ne el seguiment i observar-ne l'evolució. Aquesta informació ha de ser facilitada en el termini més breu possible.

Quan es consideri necessari un reconeixement mèdic obligatori, se'n donarà coneixement als delegats de prevenció que es designin, als quals se sol·licitarà un informe previ, preceptiu però no vinculant.

Tots els documents i actuacions relacio-

Administració Local

nats amb aquests processos són de caràcter confidencial i estan subjectes a les normes de protecció de drets fonamentals pel fet de referir-se a la intimitat de les persones.

L'inici de les actuacions contingudes en aquest protocol no interromp ni amplia els terminis de reclamacions i recursos establerts en la normativa vigent. Sens perjudici de totes les mesures cautelars que puguin adoptar-se, la presentació d'una acció en via judicial deixa en suspens aquest protocol.

La intervenció es dona per finalitzada en el moment en què els informes de seguiment determinin que la situació s'ha normalitzat.

Es poden adoptar mesures de caràcter disciplinari si es comprova l'existència de falses denúncies.

Document de consentiment informat per a la investigació d'un possible cas d'assetjament

L'empleat/ada Sr./Sra amb DNI núm, dona lliurement i voluntàriament consentiment perquè la informació següent, relativa a un possible cas d'assetjament, sigui comunicada a la Unitat de Vigilància de la Salut i Psicosociologia de la Direcció de Recursos Humans.

Descripció dels fets sobre el possible cas d'assetjament que autoritza a comunicar:

.....
.....
.....

Assessor intern o extern a la Corporació autoritzat a rebre la informació:

.....
.....
.....

Amb el propòsit o finalitat de:

.....
.....

Data o situació en què aquesta autorització escrita ha de deixar de ser vàlida:

.....
.....

Atès que he estat informat en uns termes comprensibles, que he pogut formular preguntes i que m'han estat aclarits els dubtes presentats en llegir o escoltar la informació específica, Autoritzo la Unitat de Vigilància de la Salut i Psicosociologia a practicar l'esmentada investigació i les actuacions que se'n derivin.

Sé que la signatura i l'atorgament d'aquest consentiment informat no implica cap mena de renúncia a possibles reclamacions futures, tant d'ordre mèdic o psicològic com jurídic. Sé també que puc desdir-me de la signatura d'aquest consentiment en tot moment, comunicant-ho per escrit a la unitat responsable.

Llegit, entès i conforme

L'empleat:

Signatura:

Nom:

Data:

Unitat de Vigilància de la Salut i Psicosociologia:

Signatura:

Nom:

Data:

* Elaborat seguint les orientacions del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona

(COMB)".

Segon.. Sotmetre a informació pública durant trenta dies els presents acords i el text del Protocol, als efectes de presentació d'al·legacions i reclamacions, mitjançant la inserció dels anuncis corresponents al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA (BOPB), al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, a un dels mitjans de comunicació escrita diària i al tauler d'anuncis de la Diputació de Barcelona. El termini d'informació pública començarà a comptar a partir del dia següent al de la publicació de l'Anunci al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA.

Tercer. - Un cop transcorregut l'esmentat termini d'informació pública, en cas de no haver-hi cap reclamació o suggeriment, l'acord d'aprovació inicial del Reglament esdevindrà definitiu sense necessitat de cap tràmit ulterior, i es procedirà directament a la publicació del text íntegre del Protocol d'Intervenció en l'àmbit dels Riscos Psicosocials a la Diputació de Barcelona al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA i inserir una referència de la dita publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Quart. - Fixar el dia següent al de la seva publicació definitiva al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA, com a data d'efectes d'aquests acords.»

L'expedient d'aprovació del Protocol d'Intervenció en l'àmbit dels Riscos Psicosocials a la Diputació de Barcelona va ser sotmès al tràmit d'informació pública mitjançant anunci publicat en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA, número 104, de 30 d'abril de 2008, així com per sengles anuncis publicats al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, número 5133 de 19 de maig de 2008 i a "*La Vanguardia*" de 13 de maig de 2008, pàgina 61.

En data 6 de juny de 2008 va finalitzar, sense que es presentés cap reclamació, el període d'informació pública establert en el punt segon de l'acord adoptat per aquesta Corporació en la sessió plenària abans esmentada. En conseqüència, segons el que disposa el punt tercer de l'esmentat acord, l'aprovació inicial ha esdevingut definitiva.

En compliment del que disposa l'article 65.3 del Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, i dintre del termini que s'estableix, en data 8 de juliol de 2008 es va trametre a la Delegació del Govern de Catalunya i a la Generalitat de Catalunya - departament de governació i Administracions Públiques, còpia de les diligències d'aprovació inicial i definitiva del Protocol d'Intervenció en l'àmbit dels Riscos Psicosocials a la Diputació de Barcelona així com còpia del mateix, i sense que s'hagi formulat cap requeriment al respecte.

En conseqüència, es publica el text íntegre del Protocol d'Intervenció dels Riscos Psicosocials a la Diputació de Barcelona als efectes de la seva entrada en vigor.

Barcelona, 30 de juliol de 2008.

La Secretaria, Ferran Torres i Cobas.

022008022405

—*

Oficina Tècnica d'Equipaments i Infraestructures

ANUNCI DE LICITACIÓ DE CONTRACTE DE SERVEIS

1. Entitat adjudicadora

a) Diputació de Barcelona.
b) Dependència que tramita l'expedient: Oficina Tècnica d'Equipaments i Infraestructures.

c) Número de l'expedient al SIG: 2008/6099.

2. Objecte del contracte

a) Redacció del projecte executiu de la Biblioteca i Comissaria de Policia Local de Mollet del Vallès.

b) Divisió per lots i núm.: No.

c) Lloc d'execució: Veure clàusula 2.2 del Plec de Clàusules Administratives Particulars i Bases aplicables al projecte.

d) Termini d'execució: Veure clàusula 1.6 del Plec de Clàusules Administratives Particulars i Bases aplicables al projecte.

3. Tramitació, procediment i forma d'adjudicació

a) Tramitació: ordinària.

b) Procediment: Concurs de projectes amb intervenció de jurat, subjecte a regulació harmonitzada.

c) Adjudicació: criteris de selecció d'acord amb la clàusula 1.9 apartat III) del Plec de Clàusules Administratives Particulars i Bases aplicables al projecte. Els criteris a tenir en compte són:

* Qualitats arquitectòniques i d'adequació a l'entorn.

* Adequació programa funcional.

* Adequació de la proposta al pressupost de referència.

* Proposta d'honoraris per a la redacció del projecte executiu.

4. Pressupost base de licitació

El pressupost de licitació es fixa en la quantitat de 383.620,69 EUR, IVA exclòs.

L'IVA que correspon aplicar és el 16% i ascendeix a la quantitat de 61.379,31 EUR.

Els licitadors hauran d'igualar o disminuir en les seves ofertes l'esmentada quantitat.

5. Garantia provisional

11.508,62 EUR.

Aquesta garantia s'haurà de constituir de conformitat amb els mitjans que s'estableixen en l'article 91.2 LCSP.

Si les garanties es constitueixen mitjançant efectiu o xec, caldrà que prèviament siguin ingressats a la Caixa d'aquesta Corporació i, en cas que sigui la primera vegada que es constitueix en metàl·lic, a més caldrà que s'aporti la fotocòpia del CIF.