

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX , Delegat de prevenció de riscos laborals de la **UNIÓ SINDICAL DE LA POLICIA AUTONÒMICA DE CATALUNYA (USPAC)**, com millor escaigui

EXPOS O

Que en relació als esborranys del Protocol per la prevenció, la detecció i resolució de situacions d'assetjament sexual i/o de la identitat sexual de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra (abreviem: "*Protocol assetjament sexual*"); així com el Protocol per la a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, laboral i altres discriminacions a la feina de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra (abreviem: "*Protocol assetjament laboral*"); fem les següents

AL·LEGACIONS

Que ja existeixen ambdós Protocols van ser aprovats per la Direcció General de Funció Pública el dia 4 d'agost de 2015 i 23 de gener de 2014 respectivament.

Que a Mossos d'Esquadra es va establir el Protocol de Resolució de Conflictes de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra de data 12 juny de 2015 (abreviem: *Protocol PG-ME*) que recollia una adaptació del Protocol d'assetjament laboral al cos de Mossos d'Esquadra:

Protocol de Resolució de Conflictes de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra

Informació LIMITADA

2. Objectius

Ateses aquestes consideracions, la Direcció de Serveis, mitjançant la Subdirecció General de Prevenció de Riscos i Salut Laboral, i la Direcció General de la Policia del Departament d'Interior, així com els delegats de prevenció de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra han convingut en establir aquest protocol amb la voluntat de trobar una via resolutiva per a la gestió de conflictes que es produeixin en aquest àmbit. Es pretén trobar una fórmula adient per a resoldre els conflictes i, d'aquesta manera, evitar la utilització impròpia d'altres instruments no destinats a aquestes finalitats com seria el cas del Protocol per a la prevenció, detecció i resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual i altres discriminacions a la feina.

Que a més, en el propi Protocol PG-ME també es constatava que era d'aplicació el Protocol d'assetjament sexual previst per la resta de funcionaris de la Generalitat de Catalunya:

3. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és d'aplicació a tots els membres de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra en situació administrativa de servei actiu. Resten fora de l'abast del present protocol aquelles situacions de conflicte que estiguin enjudiciades per la via penal o contenciós-administrativa, estiguin sota investigació de la Divisió d'Afers Interns i les situacions que estiguin sota l'empara del *Protocol per a la prevenció, detecció i resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual i altres discriminacions a la feina* de la Generalitat de Catalunya.

Que també estem tots d'acord que no és diferent l'assetjament sexual a un funcionari del Departament d'Agricultura o de Cultura, que l'assetjament a un funcionari del cos de Mossos d'Esquadra. Per tant, què pretén ara la Direcció General de la Policia amb la proposta de dos Protocols?

Principalment pretén dues coses:

1. Desactivar el Protocol propi de PG-ME i així evitar responsabilitats en la seva tramitació dels caps.

La tramitació d'aquest Protocol ha donat lloc a poder demostrar en judici la discriminació per raó de sexe d'una mossa d'esquadra, i per tant no existeix justificació raonable a que es limiti aquest Protocol a conflictes "interpersonals", reduint-lo a un no res.

2. Limita la seva incoació, per exemple, quan existeixi un expedient disciplinar a la DAI o judicial, fet que no suposa cap limitació per instar un protocol d'assetjament sexual a la resta de funcionaris de la Generalitat. Veiem comparativa:

Funció pública

3. Àmbit d'aplicació

El constitueixen tots els empleats i empleades públics de la Generalitat de Catalunya sigui quina sigui la funció en l'organització i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic, als quals se'ls apliquin les normes convencionals vigents, és a dir, l'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 i el Conveni col·lectiu únic de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

D'acord amb les obligacions de coordinació d'activitats empresarials, l'Administració informará les empreses externes contractades de l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats públics i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal funcionari que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.
- Les empreses externes contractades per l'Administració han de ser informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Polícia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra

3. Àmbit d'aplicació

El constitueixen totes les persones funcionàries membres de la PG-ME, els/les agents en pràctiques i els/les aspirants alumnes del curs selectiu de formació bàsica per a policies.

En aplicació de les obligacions de coordinació d'activitats empresarials, la Direcció general de la Policia informará les empreses externes contractades de l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un cas d'assetjament objecte d'aquest Protocol entre membres de la PG-ME i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal funcionari que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi de la PG-ME hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament objecte d'aquest Protocol entre membres de la PG-ME i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial mitjançant la Sub Direcció General d'Administració i Serveis de la DGP, que informará a la Sub Direcció General de Prevenció de Riscos i Salut Laboral de la Direcció de Serveis. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament objecte d'aquest Protocol entre membres del cos de Mossos d'Esquadra i personal d'administració i tècnic de la Generalitat, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Queden fora de l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol les situacions que eventualment es puguin produir relacionades amb casos d'assetjament laboral per altres discriminacions a la feina que no siguin per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i/o els conflictes de caire estrictament laboral, que es regiran pels respectius instruments que regulen la detecció i resolució d'aquests tipus de problemàtiques.

Els casos en què consti obert *un expedient disciplinari i/o un procediment penal* en què existeixi identitat de subjectes, objecte i fonament amb la situació que ha donat lloc a l'activació del present Protocol, deixarà en suspens la substanciació del mateix fins a la finalització dels esmentats procediments.

3. En comptes de ser un òrgan imparcial per tots els funcionaris de la Generalitat qui resolgui el conflicte (Funció Pública que depèn de Governació o l'Òrgan paritari de polítiques d'igualtat), es tramita i es resol tot sota el Director General de la Policia, tot dins el Departament d'Interior, per òrgans compostos per comanaments i per funcionaris adscrits a la DAI.

4. L'òrgan administratiu que recull les denúncies i/o queixes, i decideixi activar el present Protocol és la Direcció General de la Policia, organisme dependent del Departament d'Interior, en comptes d'un òrgan imparcial fora del Departament com seria la Direcció General de la Funció Pública que depèn de Governació.
5. Els membres de la Comissió de Valoració de l'Assetjament Sexual (COVAS) són dependents jeràrquicament de la Direcció General de la Policia.
6. Són membres de la COVAS un/a comandament de Divisió d'Afers Interns, quan la seva funció es dedicar-se a la investigació d'aquelles activitats presumptament il·lícites o contràries a l'ètica professional que puguin comportar sancions disciplinàries.
7. El grup de verificació (GV), que té la funció de determinar si existeix o no un cas d'assetjament sexual, també està format per un/a comandament de la PG-ME.
8. Que l'informe inicial de valoració dels fets sigui elaborat per dos/dues comandaments de la PG-ME, superiors jeràrquics de la presumpta víctima provocà i que provoca una doble victimització en el/la denunciant.
9. Els Protocol de Funció Pública requereix del seguiment i avaluació de L'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat, òrgan creat per l'Administració que té la missió de vetllar i impulsar el compliment efectiu de les polítiques d'igualtat i la no discriminació del personal al seu servei.

Per tot l'exposat,

CONCLUSIÓ

Informem desfavorablement a la implantació dels Protocols d'assetjament sexual i laboral, així com la limitació de l'actual Protocol del PG-ME; sol·licitant que es mantingui aquest últim i que s'apliquin els Protocols establerts per Funció Pública de forma directa i no supletòria com es proposa. No únicament perquè es copien aquests protocols en un 95%, sinó perquè el 5% que no es copia va en detriment dels drets dels funcionaris del cos de Mossos d'Esquadra que veuen limitat l'accés als protocols, i a més la seva resolució es fa per òrgans de la mateixa Direcció General de la Policia i de la Prefectura, compostats inclús pels comanaments de la DAI, fet que comporta que esdevinguin aquests òrgans jutge i part.

Fermin Gallart López

Delegat de prevenció de riscos laborals

Barcelona, 18 de juny de 2019

