

# PROTOCOLS D'ASSETJAMENT A L'ADMINISTRACIÓ: SOVINT, UNA EINA TAN BENINTENCIONADA COM POC EFICAÇ

**Albert Calderó**

Hi ha preocupació a les administracions públiques per l'assetjament sexual, i els altres assetjaments, en el lloc de treball. I amb tota la bona intenció s'estan elaborant i aprovant diversos protocols per prevenir i eradicar aquest comportament nefast.

Llàstima que les solucions elaborades i aprovades fins ara siguin sovint de poca utilitat. I que posin de manifest, a més, mancances profundes i estructurals de les nostres administracions que s'haurien de resoldre per poder encarar amb èxit aquest tema i molts altres més generals, com el millorament de l'eficàcia de l'administració.

Anem a pams.

Analitzem com prescriu un d'aquests protocols atacar aquesta conducta indesitjable. Un dels que serveix de referència, el **“Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya”**, va ser publicat per la Direcció General de Funció Pública l'any 2015.

Després de preàmbuls, definició d'objectius, definicions conceptuals, tipologies, principis i assignacions de competències, arribem al capítol d'actuacions. Això s'esdevé a la pàgina 15 d'un total de 25, tot i que les 5 últimes són un annex de normativa aplicable i uns diagrames. Per tant l'estricta protocol d'actuació és de 6 pàgines.

De les 6 pàgines dedicades al protocol d'actuació la primera (la 15) és sobre prevenció, i les dues últimes (19 i 20) sobre informació, estadística, revisió del protocol i altres temes col·laterals. El protocol estricte d'actuació en cas d'assetjament és tot a les pàgines 16, 17 i 18.

D'un protocol d'actuació tan sintètic davant d'un problema tan greu i alarmant es podria esperar contundència i radicalitat... ara ho veurem.

Cita textual: **“L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit i registrada, d'acord amb els formularis elaborats a aquest efecte (1a i 1b), que s'adreça al director/a general de Funció Pública”**. Quan es faci aquest tràmit s'han de seguir a més unes normes especials per preservar la confidencialitat de les dades. La sol·licitud la pot presentar tota mena de gent, però es requereix el consentiment exprés i informat de la persona afectada (formulari 1c).

Resumim. La persona assetjada ha de buscar, trobar i llegir el protocol, ha d'emplenar tres formularis, i presentar-los on cal, i, si no, no hi ha inici de procediment en cas d'assetjament? La persona assetjada haurà de tenir molta serenitat, o ser capaç de trobar bons assessors...

Després, cita textual: **"La Direcció General de Funció Pública, davant la sol·licitud d'intervenció, a través de la Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal, iniciarà un procés confidencial i ràpid de constatació d'indicis d'assetjament, per a la qual cosa recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per a l'aclariment dels fets exposats."** Tranquil·litat, serà tan ràpid com sigui possible, tenint present que **"...la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades."**

Està previst que en aquesta ràpida o no tan ràpida operació, la inspecció podrà comptar amb l'assessorament (esperem que prou àgil) de les molt diverses instàncies que enumera el protocol i que tenen alguna competència en el tema en els diversos departaments de la Generalitat: Personal tècnic de l'Àrea de Prevenció, Salut Laboral i Polítiques Socials de la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials; personal tècnic amb l'especialitat d'ergonomia i psicopsicologia aplicada i/o sanitari del servei de prevenció del departament implicat; i òrgans administratius o entitats de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb funcions en l'àmbit de la igualtat de tracte i no discriminació, entre altres.

I necessàriament la inspecció ha d'entrevistar a totes les persones implicades, assetjades i assetjadores; tot això en el termini màxim de 15 dies hàbils. Abans que acabi aquest termini ha d'emetre un informe, en el que ha de concloure entre dues opcions: **"Constata indicis d'assetjament"** o bé **"No aprecia indicis d'assetjament"** I aquest informe es trasllada a la Secretaria General de la persona assetjada. La Secretaria General aleshores té aquestes opcions, segons el protocol:

- a) Incoar expedient disciplinari, és a dir, començar una fase d'instrucció d'un expedient disciplinari, per seguir investigant aquells fets presumptes prèviament presumptament investigats...
- b) Obrir informació reservada, és a dir, iniciar una nova investigació preliminar dels fets presumptes, que serà posterior a la investigació dels mateixos fets per part de la Inspecció, però prèvia a la investigació dels mateixos fets per part de la instrucció, si fos el cas, del possible expedient disciplinari per presumpte assetjament...
- c) Cita textual: **"Dur a terme les actuacions necessàries per a la resolució del conflicte interpersonal a la feina"**. És a dir, au va, feu les paus, persones assetjadores i assetjades, i no empeieu més... i
- d) Cita textual: **"Arxivar l'expedient per desistiment o per manca d'objecte"**. Què us hi jugueu que aquesta deu ser una opció freqüent...

La solució més adient, que tot seguit diré, ni tan sols s'esmenta.

Això sí, **“Quan es conclogui que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral”**. Quina sort, la persona assetjada no es podrà pas queixar: Si l'assetjament li costa la salut i ha d'agafar la baixa, ni tan sols li rebaixaran el sou !

Però vaja, abandonem el sarcasme i centrem-nos en les solucions.

La bona solució per eradicar de veritat l'assetjament sexual, i els altres assetjaments, és molt fàcil d'explicar. Vet aquí tot seguit un protocol sencer de menys de quatre-centes paraules:

**Primer.** Convertir l'actual sistema jeràrquic de l'administració, de nombrosos nivells de comandament purament nominal que estan tot el dia tancats als seus despatxos fent de tot menys exercir la jerarquia, un sistema més propi dels imperis asiàtics de fa tres mil anys que de l'Europa del segle 21, en un comandament executiu professional, amb molt pocs nivells jeràrquics i grans unitats professionals comandades per una persona fent de cap a plena dedicació, formada per a l'excel·lència professional moderna del comandament, formada entre altres coses en aplicar aquest protocol.

**Segon.** Al més mínim indici d'assetjament, el/la cap fa una investigació instantània del que passa, crida al seu despatx a la persona assetjadora i li adverteix enèrgicament que abandoni de manera immediata i per sempre aquesta conducta i demani disculpes tot seguit a la persona assetjada. Tot seguit crida a la persona assetjada, li explica la seva actuació i li ordena que li vingui a explicar si li ha semblat satisfactòria la demanda d'excuses que li farà la persona assetjadora, i que l'avisí immediatament si detecta de nou el més mínim incident. El cap incorpora al seu següent briefing la denúncia, sense noms, de la conducta inadequada i motiva tot el personal a rebutjar aquestes conductes, a vigilar-les i a denunciar-ne qualsevol indici.

**Tercer.** Si la persona assetjadora repeteix una conducta inadequada, fins i tot la més mínima, el/la cap fa una nova investigació molt ràpida, però aquest cop documentant les actuacions, i fa tot seguit una **proposta de sanció lleu** adreçada a un cap superior que l'ha de resoldre de seguida, fent prèviament el tràmit d'audiència a la persona assetjadora. Des de la conducta inadequada a l'inici del tràmit d'audiència de la sanció han de passar menys de cinc dies, i la sanció s'ha de fer efectiva tan bon punt acabi el tràmit d'audiència. I el cap ha de prendre mesures per vigilar molt estretament en el futur la persona assetjadora.

**Quart.** Si la persona assetjadora persisteix, se li encadenen sancions lleus, dues o tres, i després es passa a les sancions greus i molt greus amb expedient disciplinari, que s'ha de tramitar sempre ràpidament per un servei d'inspecció professional, nombrós i competent del propi departament en col·laboració amb el cap directe.

Malauradament, un percentatge de persones assetjadores no abandonaran fàcilment aquesta conducta ni tan sols amb sancions. El cap les hi ha de recomanar teràpia, tot i advertint-les, que serà implacable. Un final freqüent, si realment s'ha posat en marxa la mesura que hem dit com a primera mesura, la de posar en marxa un comandament professional, serà que les persones assetjadores seran una part del contingent de persones acomiadades de l'administració cada any, per aplicació de la legislació disciplinària; com a tots els països civilitzats, que són uns països on la legislació disciplinària del funcionariat no és per fer bonic com fins ara al nostre.

Aplicar aquest protocol no és fàcil? Només és difícil el pas 1. Però aquest pas és necessari, no sols per eliminar les conductes d'assetjament, sinó també per tenir una administració democràtica europea del segle 21 enlloc d'una rònega administració del segle 19, de baixa eficàcia sistèmica i incapaç de prendre mesures contra les persones indesitjables de qualsevol tipus.