



Ajuntament d'Argentona

ANÀLISI

PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL 2014

1

Elaborat per: Nina González García. Tècnica d'Igualtat. Juny de 2016



Índex

1. INTRODUCCIÓ	3
2. METODOLOGIA	3
3. ANÀLISI INTERNA DE L'ORGANITZACIÓ	4
4. CARTA DE COMPROMÍS	4
5. DEFINICIIONS I TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT	6
6. OBLIGACIONS: LA DIRECCIÓ DE L'ENS MUNICIPAL I LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES	8
7. DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES	10
8. VIES DE RESOLUCIÓ	10
9. GARANTIES I TERMINIS	14
10. SANCIONS	15
11. INSTRUMENTS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	16
12. REFERÈNCIES NORMATIVES	16
13. CONCLUSIONS	17
14. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA.	18



1. INTRODUCCIÓ

L'objectiu principal d'aquest treball és fer una valoració i anàlisi del Protocol d'Assetjament de l'Ajuntament d'Argentona, aprovat per iniciativa del departament de Recursos humans en el Ple Municipal de l'Ajuntament d'Argentona, al mes de març de l'any 2014 . Es tracta d'analitzar d'una forma totalment objectiva la trajectòria al llarg d'aquests dos anys d'evolució. Tant les que tenen a veure amb la posada en pràctica de polítiques de prevenció i sensibilització, les quals tenen com a l'objectiu incidir en els comportaments i actituds; com les que fan referència a l'establiment dels canals de resolució en el sí de l'organització. A més a més, es fa una valoració de la gestió dels casos en que hi ha hagut alguna situació d'assetjament laboral.

Tanmateix, amb aquest treball haig de poder qüestionar l'enfocament i la perspectives en l'abordatge de l'assetjament laboral realitzades i valorar la seva incidència en el sí de l'ajuntament. A més a més, ha d'esdevenir una eina per a la reflexió i revisió del protocol actual i com una oportunitat de millora. Aquesta reflexió ens servirà de guia per al redisseny i planificació del nou protocol el qual ha de contemplar noves actuacions i estratègies per a l'establiment detallat de les vies internes i externes de resolució, els mecanismes de sensibilització, etc., a més de garantir la confidencialitat; la qualificació professional de les persones de referència i de la comissió de seguiment, entre d'altres estàndards d'atenció, els quals, han de garantir una intervenció adequada.

2. METODOLOGIA

Per realitzar el present anàlisi s'ha utilitzat diferents fons d'informació que han estat:

- Dades internes de l'ajuntament
- El Protocol d'assetjament de l'Ajuntament d'Argentona 2014.
- Memòries i avaluació de les activitats realitzades.



- Fitxes del circuit intern
- Entrevistes a persones significatives

3. ANÀLISI INTERNA DE L'ORGANITZACIÓ

A nivell d'estructura l'ajuntament està dividit en àrees o departaments (Serveis Generals, Territorials, Econòmics, Alcaldia i l'àrea de Serveis Personals) les quals tenen un funcionament diferenciat. La política de Recursos humans ha estat basada en el control horari i no hi ha hagut una política retributiva realitzada amb criteris objectius i transparents. Aquest fet, ha originat desconfiança i malestar entre el propi personal.

Altrament, la manca d'una política de formació i promoció interna ha afectat al clima laboral i ha influït negativament en les relacions socials. A aquest fet s'afegeix un elevat desconeixent de les línies i objectius d'actuació polítiques motivat per les deficiències en el sistema de comunicació el qual ha propiciat una manca de participació que ha ocasionat una gran distància entre el personal, els responsables d'àrea i els representant polítics. Aquesta situació ha afectat de forma negativa en el clima i la cultura de l'ajuntament, al qual s'afegeix l'existència d'un estil de lideratge que no té en compte la participació activa del personal i promou relacions molt jerarquitzades.

4. CARTA DE COMPROMÍS

La carta de compromís, és el document que reflecteix el compromís de rebuig de l'ajuntament d'Argentona envers aquest tipus de conductes. La carta deixa palès la postura de l'ajuntament envers a aquest tipus de conductes i reflexa els compromisos que adquireix l'ajuntament per eradicar les conductes i comportaments.



Observem que la carta fa una crida a totes les persones que formen part de l'organització, especialment a les que tenen responsabilitats, a les quals dota d'un paper més actiu a l'hora de posar en coneixement aquestes situacions, així com la potestat de cercar solucions. Es troba a faltar en el redactat del document el compromís a l'hora de realitzar accions conjuntes amb la representació dels treballadors i els responsables de riscos laborals, així com una manca de concreció a l'hora de posar en marxa les accions de prevenció com és:

1. Mesures de prevenció i compromisos de l'ajuntament¹:

- *"La difusió del Protocol"*. És una de les principals mesures tot i que no estableix com es farà afectiva aquesta difusió, ni quan es farà.
- *"Formació a tots els membres i especialment als càrrec electes i equip tècnic- directiu"*. Estableix una diferenciació creant desigualtats entre estaments.
- *"Donar suport a les víctimes"*. Es compromet al nomenament de les persones de referència, amb formació i aptituds per fer aquesta funció, però no diu qui seran.
- *"Articular i donar a conèixer les vies de resolució dins de l'Ajuntament"*.
El Protocol presenta un circuit confús i poc entenedor i no ofereix un esquema gràfic.
- *"Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat"*. Estableix segons el subjecte una diferenciació de principis i garanties.

¹ Carta de compromís del Protocol de l'Ajuntament d'Argentona 2014



2. Polítiques d'igualtat i organització del treball que dificultin qualsevol tipus d'assetjament laboral.

En aquest aspecte, tot i que el Protocol recull mesures de prevenció com la sensibilització (a través de la distribució del protocol a tot el personal i a les empreses externes, la seva accessibilitat en la carpeta de recursos Humans) i la formació a les noves persones, especialment les que tenen responsabilitats directives i polítiques. Trobem que hi manquen, mesures preventives relacionades amb els factors que tenen a veure amb l'organització. A més podria incloure accions més concretes com ara: comunicació des d'alcaldia en un dia destacat com el dia internacional de la salut laboral enviant catàleg de bones pràctiques; en la carta de benvinguda incloure el manual de bones pràctiques i el protocol a totes les persones que s'incorporen a l'Ajuntament; la comunicació i difusió a les empreses externes; incloure la formació detallant els nombre de cursos anuals; així com promoure el Pla intern d'igualtat entre altres.

3. Compromís de les persones.

6

Es recullen les mesures de formes per conèixer les vies internes i externes de protecció. Cal destacar que aquesta formació no inclou al personal en general sinó que està dirigida cap a les persones que s'incorporen i als càrrecs amb responsabilitat política i tècnica. Certament, veiem que no hi ha el compromís de formació específica per a totes les persones treballadores.

5. DEFINICIONS I TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT

En aquest apartat s'han agrupat les definicions i la tipologia:

- **L'assetjament per raó de gènere:** utilitza una terminologia diferent que la que estableix la Llei 3/2007 i la Llei 5/2008 utilitzant gènere en lloc de sexe.

Deixa clars alguns aspectes claus com ara: "*comportament no desitjat*"; "*relacionat amb el sexe de la persona*"; "*atempta contra la dignitat o crear un entorn intimidatori, hostil i degradant*"(p.5). Inclou l'element de repetició.



Observem que confon i barreja altres conductes d'assetjament laboral i de tipus organitzacional. La definició no contempla característiques que són importants com: la no intencionalitat; és pot donar entre iguals (assetjament horitzontal), de forma ascendent (persona subordinada – comandament) i de forma descendent (comandament – persona subordinada). La manca de la necessitat de repetició per constituir conducta sancionable pel seu significat discriminatori.

- **L'assetjament sexual:** El protocol utilitza la definició que estableix la LIEDH i fa esment a les diferents formes (verbal, no verbal i física amb exemples de cadascuna d'elles) .

Convé destacar, que confon definició amb tipologies atès que defineix l'assetjament d'intercanvi quid pro quo i l'assetjament l'ambiental con si fóssim pròpies només d'aquest tipus d'assetjament. Faltaria destacar alguns elements claus com ara: la intencionalitat; la asimetria de poder; que pot ser un únic incident i que la sanció dependrà de la severitat de la discriminació.

- **L'assetjament Psicològic o moral:** en aquesta definició inclou els diferents tipus d'assetjament : horitzontal, vertical descendent, vertical ascendent. No el defineix
- **Altres discriminacions:** No inclou altres discriminacions per raó d'origen racial o ètnic, orientació sexual, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social.



6. OBLIGACIONS: LA DIRECCIÓ DE L'ENS MUNICIPAL I LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Un altre punt important del Protocol d'Argentona (2014) és el que fa referència a les responsabilitats de l'ajuntament, en aquest sentit, estableix "*protecció davant conductes d'assetjament per part de persones externes; i la protecció a persones externes vinculades a l'Ajuntament, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe*" (p.7). Caldria definir el que vol dir "entorn laboral" a efectes d'assetjament, essent qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals, viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'Ajuntament, etc. Tanmateix, defineix "*la direcció de l'Ajuntament com la formada per: polítics, càrrecs eventuals o persona treballadora superior envers una persona subordinada*". El document recull que "*les competències i obligacions de l'Ajuntament recauen en les persones que el representen*".

Les funcions que hauria de tenir l'Ajuntament serien :

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral

Es garanteix "*el dret a la dignitat i a un entorn segur*", i deixa en mans de les persones amb responsabilitat la funció d'evitar qualsevol discriminació laboral, sexual o per raó de sexe. El protocol no fa esment a la política de seguretat i higiene; ni el respecte a la intimitat.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti qualsevol tipus d'assetjament.

Al capdavant veiem que aquesta obligació de vetllar perquè l'entorn laboral sigui saludable recau en les persones que tenen responsabilitats de direcció, a les quals, el Protocol d'Argentona (2014) els hi dona les següents funcions: "*Tractar a tothom amb respecte. Garantint l'acompliment i seguiment dels principis del protocol i les lleis; estar*



atens a aquestes conductes, encoratja a que s'informi d'aquestes situacions, i a respondre a qui faci una queixa. Investigar les queixes i denúncies. Fer el seguiment de la queixa. Cooperar en el procés d'instrucció" (p.8). Així atribueix als càrrecs amb responsabilitats de direcció funcions que són pròpies de les persones de referència i/o de la comissió d'investigació sense assegurar les garanties de formació específica i les aptituds necessàries per complir els estàndards d'atenció, tampoc facilita que la persona que vol presentar una comunicació i/o queixa pugui escollir entre les diferents persones.

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

El protocol d'Argentona (2014), defineix el procediment intern i anomena les altres vies. Tot i que estableix una via informal que no dóna cap garantia en el procés, com explicarem més endavant. Recordem les **responsabilitats de l'Ajuntament** que no anomena el protocol:

Responsabilitat de tipus administratiu: En el cas arribar una denúncia a la Inspecció de Treball per incompliment en matèria de relacions laborals, prevenció de riscos laborals; o altres responsabilitats administratives (baixes laborals i/o si no ha actuat davant d'una conducta d'assetjament i l'ha permès, etc.).

Responsabilitat judicial penal: L'assetjament està tipificat en el CP com a delictes contra els drets dels treballadors.

Responsabilitat judicial laboral: En el cas de resolucions voluntàries del contracte, per indemnitzacions, per readmissió, tutela de drets fonamentals.

Inclou **als representants de les persones treballadores** i defineix les seves funcions:



- *“La prevenció a través de la sensibilització, i la comunicació a la direcció dels comportaments que puguin propiciar-lo”. (p.8).* Podem observar que inclou funcions de sensibilització però no especifica com és concretaran les accions. A tall d'exemple podrien fer la difusió del codi de bones pràctiques, la realització de companyes informatives, la promoció d'accions de formació anuals, etc. El Protocol d'Argentona (2014) els hi recorda l'obligació de comunicació, els inclou com a persones de referència en la comissió de seguiment i en la fase de seguiment del Protocol. Tot i que no esmenta ni estableix accions conjuntes i de col·laboració per a la detecció de situacions de risc.
- *“Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament per raó de gènere, d'assetjament sexual, o assetjament psicològic. Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.”. (p.8).*

7. DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

El protocol d'Argentona estableix els drets i les obligacions de les persones treballadores de forma ben definides segons contempla la normativa.

8. VIES DE RESOLUCIÓ

Cal fer esment específic a com el protocol d'Argentona estableix abans de tot un espai de resolució informal que no dóna cap garantia al procés. Podem veure com en un primer moment fa recaure la responsabilitat de parar l'assetjament a la pròpia persona assetjada. Efectivament, deixa aquesta responsabilitat a les seves mans i li encomana que deixi ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es considerin ofensives, a més a més, ha de demanar a la persona assetjadora que no vol que es repeteixi i li ha de manifestar verbalment o per escrit. En aquest sentit, orienta a la



persona a parlar amb l'assetjador i /o fer-li un escrit detallant-li les conductes, el lloc, les dates, a més a més d'incloure els sentiments que li provoca aquesta conducta (p.9). Tanmateix, s'orienta a la persona assetjada a documentar i registrar els incidents, sense tenir en compte que un sol incident pot ser constitutiu d'una situació d'assetjament i discriminació sancionable. Aquest mecanisme de resolució individual d'un conflicte, deixa el pes del procediment sobre les víctimes i l'ajuntament no compleix l'imperatiu legal de persecució i eradicació. Posteriorment, s'insta a la persona a demanar suport. Tot i que no es diu a qui ni com es pot demanar aquest suport.

Valorem que aquestes orientacions deixen a la persona assetjada en una situació d'indefensió i desprotecció davant de l'agressor, a més de contradir els principis i garanties de tot el procés recollides en la normatives de referència a nivell internacional, europeu, estatal i català; per les quals podrien quedar impunes situacions i comportaments que serien sancionables i demostrarien permissibilitat i tolerància en el sí de l'organització cap a aquestes conductes.

Morreres, Garcia & Sandalinas (2014) afirmen que el fet que una conducta sigui assetjament sexual o no, no passa per la voluntat de la persona assetjadora, sinó que si el resultat és el d'atemptar contra la dignitat d'una persona ja és constitutiu d'assetjament.

11

També es troben a faltar les funcions que complementarien les funcions de les persones de referència: Informar i assessorar la persona afectada. Informar sobre els drets, sobre les opcions i accions que pot emprendre, obligacions, responsabilitats i procediments. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

En quan als testimonis, en un primer lloc dona la responsabilitat d'advertir a l'assetjador del comportament inapropiat . Posteriorment, torna a insistir a que sigui la persona assetjada la que s'enfronti a l'assetjador i li deixi ben clar la seva postura, per finalment, i en el cas que no s'aturi l'assetjament demanar suport, ara sí, a la persona de referència tot i que, com ja hem ressaltat anteriorment, no diu quines persones seran.



En aquest apartat del Protocol d'Argentona (2014), no diferencia la fase de comunicació i assessorament, de la Fase de denúncia interna i investigació (p.9-10). Posteriorment, (p.11), estableix les vies de resposta i resolució cap a l'interior de l'ens municipal i distingeix les dues vies:

1. Formular una queixa i demanar assistència

Podem veure com en la via 1 només pot presentar la demanda la persona afectada i l'objectiu recau en aclarir el conflicte i informar a l'assetjador establint un procés de mediació com a resolució del conflicte. Recordem que la Llei de prevenció de riscos laborals, diu que l'assetjament és un risc psicosocial i que hi ha obligacions tant l'ajuntament com de qualsevol persona per actuar i proposar mesures per prevenir-lo. Pel qual, qualsevol persona que hagi observat la conducta podria fer una queixa i demanar assistència.

Per un altre banda, observem amb preocupació com defineix la situació com un conflicte enlloc d'una vulneració dels drets fonamentals. És important recordar que manquen les funcions d'informació, assessorament i acompanyament a la persona assetjada. Tot i que s'ofereix suport i seguiment personal perquè pugui superar la situació. Amb tot això, acaba establint la mediació com a resolució del conflicte, fet que contradiu la pràctica mateixa de la mediació, basada en el principi d'igualtat entre les parts. Sabem que en qualsevol situació d'assetjament i també la que es produeix en l'àmbit laboral tal i com recull la Llei Catalana² hi ha un desequilibri de poder. Pel qual, contemplar la mediació com a solució d'un conflicte entre les parts deixa palès que no es contempla com una situació de discriminació, de desigualtat i de vulneració de drets fonamentals.

Per altre banda, la resolució, pressuposa que si no es presenta la denúncia és perquè s'ha aturat l'assetjament. Caldria contemplar altres possibilitats com podem ser: que no

² La Llei 5/2008 defineix l'assetjament laboral com de les formes de violència masclista i acorda com a criteris d'actuació (art.7) la limitació de qualsevol procés de mediació per la situació de desigualtat entre les parts.



hi hagi evidències d'assetjament. Què fer si la persona assetjada no vol presentar denúncia?, o què fer si hi ha evidència d'una situació d'assetjament?. En canvi, si que contempla mesures de prevenció per evitar altres casos, tot i que no inclou mesures correctores.

Convé destacar que caldria incloure les mesures de prevenció en una apartat diferenciat de la resolució i incloure les mesures correctores i sancions. La durada de tot el procés és de 10 dies laborals. Un temps excessivament llarg per aquesta fase del procés.

2. **Presentar una Denúncia interna i que s'obri expedient d'investigació**

Aquesta via, es presenta com a última via i quan els intents per solucionar el problema han estat infructuosos. La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada, la qual, posa en marxa la Comissió d'investigació, composta per un 50% representació ajuntament i 50% representació persones treballadores . Caldria insistir en la necessitat que la comissió que ha d'investigar els fets hauria d'assegurar la presència de persones expertes o formades.

13

En quan a les funcions de la comissió d'investigació el Protocol d'Argentona (2014), ens diu que *"la instrucció contemplarà el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova . Analitzarà la denúncia i la documentació que s'adjunta. Entrevista amb la persona que denuncia. Entrevistar-se amb la persona denunciada. Entrevistar els testimonis i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés. – Establiment de mesures cautelars"*(p.13). Podem dir que malgrat, que hi ha establert el principi processal de la càrrega de la prova, tot el procediment anterior (via informal i via 1) no el té en consideració, atès que estableix fer una mediació per resoldre el conflicte.

En quan a l'establiment de mesures cautelars, veiem que no es concreten. Aquestes podrien ser de tipus estructural i que tinguin en conte les condicions de l'organització del treball, les relacions laborals, l'ambient, el clima, etc. A tall d'exemple podrien destacar: canvi de lloc de treball, reordenació de l'organització laboral, estils de



lideratge, rotació de tasques rutinàries, afavorir la participació en els objectius de l'organització, etc. Tampoc contempla per a la persona assetjada la informació de tot el procediment, les diferents vies d'actuació, el dret a la vigilància de la salut. Referent a l'informe vinculant diu que ha d'incloure les sancions i mesures proposades, no detalla el contingut i on remetre'l i ofereix indemnitzacions morals. Caldria incloure que l'ajuntament ha de posar els mitjans necessaris per fer efectiva la custòdia de la documentació. La comissió d'investigació té la responsabilitat de la gestió i custòdia, a més de l'obligació de garantir la confidencialitat, dels documents que es generin. L'informe s'ha de remetre al Departament de Recursos Humans per a la seva resolució.

9. GARANTIES I TERMINIS

Pel que fa a l'establiment de garanties, el protocol d'Argentona (2014) garanteix *"la confidencialitat, imparcialitat, la diligència i la celeritat tant de la persona que presenta una queixa o denúncia com de la persona denunciada"*(p.15). Remarcant que no fa referència als testimonis. Posteriorment estableix garanties diferenciades (d'informació, de tracte just) segons sigui la persona assetjada o l'assetjador. Per aquest motiu, caldria remarcar que a més d'aquests principis, el procediment hauria de garantir els principis que es recullen a continuació per a totes les parts implicades:

Respecte i protecció: per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Durant totes les actuacions les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança.

Suport de persones formades: (anomenades *"persones de referència"* en la fase de comunicació i *"comissió d'investigació"* en la fase de denúncia). En tots dos casos són persones suficientment formades en l'exercici d'aquesta funció, i atenent els estàndards d'atenció.



Protecció davant de possibles represàlies: Totes les persones implicades en el procediment tenen garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració: Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

10. SANCIONS

En aquest apartat s'han agrupat el tipus de sancions que estableix el Protocol per sancionar aquests conductes seguint el procediment de la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic per a tot el personal de l'Ajuntament d'Argentona (funcionaris i laborals). Estableix les següents sancions:

- **FALTA GREU:** Assetjament d'intercanvi o quid pro quo i el vertical. Conductes d'omissió de denúncia, d'ignorar les conductes d'assetjament i la manca de col·laboració en tot el procés.
- **FALTA GREU O MOLT GREU:** Assetjament ambiental per raó de gènere i l'assetjament laboral psicològic, segons les circumstàncies del cas.
- **INFRACCIÓ DISCIPLINÀRIA:** Conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o bé ha col·laborat en la investigació.

A banda d'això, caldria contemplar el supòsit que s'hagi comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament i que estigui tipificada, pel qual caldria incoar expedient



disciplinari corresponen. Així com, que en tots els casos caldria fer una revisió de la situació laboral de la persona que ha presentat la denúncia.

11. INSTRUMENTS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El document aprovat no contempla cap tipus de seguiment ni l'avaluació de les activitats realitzades. Els nombre de casos plantejats han estat tres. Però no s'ha fet un seguiment i valoració de les mesures adoptades per veure si aquestes estan funcionant. Els casos que s'ha optat per la via informal s'observa que hi ha hagut moltes dificultats per aclarir el circuit i per continuar amb el procés per manca de confiança i mesures de seguretat de tot el procés.

12. REFERÈNCIES NORMATIVES

Es troben a faltar les següents referències normatives:

Normativa Europea

- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona 1979 (CEDAW) els articles 10 i 11, igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona ONU, resolució 48/104/1993.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell Europa, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.

Normativa Espanyola

- Constitució Espanyola, falta fer referència als articles 1.1, 9.2, 53.2.
- Llei orgànica 3/2007 falta fer referència als articles 5, 9, 51. 61, 62.
- Llei 7/2007, de L'estatut bàsic de l'empleat públic faltaria article 95 de faltes disciplinàries.
- Estatut dels treballadors falta referencia als articles 4.2. c), d), article 50 i article 54.



- Llei 31/95, de prevenció de riscos laborals està correcte.
- Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, falten els articles 2.2.1. Drets laborals i de seguretat social 2.2.1.1. Drets de les treballadores per compte d'altri. 2.2.1.2. Drets de les funcionàries públiques.

Normativa Catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya , faltarien els articles 19, 25.3 i 40.8.41, 45.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, correcte.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública Articles 92 h), 115 b) i 116.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

13. CONCLUSIONS

L'anàlisi del protocol d'Argentona ens mostra que ens trobem amb una eina que presenta diverses insuficiències. En primer lloc s'observa una dificultat en la conceptualització i la definició dels diferents tipus d'assetjament, el qual comporta la modificació de la definició d'assetjament per raó de sexe que el protocol anomena de gènere en contra del que estableix la LOIEDH. També s'inclou alguns requisits no contemplats a la llei com el fet que la víctima expressi a l'agressor que el comportament és indesitjat, mostrant el seu rebuig, demanant que no es repeteixi la conducta. A més, demana la necessitat d'incloure que la conducta sigui repetitiva, sense tenir en compte que amb una vegada hi ha prou per constituir una situació de discriminació en les situacions de assetjament per raó de sexe i assetjament sexual a diferència de l'assetjament laboral. A més el fet d'utilitzar la mediació com a via de resolució fora del circuit intern i de les vies de resolució establertes, fa entendre que es tracta d'un conflicte individual, i deixa sense garanties en el procés informal a les



víctimes al no entendre la situació de desigualtat de la part afectada, fet que comporta una nova revictimització o victimització secundària.

Observem també una diferenciació en quan a la garantia dels drets entre les diferents persones afectades en el procés. A més d'insuficiències en el procediment de comunicació i denúncia. Destacar també que es confon la definició de les persones de referència, la mediació i les persones instructores i les seves funcions. La manca de concreció en el document ha comportat que les mesures de prevenció previstes no s'hagin portat a terme així com la difusió, ni les accions de formació i sensibilització, entre d'altres. Aquest fet ha comportat un total desconeixement de la seva existència per part de totes les parts implicades en el procés. Quan s'ha hagut d'utilitzar per resoldre un cas d'assetjament, aquesta eina s'ha mostrat ineficaç atès que ha creat confusió i indefensió pels motius abans exposats. A més, que el document no contempla un seguiment i avaluació de la situació en que ha quedat la persona assetjada, així com instruments d'avaluació.

14. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA.

Ajuntament d'Argentona (2014) *Protocol d'assetjament Ajuntament d'Argentona*.

Recuperat de: http://cido.diba.cat/normativa_local/1492980/protocol-dassetjament

Consell de Relacions laborals de Catalunya. Comissió d'igualtat i de temps de treball.

Generalitat de Catalunya departament d'empresa i ocupació. (2015) *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*.

Recuperat de: http://empresaocupacio.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf

Departament de Governació i Relacions Institucionals Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració. Generalitat de Catalunya (2010). *Guia per al tractament i la prevenció de l'assetjament psicològic*. Recuperat de:



http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/05_guia_per_al_tractament_i_la_prevencci_de_l_assetjament_p_sicol_gic/einesrh05.pdf

Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya (2014). *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina*. Recuperat de:

http://governacio.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/pgov_politiques_socials_i_prevenccio/pgov_prevenccio_i_salut_laboral/pgov_assetjament_psicologic/

Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya. (2013). *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses*. Recuperat de:

http://justicia.gencat.cat/web/.content/home/ambits/formacio_recerca_i_docu_m/biblioteca_i_publicacions/publicacions/col_leccio_justicia_i_soc/num_36_assetjament_sexual/assetjament_sexual_cat.pdf

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Recuperat de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat de dones i homes. Recuperat de: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Recuperat de: http://administraciojusticia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/l7_2007eb_ep.pdf

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Recuperat de: <http://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>



Ajuntament d'Argentona

Pompeu C., Magre J., Lauroba ME., (2011), Llibre blanc de la mediació a Catalunya ,
Departament de Justícia: Generalitat de Catalunya. Recuperat de :

http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/publicacions/llobres_fora_colleccio/libro_blanco_mediacion.pdf

Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya (2014). *Guia Sindical sobre violències masclistes a la feina*. Recuperat de:

http://www.ccoo.cat/dona/documentacio/Protocol_assetjament_sexual_empresa.pdf

Real decret legislatiu 2/2015, text refós de la llei de l'estatut dels treballadors. Recuperat de: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>