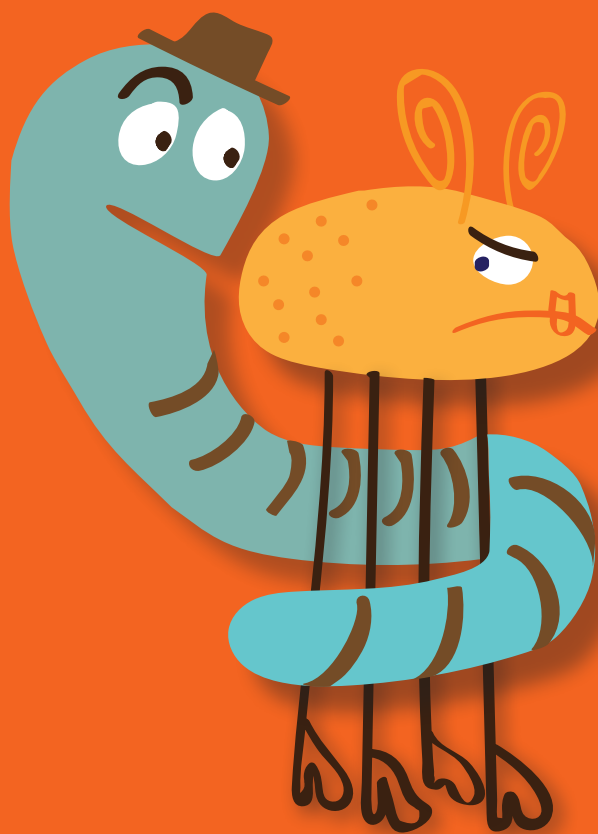


Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació en l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina

Protocol d'actuació en l'assetjament sexual



Protocol d'actuació en l'assetjament sexual

Continguts

Índex

Declaració de principis

1. Objecte

2. Àmbit d'aplicació

3. Política preventiva del Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona

4. Definició i tipologies d'assetjament

4.1. Assetjament sexual: definició, elements clau i exemples.

4.2. Assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples

4.3. Assetjament per identitat i orientació sexual: definició i exemples

4.4. Tipologies d'assetjament i subjectes implicats

4.4.1. En funció de la direcció de les interaccions

4.4.2. Tipologies que es poden donar específicament en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe

4.4.3. Tipologies que es poden donar en els supòsits d'assetjament per identitat i orientació sexual

4.5. Grups d'especial protecció i/o atenció

5. Procediment

5.1. Garanties i principis del procediment

5.2. Definició i competències dels agents que intervenen

5.2.1. Persones de referència

5.2.2. Direcció del Consorci

5.2.3. Comitè de Seguretat i Salut Laboral

5.2.4. Comissió d'Igualtat

5.2.5. Comissió d'Investigació

5.2.6. Responsable de Coordinació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals

5.2.7. Treballadores i treballadors del Consorci

5.3. Fases del procediment

5.3.1. Fase d'assessorament previ

5.3.2. Sol·licitud d'inici del protocol

5.3.3. Comissió d'Investigació

5.3.4. Mesures cautelars i/o preventives

5.3.5. Actuacions derivades

5.3.6. Seguiment i control

6. Altres vies d'actuació

7. Seguiment, avaluació de l'aplicació del protocol. Revisió

7.1. Seguiment i avaluació de l'aplicació del Protocol

7.2. Revisió del protocol

8. Indicadors

9. Marc normatiu i legislació

9.1. Normativa comunitària

9.2. Normativa estatal

9.3. Normativa autonòmica

9.4. Normativa de gènere

9.5. Altres

10. Annexes

Annex 1. Diagrama de circuit d'actuació

Annex 2. Declaració de confidencialitat

**Annex 3. Denúncia i activació del Protocol
per part de la persona afectada**

**Annex 4. Sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament
sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació
sexual a la feina.**

**Annex 5. Sol·licitud mitjançant la qual l'empleat demana
que s'estudiï la documentació que annexa en sobre tancat.**

**Annex 6. Document de consentiment informat de la persona
afectada per a la investigació de casos d'assetjament sexual,
per raó de sexe, i per identitat de gènere i orientació sexual
a la feina.**

Presentació

Elvira Mata i Enrich

Directora general del Museu Marítim de Barcelona

«Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball».

Totes les recomanacions europees senyalen que la implantació d'una política contra l'assetjament sexual en l'entorn laboral és l'instrument clau per abordar i tractar aquest gravíssim problema.

A la II Conferència Mundial de la Dona l'any 1985 a Nairobi es van començar a dissenyar les primeres línies de treball i assentar les bases per evitar l'assetjament sexual en l'entorn laboral.

L'any 2016 el Consell General del Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona va aprovar el Pla d'Igualtat que ens ha permès l'elaboració del Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació en l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

Aquest document determina les actuacions que ens permetran prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual. Aquest Protocol és, sens dubte, l'eina que reflecteix de forma clara el compromís de la nostra institució per eradicar conductes indignes i actuar de forma decidida contra aquests comportaments i d'aquesta forma assegurar les millors condicions de vida i de dignitat de totes les treballadores i tots els treballadors del Museu Marítim de Barcelona.

«Per un món on siguem socialment iguals, humanament diferents i totalment lliures».

Rosa Luxemburg

Pròleg

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones, i combatre qualsevol tipus de discriminació ha estat i continua sent, una prioritat i un compromís actiu i explícit per a tots els actors que intervenen en l'àmbit de les Relacions Laborals.

En aquest sentit, la igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals, no obstant això, les diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara únicament teòrica. Per això, l'elaboració, definició i implantació de polítiques de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, a través de protocols d'actuació, constitueix un instrument clau per abordar i tractar el problema, alhora, que donen resposta a la legislació vigent.

Aplicar de forma efectiva la «dimensió transversal de la igualtat de gènere» que exigeix la Llei Orgànica¹ en l'àmbit de l'assetjament sexual i per raó de sexe, significa que la totalitat de la normativa vigent s'ha de llegir a l'empara dels drets constitucionals que es pretenen protegir i que aquestes normes no han de ser àmbits estancs, sinó que s'han de d'interrelacionar entre si, perseguint l'objectiu comú d'eradicar la violència envers les dones en l'àmbit laboral.

En el procés d'elaboració d'aquest Protocol, ha estat fonamental comptar amb el suport de la direcció del Consorci de les Drassanes i Museu Marítim de Barcelona (en endavant el Consorci) els representants del personal, que han actuat amb el compromís i la voluntat de complir amb la legalitat vigent, creant les eines necessàries per a la prevenció i solució dels possibles conductes d'assetjament sexual i per raó de sexes que es puguin presentar.

¹ Llei orgànica 03/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes. (Publicat BOE. núm. 71, el 23 de març de 2007)

Introducció

Irene Arenas Martín
Agent d'Igualtat

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara existeix en la nostra societat és la presència d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe dins l'entorn laboral. Aquest fenomen, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat, la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

La presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'entorn laboral és una manifestació de l'exercici de la violència contra les dones i tot allò que és femení, és també, un dels grans obstacles que han hagut d'afrontar les dones en la seva entrada i permanència al mercat de treball formal.

No obstant en els darrers temps, es manifesta amb una major consciència i sensibilitat social de l'abast i la gravetat del problema de violència i assetjament sexual envers les dones, s'han produït avenços significatius alhora d'establir mesures per prevenir-lo i abordar-lo. Així, al costat de la protecció que atorguen les normes laborals, s'ha posat l'accent en la necessitat d'articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc de les empreses i les administracions públiques.

L'elaboració i difusió del document que es presenta en aquesta edició dona resposta als punts 9.1 i 9.2 del Pla d'Igualtat del Consorci de les Drassanes, aprovat al juny de 2016, i que ha tingut en compte el marc legal vigent i els antecedents en la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya i la Llei 11/2014 de 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

També la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, reforça la idea de l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, que per primera vegada amb l'abast universal, va afirmar: «totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen fragants violacions dels drets fonamentals», i va instar els estats a instaurar les mesures necessàries per eradicar aquesta violència contra les dones.

En aquesta mateixa línia, cal destacar la Llei 5/2008 de 24 d'abril, del dret de les dones a radicar la violència masclista en la qual es fa menció per primera vegada a la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

També s'han produït notables avenços amb l'aprovació de la Llei 11/2014 del 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva la no-discriminació i el ple exercici de les persones LGTBI¹ en matèria d'ocupació i en les condicions de treball i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en la prevenció de riscos laborals.

Igualment cal considerar un gran avenç l'aprovació de la Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes (endavant Llei 17/2015) d'execució en el territori català, ja que commina les administracions públiques a disposar d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i a les empreses a negociar les mesures específiques per a prevenir aquestes xacres, promovent condicions de treball lliure de violències.

Seguint aquestes orientacions, en els últims temps, les administracions públiques han anat editant documents marcs sobre la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe perquè serveixin d'instruments efectius en l'elaboració i la implementació de protocols per combatre aquest tipus d'assetjament i que alhora donin resposta als manaments de la legislació en vigor. En aquest sentit, la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a través de protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores constitueix un instrument clau per abordar i tractar el problema.

El Contingut del Protocol

La filosofia i la intenció d'aquest Protocol és, en tot moment, desenvolupar i presentar els seus continguts des de la perspectiva de la integració de la igualtat de gènere i la prevenció de la salut laboral.

Els estudis, com la legislacions, coincideixen a assenyalar que l'instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions dins del Consorci, ja que les dificultats que comporta la protecció a posteriori davant actes i conductes d'assetjament són greus i nombroses, i sobretot els efectes que tenen sobre la salut de les persones que les pateixen.

¹ Llei orgànica 03/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes. (Publicat BOE. núm. 71, el 23 de març de 2007)

Aquest Protocol possibilita que totes les intervencions que s'hagin de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament, i que es diferencia del concepte de procediment, en tant que aquest últim consisteix en les mesures, regles o actes concrets, establerts formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una possible situació d'assetjament sexual i per raó de sexe. A continuació presenta els drets, les obligacions i les responsabilitats de les persones que hi participen.

Tot seguit, s'aprofundeix en l'àmbit de la prevenció, i en aquest sentit, el Protocol presenta dues tipologies d'actuacions, les proactives, abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, i les reactives, que apareixen quan ja s'ha produït un cas d'assetjament. Per evitar haver de reaccionar quan el greuge ja s'ha produït, aquest Protocol posa èmfasis en les actuacions proactives. S'ha volgut fer de la prevenció l'eix fonamental del text, transversal i integrador, i s'ha intentat instrumentalitzar-lo en forma d'una eina molt pràctica, amb definicions i explicacions entenedores per a tot el personal, i alhora, molt complerta i rigorosa, que en permeti estendre'l a tot tipus d'organitzacions i empreses que tinguin relació amb el Consorci.

Per últim, el Protocol preveu un procés de seguiment i avaluació que ens permetrà la millora continua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

Es posa per tant, a la vostra disposició el Protocol amb el convenciment que es tracta d'una eina útil per a totes les persones que integrem i es relacionen amb el Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona.

Novembre, 2018

Declaració de principis

El Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona vol aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones.

Els articles 14 i 15 de la Constitució Espanyola proclamen el principi d'igualtat davant la llei i la prohibició de discriminació, d'una banda, i el dret a la integritat física i moral, d'altra. Aquests drets fonamentals comporten el dret de totes les dones i homes del Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona a no ser discriminats per raó del sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com el dret a no ser sotmesos a tractes degradants, i obliguen, així mateix, a totes les dones i homes del Consorci a tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (empleats i empleades, proveïdors i proveïdores, col·laboradors i col·laboradores externs, etc.) amb respecte i a col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests drets fonamentals, així com d'acord amb els principis que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions establerts a l'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual a la feina no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància i es prendran les mesures oportunes, tant en l'àmbit preventiu com disciplinari i d'acord amb el que preveu aquest protocol.

En el mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix l'acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen que així sigui, i commina a les Administracions Públiques a adoptar les mesures necessàries per fer possible aquesta igualtat. Així, el Títol I d'aquesta llei (articles 1 a 13), preveu els principis que han de regir l'actuació de l'Administració Pública per garantir la igualtat entre dones i homes, així com les conductes que tenen caràcter discriminatori.

L'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit del treball ha de prevenir-se i tractar-se si es produeix, ja que atempta contra la dignitat personal i professional, la protecció dels drets inviolables de les persones, i pot causar danys rellevants en la salut física i psicològica.

Per aconseguir aquest propòsit, el Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles que exerceixen funcions de comandament i autoritat sobre d'altres, que assumeixin les seves responsabilitats:

- Fent tot el possible per prevenir comportaments i actituds constitutius d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere o orientació sexual.
- Actuant, en aquestes situacions, de manera adient i solidària, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-les, no tolerant-les, evitant que es repeteixin o s'agreguin, posant-les en coneixement de les persones adequades i demanant-los ajuda, i finalment donant suport a les persones que les pateixen.

Així mateix, el Consorci es compromet a:

- Garantir la seguretat i la salut dels seus empleats i empleades, a endegar procediments que permetin prevenir, detectar i eradicar els riscos psicosocials dels treballadors/es, així com protocol·litzar el procés d'actuació davant les conductes que puguin comportar assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual.
- Difondre aquest protocol i facilitar les oportunitats de formació i informació per a tots els membres de l'organització, amb l'objectiu de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i promoure el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una relació de persones amb formació, aptituds i responsabilitats necessàries per desenvolupar aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins el Consorci.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna ni tampoc envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Garantir una especial protecció dels grups en situació de vulnerabilitat i que precisin d'especial protecció, com ara, dones soles amb responsabilitat familiars, dones víctimes de violència de gènere o dones amb discapacitats.

Aquest protocol representa un compromís de la institució per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions. També vol generar les mesures necessàries per tractar de reconduir les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual i als

empleats i a les empleades que les hagin pogut cometre. Finalment, reuneix les actuacions per prevenir, detectar, identificar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual que es puguin produir al Consorci.

Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona ha elaborat aquest protocol en compliment de la normativa següent:

- La Constitució espanyola, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, empara els drets a la dignitat, l'honor, la intimitat personal, la llibertat, el respecte i la igualtat, així com a la integritat física i moral i a no rebre tractes degradants entre ciutadans i ciutadanes.
- De la mateixa manera, l'article 40.2 de la Constitució Espanyola encomana als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i higiene en el treball. Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors i de les treballadores mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball i troba en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant, LPRL), el seu pilar fonamental, en tant que es configura el marc general en el qual hauran de desenvolupar-se les diferents accions preventives.
- El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, TREBEP) contempla dins dels drets individuals de les empleades i empleats públics el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral (article 14 h), així com la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14 i).
- Alhora, el títol VII del citat TREBEP, relatiu al règim disciplinari, estableix com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral (article 95.2.b). Així mateix, la disposició addicional setena, recull el deure de les administracions públiques d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- Altrament, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant, LOI) fa referència a l'article 6 a la discriminació directa i indirecta; a l'article 7 a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'article 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'article 9 a la indemnitat davant les represàlies; a l'article 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries, a l'article 11; a les accions positives; a l'article 12 a la tutela judicial efectiva i, finalment, a l'article 13, regula la prova i especifica que en actuacions discriminatòries per raó

de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat.

- De la mateixa manera, l'article 51 de la LOI, recull els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, entre d'altres, l'apartat e) que obliga a establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i l'apartat f) que obliga a establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Concretament, en relació amb l'assetjament sexual, l'article 48.1 i la Disposició final sisena de la LOI estableixen, respectivament, que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. En aquest sentit, el Pla d'Igualtat de Gènere del Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona, (Juny, 2016) preveu com un dels objectius a assolir, el de millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexual i per raó de sexe, identitat i orientació sexual, per mitjà de l'elaboració i difusió d'un protocol per prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.
- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, defineix en l'article 5.3 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i en els capítols 2 i 5, regula l'obligació de sensibilitzar i informar a la població per a prevenir i eliminar la violència, i formar i capacitar els professionals. Per altra banda en l'article 28, s'estableix que el Govern ha d'impulsar les empreses perquè creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, (LGTBI) estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 10 especifica el deure de les administracions públiques a garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, així com a impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments. L'article 11, estableix el deure d'intervenció dels professionals públics davant la sospita d'assetjament i discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, amb l'obligació d'elaborar un protocol de prevenció contra l'assetjament i discriminació.

- La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que emplaça, en el seu article 18.3, a tots els poders públics de Catalunya a aprovar en el termini de 2 anys un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- L'article 184 del Codi Penal que conté la regulació del delictes d'assetjament sexual i l'article 173.1 que conté la regulació de l'assetjament per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual

1. Objecte

L'objecte general d'aquest protocol és definir el marc de prevenció, de detecció, d'identificació i d'actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual amb la finalitat d'eradicar aquesta mena de conducta en l'àmbit del Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona.

Els objectius específics d'aquest protocol, són:

- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir els mecanismes de prevenció, de protecció i resposta necessaris per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.
- Establir mecanismes per garantir la protecció de tots i totes les empleades del Consorci perquè no pateixin cap vulneració del seu dret a la seva dignitat personal, el dret a la intimitat i a la igualtat de tracte.
- Disposar d'un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Garantir a totes les empleades i els empleats el coneixement del present protocol i posar-lo al seu abast.
- Definir els òrgans responsables i les competències dels seus membres que interveuen en l'aplicació del protocol.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona, així com a tot el personal que es trobi en situació de servei actiu en aquest Consorci, amb independència del tipus de relació jurídica i de la seva durada.

Les empreses externes contractades pel Consorci o d'altres administracions que desenvolupin activitats en qualsevol àmbit o espais del Consorci seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi un cas d'assetjament que afecti a empleats d'empreses externes contractades pel Consorci, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca sobre el cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo.

No obstant, a partir de l'entrada en vigor d'aquest protocol, en matèria de contractació pública, s'aplicaran els criteris de la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, tal i com recull el punt 1.4 del Pla d'igualtat del Consorci.

3. Política preventiva del Consorci

En l'àmbit de la prevenció s'ha de posar èmfasi en les actuacions proactives, promovent actuacions dirigides a evitar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual. Per assolir-ho és necessari definir i posar en marxa actuacions preventives a diferents nivells:

1. Elaboració d'estratègies de sensibilització, informació i formació en matèria de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.

Mes enllà de l'acció general de prevenció i millora de les condicions psicosocials del lloc de treball, és necessari desenvolupar estratègies preventives específiques adreçades a evitar o reduir la possibilitat de conductes d'assetjament, mitjançant actuacions com les següents:

- Facilitar la formació i informació adient en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament dirigida als comandaments que, entre d'altres objectius, pretengui l'assoliment d'un estil de lideratge i de gestió adequat.
- Facilitar la formació i informació adient en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament adaptada a tot el personal del Consorci.
- Formar a tot personal del Consorci en matèria de prevenció d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.
- Elaborar material divulgatiu divers en relació amb la identificació dels possibles riscos i les mesures preventives adients i garantir que aquest arribi a tot el personal del Consorci.
- Publicar el present protocol en la Web de l'MMB per garantir la seva difusió i el fàcil accés de tot el personal.
- Realitzar campanyes de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament.
- Aquestes mesures preventives corresponen a la Direcció del Consorci amb la col·laboració que sigui necessària de la Comissió d'Igualtat i l'Àrea de Comunicació i Màrqueting.

- La Comissió d'Igualtat farà el seguiment dels indicadors previstos a l'apartat 8 amb la col·laboració que sigui necessària del Comitè de Seguretat i Salut del Consorci.

2. Establir mecanismes per a la identificació i resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició de conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual, a través de:

- La realització de les corresponents avaluacions i estudis de riscos psicosocials que siguin sensibles al gènere per a tota l'organització, l'aplicació de les mesures de millora que es derivin de les mateixes i realitzar el seu seguiment.
- La realització de les intervencions específiques per a la resolució de conflictes interpersonals.
- Facilitar als comandaments instruments d'identificació precoç de conflictes i, si és el cas, per a la solució dels mateixos.

Aquestes mesures preventives corresponen a la Direcció del Consorci en l'àmbit de les polítiques de prevenció contemplades en el **Pla de Seguretat i Salut Laboral del Consorci**.

3. Promoure la realització d'estudis per conèixer la incidència i característiques de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual i poder valorar el seu impacte en la salut dels treballadors i treballadores del Consorci. Així com, valorar si les conductes d'assetjament incideixen, entre altres, en els següents factors:

- La incapacitat temporal
- L'absentisme
- L'incompliment de l'horari
- L'accidentalitat
- La productivitat
- Les sol·licituds de canvi de lloc de treball
- La demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.

Aquestes mesures preventives corresponen a l'aplicació de la política de prevenció del **Pla de Seguretat i Salut Laboral del Consorci**.

4. Promoure polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

Aquesta mesura preventiva correspon a la Comissió d'Igualtat, amb la col·laboració que pugui ser necessària del Comitè de Seguretat i Salut.

5. Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre tot el personal del Consorci.

Aquesta mesura preventiva correspon a la Direcció del Consorci, promovent polítiques actives en matèria de formació, (Comissió de Formació).

6. Aprovar i implantar aquest protocol per fer front a les possibles comunicacions i denúncies de manera efectiva.

L'aprovació de protocol correspon al Consell General del Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona. La difusió correspon a la Direcció del Consorci amb la col·laboració de l'Àrea de Comunicació i Màrqueting.

7. Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

Aquesta mesura preventiva correspon a la Comissió d'Igualtat amb col·laboració sempre que sigui necessària, del Comitè de Seguretat i Salut Laboral d'acord amb el que disposa el punt 7.1 d'aquest protocol.

4. Definició i tipologies d'assetjament

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

4.1. Assetjament sexual: definició, elements clau i exemples

La definició constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu i es recull a l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (LOIEDH), a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, (LIEDH) i a l'article 5.3b de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: «(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu»,

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes **no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.**

- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal: fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives, preguntar o explicar fantasies sexuals, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona, pressionar per aconseguir una cita o favor sexual, peticions explícites de favors sexuals, difondre rumors sobre la sexualitat d'una persona i d'altres.

No Verbal: gestos obscens, enviar cartes o correus electrònics de caràcter sexual ofensius, utilització de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o d'imatges de contingut sexualment explícit, mirades lascives al cos, entre d'altres.

Físic: pessigar, tocar parts sexuals, fer massatges no desitjats, arraconar a soles a una persona, forçar a algú a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual), entre d'altres.

4.2. Assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la LOIEDH:

«qualsevol comportament no desitjat realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu», a l'article 2 apartat o) de la LIEDH i a l'article 5 àmbit tercer apartat a) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: «(...) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes» en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació.

- Element clau d'aquesta definició

Aquest tipus d'assetjament es relaciona amb el sexe d'una persona, i requereix **reiteració** de la conducta ofensiva.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe: ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del sexe; ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del sexe; tenir actituds condescendents o paternalistes; i d'altres.

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem incloure aquells que atempten contra la dignitat.

Així mateix, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs o la maternitat, i els relacionats amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

4.3. Assetjament per identitat i orientació sexual: definició i exemples

La definició de l'assetjament per raó de l'orientació sexual es troba recollida en l'article 4.G de la llei 11/2014 Col·lectiu LGTBI, **«constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, intersexuals) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, creant-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu».**

L'assetjament per identitat sexual inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per identitat i orientació sexual: dir insults basats en la identitat o l'orientació de la persona; fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectuals d'una persona per raó de la seva identitat o orientació sexual; utilitzar humor ofensiu; ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat o orientació sexual; tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat o orientació sexual, i d'altres.

En les diverses tipologies, l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual exposats, es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

4.4. Tipologies d'assetjament i subjectes implicats

4.4.1. En funció de la direcció de les interaccions

En funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador o l'assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels seus companys.

4.4.2. Tipologies que es poden donar específicament en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe

- **Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (quid pro quo).** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball; la negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental.** És la conducta que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament

4.4.3. Tipologies que es poden donar en els supòsits d'assetjament per identitat i orientació sexual

- **Discriminació directa:** Situació en la que es trobi una persona que és, ha sigut o que pugui ser tractada per la identitat i l'orientació sexual d'una manera menys favorable que un altre en una situació anàloga.
- **Discriminació indirecta:** Situació en la que una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica presumiblement neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals (LGBTI) un desavantatge particular respecte de persones que no ho son.
- **Discriminació per associació:** Situació en la que una persona és objecte de discriminació per identitat de gènere o orientació sexual com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.

4.5. Grups d'especial protecció i/o atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els estudis mostren que la majoria de les persones que

pateixen assetjament són dones, és un fenomen que ultrapassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda. Els grups de dones en situació de més vulnerabilitat, i que necessiten d'especial protecció són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones víctimes de violència de gènere
- Dones amb discapacitat.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

5. Procediment

En aquest apartat definirem els procediments a seguir davant d'una eventual situació d'assetjament per resoldre la situació amb les garanties necessàries. D'altra, s'establiran els mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

5.1. Garanties i principis del procediment

• Respecte i protecció

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com els testimonis.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones afectades poden ser assistides per un representant sindical, així com per una persona de la seva confiança.

S'aplicarà el Protocol Marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009), en el que es contemplen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i d'altres específics segons el tipus de situació d'assetjament.

Seràn aplicables a qualsevol intervenció, **(Annex 1)** que es porti a terme en la fase d'ins-trucció, investigació del procediment en aspectes com ara la prevenció, la coordinació, els procediments o els espais en els quals es durà a terme aquesta atenció.

• Confidencialitat

La informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en l'aplicació d'aquest Protocol **té caràcter confidencial** i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en

procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. En aquest sentit **s'exigirà la signatura d'un compromís de confidencialitat** a qualsevol persona que intervingui en el procediment.

Les dades relatives a la salut **han de ser tractades de forma específica**, de manera que s'incorporin a l'expedient **després de l'autorització expressa de la persona afectada**, i qualsevol informe que se'n derivi ha de **respectar el dret a la confidencialitat** de les dades de salut.

La informació objecte de tractament i les persones que hi accedeixin restaran subjectes al règim previst per l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i al Manual de tractament de dades aprovat a l'MMB

• Dret a la informació

Les persones que tinguin la condició d'interessades en el procediment tramitat tenen dret d'accés a l'expedient en els termes establerts a la normativa reguladora del procediment administratiu.

• Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades i respectant les garanties. El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia. La durada màxima de tot el procés, s'entendrà de **20 dies laborables**, ampliable a un màxim de **30 dies**. La durada de la **fase 1** no serà superior a **tres dies laborables**.

• Tracte just

El procediment garantirà l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades, respectant el principi de presumpció d'innocència. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

• Protecció davant de possibles represàlies

Totes les persones implicades han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació, tant activament com passiva, en el procés d'aquest protocol. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar 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.

• Formació de les persones que intervenen en el procediment

A la fi de garantir el procediment, el Consorci ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria. Les persones que intervenen en el procediment, persones de referència i Membres de la Comissió d'Investigació han de ser persones suficientment formades en l'exercici d'aquesta funció. També ho han de ser, en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual, atenent els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades

5.2. Definició i competències dels agents que intervenen

5.2.1. Persones de referència

1 persona designada per la Direcció de l'àmbit dels Recursos Humans.

1 persona designada pel Comitè d'empresa. Ambdues persones hauran d'estar formades en matèria d'igualtat de gènere i assetjament sexual. És convenient que comptin amb el respecte i la confiança de l'organització per poder realitzar les seves funcions per a la totalitat de les persones membres de l'organització.

Les seves funcions seran:

- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre, entre les quals s'inclou, la d'informar que pot venir acompanyada d'un delegat o d'una delegada de prevenció.
- Acompanyar a la persona afectada en tot el procés.
- Proposar a la Direcció del Consorci, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Efectuar la investigació tècnica.
- Conservar la documentació de la fase d'informació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i de la informació que es generin en aquesta fase.
- Emetre un informe final.

5.2.2. Direcció del Consorci:

En són: el Director/a General i Gerent/a

Les seves funcions seran:

- Aplicar les mesures cautelars proposades per les persones de referència.
- Aplicar les mesures preventives i correctores proposades per la Comissió d'Investigació.
- Iniciar, si es cau, el procediment de les mesures sancionadores.

5.2.3. Comitè de Seguretat i Salut:

Delegats de prevenció del Consorci, dos membres nomenats per la Direcció del Consorci i dos membres anomenats pel Comitè d'Empresa.

Les seves funcions seran:

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i orientació sexual de les quals tinguin coneixement.
- Acompanyar i donar suport a la persones afectades en el procediment, sempre i quan aquestes així ho sol·licitin. En aquest sentit, s'informarà a la persona afectada que podrà venir acompanyada d'un delegat o d'una delegada de prevenció.
- Donar suport a la Comissió d'investigació sempre que li sigui demanada.

5.2.4. Comissió d'Igualtat

Formada paritàriament per 6 persones, una de les quals realitza les funcions d'Agent d'igualtat del Consorci.

- Participarà en la promoció i elaboració de les polítiques en matèria de prevenció dirigides a evitar situacions d'assetjament sexual, tal i com es preveu en el punt 3 d'aquest protocol.
- Donarà suport a la Comissió d'Investigació sempre que li sigui demanada
- Realitzarà el seguiment, control i avaluació segons consta en el punt 3.7 d'aquest Protocol
- Donarà suport a les persones que participen en les diferents fases del procediment establert en aquest Protocol sempre que sigui necessari.

5.2.5. Comissió d'Investigació

Formaran part de la Comissió d'investigació:

- Un membre de la Direcció del Consorci,
- Un tècnic de Recursos Humans
- L'agent d'igualtat del Consorci
- Una o un jurista assignat per la Direcció, i que farà les funcions de secretaria.

Els membres de la comissió podran sol·licitar l'assistència d'un assessor/a expert en matèria d'igualtat de gènere i assetjament sexual.

La Comissió d'Investigació prendrà les seves decisions de forma col·legiada i els membres hauran de tenir formació en matèria d'igualtat de Gènere i assetjament sexual.

La Comissió rebrà de les persones de referència l'informe i la resta de documents que integren l'expedient.

Les seves funcions seran:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i orientació sexual de les quals tingui coneixement, en el marc de la corporació. En el procediment d'investigació, s'analitzarà la denúncia i la documentació presentada, s'entrevistarà a les persones implicades i els possibles testimonis, informant-los de la necessitat de confidencialitat en el procés.
- Emetre un informe vinculant en relació a les situacions descrites a l'apartat anterior sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament. En l'informe han de constar com a mínim les següents dades: Identificació de les persones implicades; relació nominal de les persones que han participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe; antecedents si existeixen; i la resta d'actuacions que s'hagin realitzat, així com les proves aportades.
- Valoració de l'existència de causes agreujants: si la persona denunciada és reincident en comissió d'assetjament; si existeixen amenaces, intimidació o represàlies per part de la persona assetjadora; rang o posició de la persona assetjadora respecte a la víctima; si la víctima pateix algun tipus de discapacitat, problema físic o psicològic amb acreditació mèdica; si existeixen pressions sobre la víctima, familiars o testimonis amb l'objectiu de desviar o evitar la investigació; emetre les conclusions finals de la investigació.
- Farà recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures necessàries.
- Proposarà a la Direcció del Consorci, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives
- Custodiarà la documentació que es generi durant la fase d'investigació.

5.2.6. Responsable de coordinació de Prevenció de Riscos laborals en el Consorci

Serà la persona encarregada de la gestió administrativa i les relacions amb el servei extern de prevenció de la salut del Consorci.

Les seves funcions són:

- Coordinar les gestions tècniques i mèdiques externes.
- Donar suport en les diferents etapes del procediment sempre que li sigui demanat.

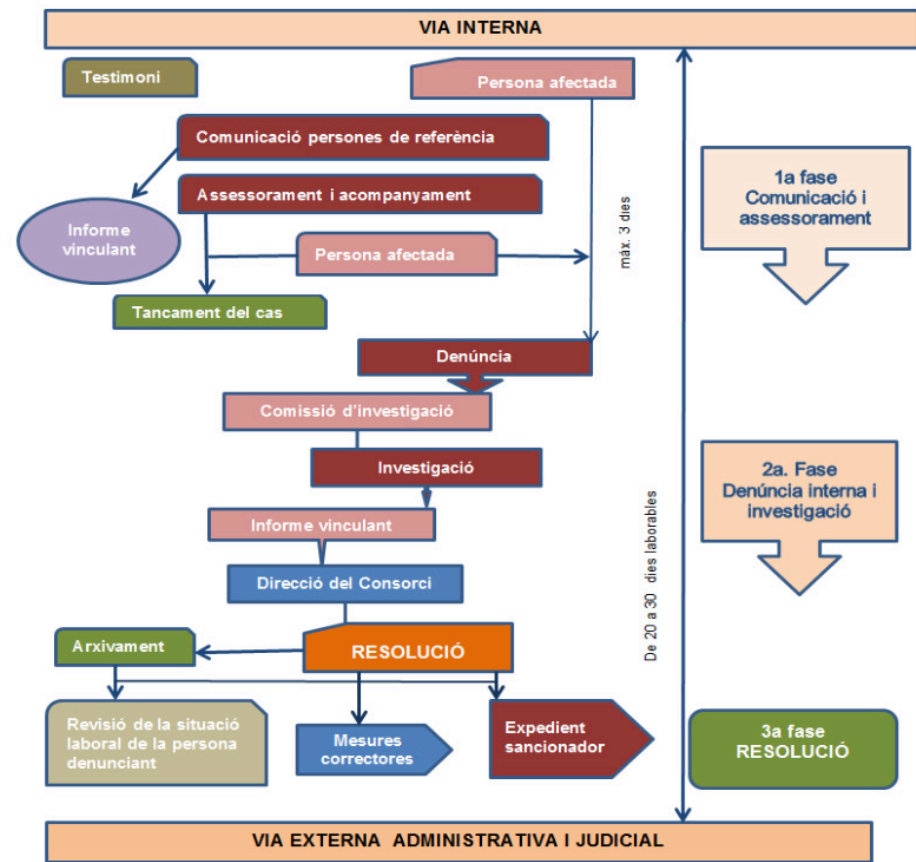
5.2.7. Empleades i empleats del Consorci:

Constitueixen tot el conjunt de treballadors i treballadores del Consorci.

Estan obligats a:

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i orientació sexual que detectin.
- Col·laborar en els procediments aportant la informació de que es disposi relacionada amb els fets investigats, requerida a sol·licitud de la persona de referencia o de la Comissió d'Investigació.

5.3. Fases del procediment



En aquest punt es defineixen les diferents fases d'assessorament, investigació, resolució i resposta que la Direcció del Consorci articularà davant una denúncia d'assetjament.

La comunicació de la percepció o sospita d'assetjament posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació. Podran realitzar la comunicació:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

Una persona afectada d'assetjament sexual és qualsevol persona receptora de conductes o accions dels tipus d'assetjament sexual descrits en aquest Protocol, i que tinguin lloc en l'àmbit de les relacions laborals del Consorci.

Caldrà formular la comunicació una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, i es podrà fer mitjançant escrit/formulari, correu electrònic o conversa adreçada a qualsevol de les persones de referència

5.3.1. Fase d'assessorament previ

La competència per tramitar les actuacions que comprenen aquesta etapa correspon a les dues persones de referència.

Actuacions de les persones de referència seran:

- Atendre la sol·licitud d'intervenció realitzada seguint el model establert.
- Recollir la documentació i informació necessària sobre els fets investigats.
- Realitzar qualsevol actuació adreçada a investigar l'abast dels fets.
- Proposar, si s'escau, a la Direcció del Consorci l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Fer una valoració inicial i emetre un informe corresponent que s'haurà de pronunciar sobre els següents extrems:
 - a) **Inexistència** d'indicis d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i orientació sexual. S'emetrà un informe argumentat de les conclusions que es comunicarà a les parts interessades i a la Comissió d'Investigació procedint al tancament del procés.
 - b) **Existència** d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i orientació sexual. Es comunica la decisió a la Direcció del Consorci i a les persones afectades. Es dona trasllat d'aquesta valoració a la Comissió d'Investigació.

Les persones de referència hauran de complir els següents criteris en relació amb l'assessorament i acompanyament que faran a la persona afectada:

- Realitzar una escolta activa i proactiva.
- Donar la informació d'una manera clara i comprensible.
- Informar dels serveis i recursos disponibles, acompanyament personalitzat a partir de la valoració de la demanda i les expectatives de la persona afectada.
- Defugir de la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives.
- Evitar actituds paternalistes
- Evitar judici de valor sobre les actuacions de la persona afectada,

- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de la persona afectada
- Donar suport a les seves decisions.

També han de tenir en compte la diversitat, la realitat cultural de la persona i les especificitats de l'assetjament.

Abans de l'inici de les fases d'intervenció previstes al punt 5.3 d'aquest protocol, el treballador o treballadora que tingui sospita que està patint assetjament, o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un possible supòsit d'assetjament, pot adreçar-se a una de les persones de referència, al Comitè de Seguretat i Salut, o als seus representants, per rebre l'assessorament necessari.

Aquesta fase no té caràcter d'obligatòria, sinó que tindrà lloc sempre que la persona afectada, o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un supòsit d'assetjament, requereixi l'assessorament d'una de les persones referides al punt anterior.

5.3.2. Sol·licitud d'inici del protocol

L'obertura del Protocol s'iniciarà d'ofici o a instància de la part afectada, a partir d'una sol·licitud per escrit presentada en el Registre General del Consorci, que s'adreçarà a la **Direcció del Consorci**. La sol·licitud ha d'anar acompanyada de la denúncia que s'adjuntarà en sobre tancat.

La sol·licitud haurà de presentar-se necessàriament segons el que preveu el paràgraf anterior (per escrit i la denúncia en sobre tancat), per tal de donar compliment el que disposa la normativa sobre procediment administratiu, així com, per garantir el principi de confidencialitat de les dades.

Quan ho sigui d'ofici, la Direcció del Consorci donarà trasllat a la Comissió d'Investigació perquè iniciï el procediment. Així mateix quan s'hagi rebut a una persona que manifesti ser objecte d'assetjament sexual, però que renunciï a l'inici del protocol, la Direcció del Consorci, engegarà d'ofici el procediment, per aclarir si existeixen indicis d'una possible situació d'assetjament.

En tots dos casos el termini d'atenció de la sol·licitud d'intervenció per part de les persones de referència, **no podrà ser superior als 3 dies hàbils posteriors a la recepció d'aquesta.**

5.3.3. Comissió d'Investigació

Es constituirà la Comissió d'Investigació, quan l'inici d'aquest protocol es realitzi d'ofici, o bé, quan l'informe emès per les persones de referència, resolgui l'existència d'una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i orientació sexual.

La Comissió d'Investigació un cop rebut l'escrit de sol·licitud d'inici d'actuacions amb la documentació corresponent, iniciarà la tramitació de la investigació pertinent a efecte de determinar si existeix o no assetjament.

En aquest sentit, i d'acord amb les funcions que té encomanades aquesta Comissió, detallades al punt 5.2.5 d'aquest Protocol, les seves actuacions seran les següents:

- Atendrà la sol·licitud d'intervenció segons el procediment establert.
- Realitzarà les actuacions pertinents per recavar la informació i documentació necessària sobre els fets denunciats, compareixences i altres proves que s'estimin oportunes. En aquest sentit, analitzarà la denúncia i la documentació presentada i podrà entrevistar les persones implicades i els possibles testimonis.
- Emetrà un **informe motivat i vinculant** sobre l'existència o no d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual. L'informe valorarà la concurrència de causes agreujants.
- L'informe haurà de contenir les dades relatives a la identificació de les persones implicades en el procediment que ha conegut i la relació nominal de les persones que han format part de la Comissió d'Investigació.
- Proposarà les intervencions i les mesures necessàries a la Direcció del Consorci.
- Notificarà l'informe resultant a les parts interessades i a la Direcció del Consorci.
- La persona que faci les funcions de secretària de la Comissió haurà de custodiar l'expedient generat per les actuacions que porti a terme la Comissió.
- Així com qualsevol altra actuació que, a criteri de la Comissió d'Investigació resulti necessària.

5.3.4. Mesures cautelars i/o preventives

• Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Direcció del Consorci l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures podran, ser o no ser acceptades per la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són: el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. L'adopció d'aquestes mesures s'haurà de fer de forma personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

• Mesures preventives

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció podran proposar a la Corporació mesures preventives per evitar situacions de risc de patir assetjament, com per exemple, la formació i la informació.

Cal evitar situacions d'assetjament per desconeixement, i que s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció. S'ha de difondre i posar a l'abast de la plantilla la normativa relacionada amb la prevenció d'assetjament, utilitzant tots els canals habituals de comunicació, i s'ha de vetllar per mantenir un entorn de treball segur i saludable.

Les mesures cautelars i/o preventives seran d'obligat compliment.

5.3.5. Actuacions derivades

Si l'informe de la CT conclou l'existència d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual, al marge de les mesures proposades en el mateix informe, s'iniciarà el corresponent expedient sancionador (disciplinari, civil o penal), per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades.

Constitueix falta disciplinària de caràcter molt greu, qualsevol actuació que suposi, entre d'altres, discriminació per raó d'orientació sexual, sexe així com, l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, article 95.2, lletra b), del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP). En els mateixos termes, l'article 54,2, lletra g), del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tipifica com incompliment contractual susceptible d'extingir el contracte de treball mitjançant acomiadament disciplinari, l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual o per raó de sexe.

D'acord amb el disposat a l'article 96.1, lletres a) i b), del TREBEP, la comissió d'una falta molt greu pot donar lloc a la imposició de la sanció de separació del servei en el cas del personal funcionari i d'acomiadament disciplinari, en el cas del personal laboral.

Per la seva banda la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal, estableix als articles 184 i 173,1 el següent:

«Artículo 184

1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*

2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*

3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.»*

«Artículo 173

1. *El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleándose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. (...)

Si de la investigació resulta que la persona o persones denunciants han presentat una denúncia falsa s'adoptaran les mesures de caràcter disciplinari corresponent.

Quan de l'estudi d'un cas es conclogui, d'acord amb el criteri mèdic dels facultatius de vigilància de la salut, que, com a conseqüència de l'assetjament, s'han produït danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es consideraran un accident laboral als efectes del que estableix la normativa de Seguretat Social vigent. Es derivarà l'empleat afectat o empleada afectada a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per tal de procedir al seu reconeixement.

5.3.6. Seguiment i control

El seguiment de l'aplicació de les mesures proposades correspondrà a la Direcció o Gerència del Consorci. Així com un seguiment, individualitzat i periòdic, basat en el model integral de la salut de les persones afectades. Proposarà les mesures que estimi més convenients per garantir la salut de la persona, entre les quals, es trobarà un seguiment per part del servei aliè de vigilància de la salut.

El Comitè de Seguretat i Salut, prèvia valoració, proposarà la realització de l'avaluació de riscos psicosocials de l'àmbit funcional afectat per la situació d'assetjament.

6. Altres vies d'actuació

La presumpta víctima de la situació d'assetjament pot acudir, també, a l'apertura d'un procés penal, al constituir un delictes recollit a l'article 184 i al 173.1 del Codi Penal.

Així mateix la presumpta víctima pot denunciar, també, la situació davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

L'apertura de la via penal o administrativa no paralitzarà l'aplicació del protocol.

7. Seguiment, avaluació en l'aplicació del protocol i revisió

7.1. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

La Comissió d'Igualtat i el Comitè de Seguretat i Salut es reuniran, si escau, una vegada l'any per fer l'avaluació i el seguiment de l'aplicació d'aquest protocol..

7.2. Revisió del protocol

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament o per imperatiu legal o jurídic se'n derivi aquesta necessitat. En qualsevol cas, en el termini màxim de 4 anys es revisarà el protocol per valorar la necessitat, o no, de la seva modificació.

Els canvis produïts en la denominació dels diferents òrgans i persones que intervenen en el present protocol, no comportaran necessàriament l'adequació del protocol, ja que s'entendran referits sempre, a aquells òrgans i persones que tinguin assignades les mateixes competències amb independència de la seva denominació.

8. Indicadors

En els informes anuals que la Comissió d'igualtat i el Comitè de Seguretat i Salut elaboren sobre la seva activitat, s'inclouran com a mínim, els següents indicadors sobre l'aplicació del protocol:

- Nombre d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament objecte d'aquest Protocol que s'hagin detectat, amb indicació dels casos que comportaren la constitució de la Comissió d'Investigació.
- Nombre i tipologia de mesures acordades com a conseqüència de l'aplicació del Protocol.

9. Marc normatiu i legislació

9.1. Normativa comunitària

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.
- Acord marc europeu sobre assetjament i violència en el treball, de 27 d'abril de 2007.
- Article 21.1 de la carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01).

9.2. Normativa estatal

- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediments Administratiu Comú de les Administracions Públiques.
- Articles 173.1 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Articles 2, 4, 14 i 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Article 4.2.c) i e) 54.2.c) i g) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- Articles 28 i del 34 al 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Articles 156, 157 i 158 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Article 8.11, 8.12 i 8.13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.
- Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.

9.3. Normativa autonòmica

- Articles 15.2, 25.3, i 40.8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Articles 92 h), 115 b) i 116 del 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.
- 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.

9.4. Normativa de gènere

- La secció tercera del Capítol IV de la Llei 17/2015, de Catalunya, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Articles 7, 8, 45.1, 46.1, 48, 51 i disposicions addicionals onzena 1 i catorzena 2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva per a dones i homes.
- Els capítols 2 i 5, i, en especial, els articles 5.3 i 28 de la Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, de Catalunya, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

9.5. Altres

- NTP 507 de l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball «L'assetjament sexual en el treball».
- NTP 891 i 892 de l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball «Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (I) i (II)»
- El Criteri tècnic 69/2009, sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- Protocol Marc de Catalunya 2009. Estàndards o criteris comuns d'atenció a persones en situació d'assetjament.

10. Annexes

Annex 1

Diagrama de circuit d'actuació

Annex 2

Declaració de confidencialitat

Annex 3

Denúncia i activació del Protocol per part de la persona afectada

Annex 4

Sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

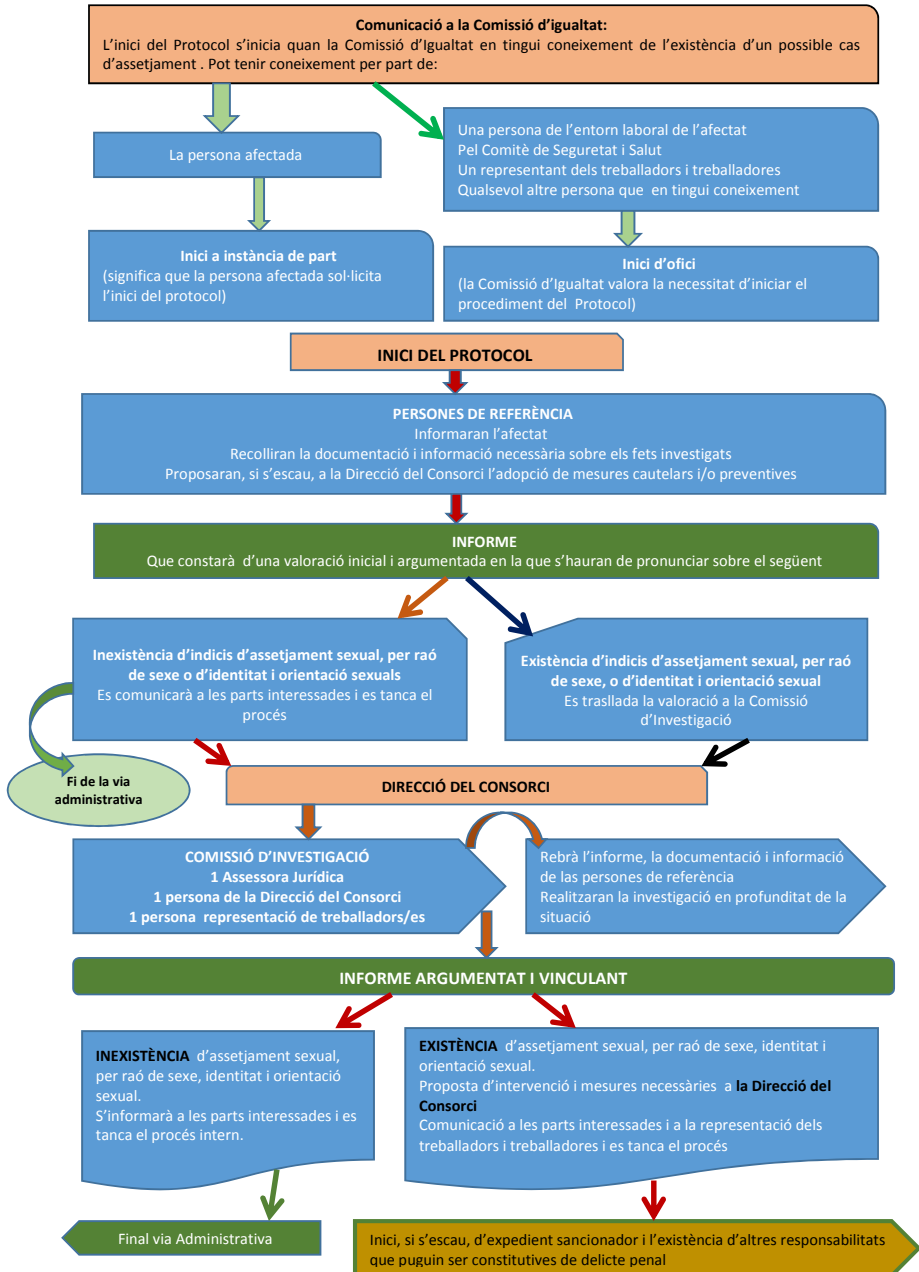
Annex 5

Sol·licitud mitjançant la qual l'empleat demana que s'estudii la documentació que annexa en sobre tancat.

Annex 6

Document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

Annex 1



mmb MUSEU MARÍTIM DE
BARCELONA



Consorti de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona