

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT D'UNA SITUACIÓ D':

- ASSETJAMENT SEXUAL
 - ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
 - ASSETJAMENT MORAL
 - CIBERASSETJAMENT
 - ASSETJAMENT PER RAÓ DE LGTBI+FOBIA
-

ÍNDEX

- 1 DEFINICIONS
 - 1.1 L'ASSETJAMENT SEXUAL
 - 1.2 L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
 - 1.3 L'ASSETJAMENT MORAL O *MOBBING*
 - 1.4 TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE
 - 1.5 CIBERASSETJAMENT
 - 1.6 ASSETJAMENT PER RAO DE LGTBI+FOBIA
- 2 ABAST I VIGÈNCIA
- 3 PRINCIPIS I GARANTIES
- 4 RESPONSABILITATS I FUNCIONS
 - 4.1 FUNCIONS DE L'AGENT D'IGUALTAT
 - 4.2 FUNCINS DEL COMITÈ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT
 - 4.3 TESTIMONIS
- 5 ACTUACIONS PREVENTIVES DE L'ASSETJAMENT
- 6 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ INTERN DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT
 - 6.1. PRESENTAR UNA DENÚNCIA INTERNA DAVANT EL COMITÈ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT O DE L'AGENT D'IGUALTAT
 - 6.2 PRESENTAR UNA DENÚNCIA INTERNA A TRAVÉS DEL CANAL D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT
- 7 ACCIONS PER VIA ADMINISTRATIVA O JUDICIAL
- 8 GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS
- 9 ANNEXOS. MARC LEGAL

1 DEFINICIONS

1.1 L'ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal (per exemple, comentaris obscens, bromes grolleres, demandes de favors sexuals), no verbal (gestos lascius, cartes o missatges de contingut sexual i ofensiu) o físic (contacte deliberat i no sol·licitat, acostament físic excessiu) no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica.

1.2 L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació en què es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una persona pel fet de ser dona o home, normalment perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe (menysprear el treball realitzat per les dones o homes, ridiculitzar tasques tradicionalment assumides per l'altre sexe, etc.).

1.3 L'ASSETJAMENT MORAL O *MOBBING*

Constitueixen assetjament moral aquelles accions, verbals o físiques, hostils, humiliants, repetitives i recurrents en el temps que es donen davant d'un treballador o treballadora, o davant d'un grup, en l'àmbit de les relacions interpersonals laborals, de forma ofensiva i amb el propòsit d'aconseguir l'allunyament d'aquests treballadors/es de la resta. L'assetjament pot obeir a motius laborals o extra-laborals, però ha de produir-se en l'àmbit del lloc de treball. A dia d'avui no hi ha un únic concepte d'assetjament moral a la feina, ja que estan disponibles diverses definicions, tant legals com jurisprudencials.

Les formes més comuns d'assetjament moral són:

Accions contra la dignitat i la reputació:

També anomenat *mobbing*, té l'objectiu de destruir l'estabilitat psicològica d'un ésser humà, a través del descrèdit i la rumorologia. Es practica assetjant personalment o grupalment de tal manera que la víctima "estigmatitzada" no pugui defensar-se, no pugui parlar o la seva paraula ja no tingui cap valor.

La indefensió de la víctima pot derivar-se de la passivitat dels testimonis de la violència. La persona instigadora s'envolta de "testimonis muts i impotents" que es neguen a declarar també per por de perdre la feina i que serien l'única prova fefaent per demostrar el fet. Per això, pot ser molt difícil arribar a demostrar l'existència de testimonis o que aquests puguin participar en la seva defensa.

Accions contra l'exercici del seu treball:

Accions que produeixen en la víctima el rebuig o la por al lloc del treball. Quan es modifiquen atribucions o responsabilitats, denigrant-li mitjançant l'encàrrec injustificat de tasques d'inferior categoria per a provocar el desinterès pel lloc de treball. Assignar tasques degradants o impossibles de realitzar, o inclús, treball per al què el treballador no està qualificat, amb la finalitat de minvar el seu desenvolupament professional. També la sobrecàrrega de treball de forma regular, per a fer rebaixar la qualitat del treball i el seu rendiment. Fixar terminis inabastables per a la finalització d'un determinat treball o tasca. Realitzar comentaris de manera malintencionada, ridiculitzant les seves idees o els resultats obtinguts.

Accions que manipulen la comunicació o la informació:

Aquelles accions que inclouen una àmplia varietat de situacions: mantenint la víctima en una situació d'ambigüitat de rol (no se li informa sobre els diferents aspectes del seu treball, com les seves funcions i responsabilitats, mètodes de treball a realitzar, la quantitat i la qualitat del treball a realitzar, etc. mantenint la víctima una situació d'incertesa); fent un ús hostil de la comunicació tant explícitament (amenaces, crítiques o reprenent sobre temes laborals i/o temes de la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, fent cas omís a les seves opinions, ignorant la seva presència, etc.); fent servir selectivament la comunicació (per a reprendre o amonestar i mai per a felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels assoliments, etc.).

1.4 TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament. En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeixen les següents tipologies:

L'ASSETJAMENT D'INTERCANVI (O 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 (incorpora el xantatge sexual). 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 el treball.

L'ASSETJAMENT AMBIENTAL

El comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment es requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

En funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada, l'assetjament pot considerar-se:

ASSETJAMENT HORIZONTAL

Quan un/a treballador/a es veu assetjat/a per una altra persona del seu mateix nivell jeràrquic, encara que no oficialment sol haver-hi una posició superior.

ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT

Quan una persona que ostenta un càrrec jeràrquic superior assetja i humilia un treballador/a d'un nivell jeràrquic inferior.

ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT

Quan una persona que ostenta un càrrec jeràrquic superior es veu assetjada per una o diverses persones subordinades.

1.5 CIBERASSETJAMENT

El **ciberassetjament** consisteix en tota amenaça, fustigació, humiliació o qualsevol altra molèstia realitzada per una persona contra una altra en un mitjà digital com internet, mòbil, tauleta, xarxes socials, correus electrònics, blogs,...

1.6 ASSETJAMENT PER RAO DE LGTBI+FOBIA

La LGTBIfòbia és una actitud hostil que percep l'orientació sexual no heterosexual, la transsexualitat i la intersexualitat com a contrària, diferent, inferior, pitjor o anormal i les persones que ho practiquen són percebudes com a diferents, rares, malaltes, amorals o antinaturals.

Hi ha diferents graus de LGTBIfòbia, que van des d'una molt baixa intensitat, com una actitud d'indiferència o de negació de les persones LGTBI, fins a una alta agressivitat, que es manifesta en una violència física i verbal.

La LGTBIfòbia pot ser exercida individualment o col·lectivament, inclús hi ha la **LGTBIfòbia institucional**, que pot anar des de lleis que no preveuen la igualtat fins a dictaminar lleis que castiguen, persegueixen o penalitzen amb la pròpia vida persones LGTBI.

L'insult, tan directe o indirecte és la manera més comuna de manifestar la LGTBIfòbia. La injúria és un ultratge que qualsevol persona LGTBI ha patit al llarg de la vida: l'insult, sentir-se anormal, sentir-se rebutjada o estigmatitzada.

Articularem diverses maneres de LGTBIfòbia:

LGTBIfòbia cognitiva: és la creença que les persones LGTBI són antinaturals, amorals, pecaminoses i/o les fa inferiors i/o indesitjables.

LGTBIfòbia afectiva: són sentiments de rebuig que afloren en determinades persones en relacionar-se (o imaginar-se que es relacionen) amb persones LGTBI. El rebuig sol ser al contacte físic, sentir-se incòmodes amb persones LGTBI, o de mostres d'afecte entre persones LGTBI. Són les persones que diuen "sentir fàstic" o "repulsió" cap a les persones LGTBI.

LGTBIfòbia liberal: es permet l'expressió de la diversitat sexual en l'àmbit privat, però en cap cas accepta que es faci en l'espai públic.

LGTBIfòbia conductual: està en connexió amb els comportaments cap a les persones LGTBI. Aquest comportament es pot manifestar de moltes maneres, des del grau més lleu de l'acudit fàcil fins al més greu de l'agressió física.

També es pot classificar la LGTBIfòbia de la manera següent:

LGTBIfòbia externalitzada: és aquella en la qual es donen conductes verbals i físiques (LGTBIfòbia conductual), així com emocionals (LGTBIfòbia afectiva) que poden portar a algun tipus d'abús cap a les persones LGTBI.

LGTBIfòbia internalitzada: és l'assimilació mitjançant l'educació heterosexual que les conductes d'orientació sexual i identitat de gènere són negatives. Aquesta afecta tant les persones heterosexuales com les persones LGTBI, aquestes últimes poden tenir greus problemes d'autoestima que porta a una invisibilització personal.

La LGTBIfòbia engloba les fòbies següents: homofòbia, lesbofòbia, bifòbia, transfòbia, plomofòbia i intersexualfòbia.

En l'àmbit del treball, es poden donar altres maneres de LGTBIfòbia, com un acomiadament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (encara que s'intenta dissimular); o la pressió, mitjançant mobbing, a la treballadora o al treballador afectat, perquè sigui ella o ell qui acabi abandonant l'empresa; o no habilitar els espais públics, perquè pugui tenir intimitat una treballadora o un treballador trans; la publicació en els cens del centre de treball amb l'assignació a un determinat sexe, que en moltes ocasions no aporta cap informació de vital importància.

2 ABAST I VIGÈNCIA

Aquest protocol és d'aplicació a totes les persones que treballen a l'Autoritat Portuària de Barcelona (APB), independentment de la seva relació contractual i pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa, etc.).

Així mateix, s'aplicarà a les persones que sense formar part de l'Autoritat Portuària de Barcelona es relacionin amb l'organització per raó del seu treball (clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.), així com a l'empresa participada de l'APB, Gerència Urbanística Port Vell.

L'Autoritat Portuària de Barcelona realitzarà accions de formació, informació, difusió i sensibilització a la plantilla en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral.

Aquest protocol té una vigència trianual (fins a 31 de desembre de 2029) i renovable de forma automàtica, excepte denúncia expressa de les parts, sent revisable i modificable per acord de la **Comissió de Seguiment d'Igualtat de l'APB**.

3 PRINCIPIS I GARANTIES

L'Autoritat Portuària de Barcelona vetllarà pel compliment de la legislació vigent, les normatives internes existents a l'Empresa i el Conveni Col·lectiu pel que fa a aquest protocol, mitjançant el **Comitè d'Atenció a l'Assetjament** i l'**Agent d'Igualtat**. Així mateix, seran els responsables de salvaguardar la confidencialitat de qualsevol denúncia.

4 RESPONSABILITATS I FUNCIONS

L'Autoritat Portuària de Barcelona té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa i per a això estableix les següents responsabilitats i funcions:

RESPONSABLE	ACCIÓ
Persona presumptament assetjada	Informar / presentar denúncia interna a l'organització sobre una situació d'assetjament, amb les corresponents proves si les hagués
Persona presumptament assetjadora	Defensar-se aportant les proves si les hagués
Agent d'Igualtat	Donar suport a la persona presumptament assetjada i facilitar la relació entre aquesta, la persona presumptament assetjadora i el Comitè d'Atenció a l'Assetjament
Comitè d'Atenció a l'Assetjament	Analitzar, investigar, adoptar les mesures i fer el seguiment davant d'una situació d'assetjament

Testimonis	Informar sobre una situació de presumpte assetjament
Totes les persones de l'APB	Cooperar en la investigació

4.1 FUNCIONS DE L'AGENT D'IGUALTAT

Les funcions primordials de l'Agent d'Igualtat són:

- ▶ Donar suport a la persona que realitza la denúncia interna per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual i / o per raó de sexe o qualsevol altre tipus d'assetjament.
- ▶ Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i sobre com procedir.
- ▶ Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- ▶ Informar dels drets i obligacions.
- ▶ Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.) si es considerés necessari.

Actualment, l'agent d'Igualtat a l'APB és Marta Ruiz Molina (marta.ruiz@portdebarcelona.cat).

4.2 FUNCIONS DEL COMITÈ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT

El Comitè d'Atenció a l'Assetjament és el responsable de:

- ▶ Rebre de l'Agent d'Igualtat i salvaguardar les denúncies per assetjament.
- ▶ Sol·licitar l'ajut d'experts, si es considerés necessari.
- ▶ Investigar amb discreció i objectivitat, guardant la deguda confidencialitat dels fets denunciats. Si es considera oportú, es pot inhibir i proposar la seva externalització per a la resolució imparcial del procés.
- ▶ Proposar l'adopció de mesures cautelars.
- ▶ Elaborar un informe de resolució sobre la investigació que haurà d'incloure: indicis i proves, accions d'acompanyament realitzades per l'Agent d'Igualtat i el Comitè d'atenció a l'Assetjament i la recomanació, si escau, de les actuacions a seguir i / o de l'obertura de procediment disciplinari, per al que se seguirà el que estableix la normativa vigent.
- ▶ Supervisar i vigilar el compliment de les mesures adoptades, així com de les sancions imposades.
- ▶ Vetllar pel compliment de la legislació vigent, les normatives internes existents a l'empresa i el Conveni Col·lectiu pel que fa a aquest protocol.

El Comitè d'Atenció a l'Assetjament està constituït per persones de l'organització que, donada la seva formació i professió, tinguin coneixement del tema, no puguin ser recusats per la seva ètica i tinguin la confiança tant per part de la Direcció de l'organització com dels representants dels treballadors:

- ▶ Director/a de Persones (Ana Bernabeu; ana.bernabeu@portdebarcelona.cat)
- ▶ Metge/ssa de l'Empresa (Ana Peces; ana.peces@portdebarcelona.cat)
- ▶ Lletrat/a d'Assessoria Jurídica, nomenat/da pel/la Subdirector/a General del Servei Jurídic del Port de Barcelona (Dolors Serratosa; dolors.serratosa@portdebarcelona.cat)
- ▶ President/a del Comitè d'Empresa (Soraya Díaz; soraya.diaz@portdebarcelona.cat)

Tots els membres del Comitè d'Atenció a l'Assetjament s'han de comprometre a fer una formació específica, de manera obligada i abans de formar part del Comitè d'Atenció a l'Assetjament.

Per tal de garantir la imparcialitat i la protecció tant del denunciant com del denunciat, tots els membres del Comitè d'Atenció a l'Assetjament tenen el deure d'abstenir-se en cas de conflicte d'interès (principi d'abstenció), i poden ser recusats per qualsevol de les parts, sempre que la recusació sigui degudament motivada i documentada (principi de recusació).

En concret, es causa d'absència per conflicte d'interès, entre d'altres, quan la persona denunciada o denunciant formin part del Comitè d'Atenció a l'Assetjament.

A més, si fos necessari, per motius personals, legals o per revisió obligada d'aquest protocol, tant l'Agent d'Igualtat com els membres del Comitè d'Atenció a l'Assetjament podran ser substituïts en el termini que es marqui per a cada cas, precisant un màxim d'un mes per dur a terme la seva substitució.

4.3 TESTIMONIS

Els testimonis són qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament, sense que sigui l'objecte directe d'aquesta conducta o per observar que alguna persona del seu entorn pugui estar sent assetjada. El testimoni té dret a presentar una denúncia interna davant el Comitè d'Atenció a l'Assetjament o l'Agent d'Igualtat perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol seguint els passos que es recullen en aquest procediment. Així mateix, són les persones que tant el presumpte assetjat com el presumpte assetjador poden presentar com a parts del procés.

5 ACTUACIONS PREVENTIVES DE L'ASSETJAMENT

Per a mantenir un ambient de treball saludable i garantir el respecte entre les persones, és imprescindible establir mesures per a evitar l'aparició de conductes d'assetjament laboral en qualsevol de les seves



modalitats. A continuació relacionem les principals accions preventives que l'APB pot dur a terme amb la finalitat de prevenir l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament:

1. Elaboració d'estratègies de sensibilització, difonent informació a través de la intranet i altres mitjans de comunicació:
 - Divulgació i comunicació del Protocol a tota la plantilla. Igualment s'ha de lliurar aquest protocol al personal de nova incorporació en l'APB.
 - Oferir accions formatives i informatives a tot el personal de l'APB sobre el protocol d'assetjament, incloent la prevenció, l'actuació i l'erradicació de casos d'assetjament en tots els seus àmbits.
 - Elaborar continguts divulgatius, adaptats als diferents col·lectius i categories laborals, que incorporin mesures preventives i instruments d'identificació prèvia per al conjunt de personal i comandaments.
 - Proporcionar informació sobre el contingut del protocol per detectar situacions d'assetjament.
 - Fer publicació a la intranet del protocol d'assetjament
 - Fer recordatori a la intranet de la infografia del protocol d'assetjament
 - Oferir accions formatives i informatives especialitzades als membres de la Comissió de Seguiment d'Igualtat, als membres del Comitè d'Atenció a l'Assetjament i als delegats i delegades de prevenció de riscos, per tal que puguin afrontar adequadament les intervencions en què són requerits.
 - Recordar les vies de comunicació per a consultes i assessorament.
 - Informar de l'existència i garantir l'accés del Protocol d'assetjament a tot el personal i a tercers.
 - La representació dels treballadors/es ha de participar, donar suport i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament en tots els seus àmbits.
2. Dur a terme estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització i les característiques que presenta, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut de les treballadores i treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:
 - Realització de l'enquesta de riscos psicosocials per identificar i avaluar els factors de risc psicosocial
 - Dur a terme i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques i altres intervencions psicosocials a fi i efecte d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament psicològic laboral o d'altres discriminacions.
3. Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, inculcant a tots els treballadors i les treballadores els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
4. Afavorir la integració del personal de nou ingrés, per evitar situacions d'aïllament mitjançant un seguiment del treballador o de la treballadora no només en el seu procés d'acollida inicial, sinó



amb posterioritat a aquest. L'APB ha de fer ressò de les circumstàncies personals o culturals de la treballadora o del treballador incorporat i les ha de tenir en compte per contribuir a la seva integració.

5. Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que contingui una visió LGTBfòbica o inciti a la LGTBfòbia o ferir la sensibilitat de qualsevol col·lectiu.
6. Quan es detecten conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, l'APB s'ha d'adreçar immediatament a la persona responsable d'aquest col·lectiu/equip, amb la finalitat d'informar-la sobre la situació detectada, les obligacions que han de respectar-se i les conseqüències que es deriven del seu incompliment, i procedir a posar en marxa el protocol acordat.
7. Garantir la privacitat en tots els espais públics (banys, dutxes, vestuaris...)
8. Visibilitat entre la plantilla (i comunitat portuària, amb accions, com per exemple la il·luminació) els dies internacionals contra els assetjaments.
9. Promoure la coordinació entre el Comitè d'Atenció a l'Assetjament, la Comissió de Seguiment d'Igualtat i el Comitè de Prevenció de Riscos Laborals.

El seguiment d'aquestes accions preventives el realitzarà la **Comissió de Seguiment d'Igualtat de l'APB**.

6 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ INTERN DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes d'actuació davant d'una situació d'assetjament: presentar una denúncia interna davant el Comitè d'Atenció a l'Assetjament o l'Agent d'Igualtat, sol·licitant que s'iniciï un procés de investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta. I la segona via és presentant una denúncia a través del Canal d'activació del Protocol d'Assetjament de l'APB.

6.1 PRESENTAR UNA DENÚNCIA INTERNA DAVANT EL COMITÈ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT O DE L'AGENT D'IGUALTAT

Davant d'una situació d'assetjament la persona presumptament assetjada o un testimoni podrà presentar una denúncia interna davant del Comitè d'Atenció a l'Assetjament o de l'Agent d'Igualtat, sol·licitant que s'iniciï un procés d'investigació dels fets i, si és el cas, es sancioni la conducta.

6.1.1. PRESENTAR UNA DENÚNCIA INTERNA

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets per part de l'Agent d'Igualtat al Comitè d'Atenció a l'Assetjament per tal d'iniciar el procediment, en el cas que la denúncia arribi primer a l'Agent d'Igualtat, o en el moment que la denúncia la rebi directament qualsevol membre del Comitè d'Atenció a l'Assetjament.

La persona presumptament assetjada o la persona testimoni que presenti la denúncia, podrà demanar l'ajuda a l'Agent d'Igualtat.

La denúncia interna que haurà estat preparada per la persona presumptament assetjada o la persona testimoni d'aquesta situació, podrà tenir l'ajuda de l'Agent d'Igualtat i necessàriament s'ha de fer per escrit i ha d'incorporar:

- ▶ Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- ▶ Nom i cognoms de la persona presumptament assetjadora.
- ▶ Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets...
- ▶ Nom i cognoms dels possibles testimonis.

Se li assignarà un codi numèric a cadascuna de les parts per garantir la confidencialitat de les mateixes.

Un cop rebuda la denúncia, l'Agent d'Igualtat informa al Comitè d'Atenció a l'Assetjament, en el cas que no l'hagin rebuda, i es procedeix a:

- ▶ Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- ▶ Comunicar tant a la persona presumptament assetjada com a la persona presumptament assetjadora que el Comitè d'Atenció a l'Assetjament durà a terme la investigació.

També, un cop rebuda la denúncia, s'informarà a l'Òrgan de Compliment de l'APB de la següent informació, sense indicar cap dada de persones ni fets concrets, tret que hi hagi indicis raonables d'un possible delictes, que caldrà facilitar la informació necessària i rellevant per a la gestió del risc penal:

- Data de recepció de la denúncia i número de referència.
- Tipus d'assetjament denunciat
- Si és de l'APB o del Port Vell.
- Si s'estima o desestima la denúncia.

6.1.2. INSTRUCCIÓ DEL PROCEDIMENT

El Comitè d'Atenció a l'Assetjament ha d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o moral (*mobbing*), ciberassetjament i/o assetjament per raó de LGTBI.

Per a això, s'haurà de:

- ▶ Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna, que pot estar acompanyada per qualsevol altra persona de la seva confiança que designi.
- ▶ Entrevistar els possibles testimonis i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat del procés.
- ▶ Entrevistar la persona denunciada, que també podrà estar acompanyada durant tot el procés si així ho considera.

La persona que realitza la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions assetjadores, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència d'assetjament, aportant les proves si les hagués.

La instrucció ha d'acabar amb una conclusió i proposta d'acció i serà necessari incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també detall de a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat i les conclusions obtingudes.

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal prendre alguna mesura preventiva (mesures cautelars) per limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora fins que finalitzi la investigació.

Les mesures no suposaran, en cap cas, una disminució de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i, en tot cas, hauran de ser acceptades per aquesta sempre que sigui possible (per exemple: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït, etc.).

6.1.3. RESOLUCIÓ

El Comitè d'Atenció a l'Assetjament ha d'elaborar un informe detallat dels fets, on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament, l'informe ha de contenir una proposta de les accions a prendre i / o d'obertura d'expedient disciplinari. Aquest informe haurà d'estar dirigit a la Direcció per tal que aquesta es pronunciï sobre l'inici de l'expedient disciplinari.

Si els fets es qualifiquen com que no hi ha assetjament, l'informe haurà d'especificar que es conclou amb l'arxiu de l'expedient. No obstant, es pot arribar a concloure que sí que hi ha un conflicte entre les parts. En aquest cas es prendran les mesures oportunes per solucionar el conflicte detectat.

En el cas que el Comitè d'Atenció a l'Assetjament conclogui que la denúncia és falsa i s'ha realitzat amb manifesta mala fe, perquè hi ha proves que evidencien la intenció de la persona que interposa la denúncia falsa, podrà proposar, a qui correspongui la facultat sancionadora, l'obertura d'un expedient disciplinari contra la persona que va presentar la denúncia falsa.

Un cop resolt l'expedient de la denúncia per la Direcció, l'Agent d'Igualtat informará a la persona que ha formulat la denúncia dels detalls d'aquesta resolució.

A més, si durant la instrucció el Comitè d'Atenció a l'Assetjament detecta evidències d'altres situacions de violència o discriminació, podrà proposar l'obertura d'un expedient disciplinari.

En tots els casos, es comunicarà la resolució a les parts implicades.

Es comunicarà també la resolució a l'Òrgan de Compliance de l'APB, indicant la data de tancament i si ha esdevingut en expedient disciplinari o s'ha arxivat.

Quan del resultat de la investigació, una vegada finalitzada la mateixa, es determini un possible delictes, sí què, en aquests casos, caldrà que s'informi al Òrgan de Compliance de l'APB amb la informació necessària i rellevant per al a gestió del risc, donat que l'assetjament sexual i moral està tipificat com a delictes penal.

6.2 PRESENTAR UNA DENÚNCIA INTERNA A TRAVÉS DEL CANAL D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

Davant d'una situació d'assetjament, la persona presumptament assetjada o un testimoni podrà presentar una denúncia o comunicar una possible conducta d'assetjament, a través del **Canal d'activació del Protocol d'Assetjament de l'APB**. Aquesta comunicació també es podria fer de forma anònima.

El canal d'activació del protocol d'assetjament es troba disponible tant a través de la intranet com de la web del Port de Barcelona:

<https://site-32mfe-canaletico.powerappsportals.com/ca-ES/>

Aquesta comunicació per aquest Canal la rep l'Agent d'igualtat de l'APB que informará a tot el Comitè d'Atenció a l'Assetjament per tal d'iniciar el procés.

La primera part d'aquest procés seria parlar amb la persona presumptament assetjada per tal d'informar-li que s'ha rebut una comunicació a través del Canal d'activació del Protocol d'Assetjament de l'APB, en el cas que no l'hagi presentat la mateixa persona i alhora, informar-li que per poder activar el protocol d'assetjament caldrà presentar una denúncia per escrit. Si la persona presumptament assetjada vol presentar la denúncia per escrit, s'activarà el present protocol d'assetjament i s'iniciaran el passos indicats en el mateix. En cas contrari, no s'activarà el present protocol d'assetjament i s'arxivarà la denúncia presentada a través del Canal d'activació del Protocol d'Assetjament de l'APB.

En el cas de rebre una denúncia anònima i la persona presumptament assetjada no volgués activar el protocol d'assetjament fent denúncia per escrit, el Comitè d'Atenció a l'Assetjament farà informe indicant que no s'activa el protocol per voluntat de la persona presumptament assetjada.



No obstant, en el cas de tenir evidències i proves de que existeix una situació d'assetjament, es podrà activar el protocol per part del Comitè d'Atenció a l'Assetjament, sense haver de tenir la denúncia per escrit de la persona presumptament assetjada.

7 ACCIONS PER VIA ADMINISTRATIVA O JUDICIAL

Cal tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, les vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la resolució a què s'ha arribat per via interna.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes al Codi Penal, art. 184), s'haurà d'acudir a la via penal. En aquests supòsits és important procurar-se assessorament legal especialitzat.

En aquests casos queda automàticament paralitzat el procediment d'actuació intern davant d'una situació d'assetjament.

8 GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

Totes les denúncies internes seran tractades amb rigor, imparcialitat, confidencialitat i sense dilació.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que intervinguin en ell han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i rigor en totes les seves accions. Tota la informació relativa a les denúncies internes en matèria d'assetjament es tractarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

D'acord amb el que disposa l'article 36.3 de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, es garantirà la protecció de la persona denunciant davant qualsevol represàlia derivada de la comunicació d'una situació d'assetjament, sempre que hagi actuat de bona fe. Aquesta protecció inclou, entre altres, la prohibició de mesures disciplinàries, laborals o de qualsevol altra naturalesa que puguin tenir un efecte negatiu sobre la persona informant.

En aquells casos en què la persona denunciada o la persona denunciant formi part del Comitè d'Atenció a l'Assetjament, encarregat de la instrucció del procediment, s'haurà d'informar l'Òrgan de Compliment. Aquest Òrgan valorarà, cas per cas, si la persona proposada pel Comitè d'Atenció a l'Assetjament per a la seva substitució pot assumir la investigació, garantint que no existeixi cap relació de dependència jeràrquica directa amb cap de les parts implicades (persona denunciant o persona denunciada). Aquesta mesura té com a finalitat preservar la imparcialitat del procés i evitar qualsevol situació que pugui comprometre la seva objectivitat.



En cas que no sigui possible designar una persona substituïda que compleixi aquests requisits, la instrucció podrà ser assumida pels altres membres del Comitè d'Atenció a l'Assetjament que no es trobin afectats per cap conflicte d'interès, o bé es podrà recórrer a terceres persones externes al Comitè d'Atenció a l'Assetjament per dur a terme la instrucció, d'acord amb el que estableix aquest protocol.

LA PERSONA QUE PRESENTA UNA DENÚNCIA TÉ DRET A:

- ▶ Tenir garanties que aquesta es gestiona amb confidencialitat, rigor, imparcialitat, sense dilació i a rebre un tracte just.
- ▶ Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- ▶ Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal a menys que aquest resultés en expedient disciplinari.
- ▶ Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- ▶ Rebre informació sobre la resolució final de l'expedient.
- ▶ Sol·licitar l'atenció, orientació i informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. En cas que una persona pateixi un perjudici per la salut a causa d'un presumpte episodi d'assetjament que comporti una baixa mèdica, caldrà acudir als serveis mèdics de l'APB perquè aquests derivin el cas a la mútua. La mútua serà qui valorarà la contingència de la baixa laboral i determinarà si es tracta d'un accident de treball.
- ▶ Rebre informació de les accions que pugui interposar, tant de caràcter administratiu com judicial que es descriuen a l'Apartat 6 d'aquest Protocol.

LA PERSONA ACUSADA D'ASSETJAMENT TÉ DRET A:

- ▶ Estar informada de la denúncia.
- ▶ Tenir accés a la denúncia i respondre a aquesta.
- ▶ Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- ▶ Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal a menys que aquest resultés en expedient disciplinari.
- ▶ Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- ▶ Rebre informació de les accions que puguin ser interposades contra ell, tant de caràcter administratiu com judicial, segons es descriuen en l'apartat 5 d'aquest Protocol.

RESUM DE TERMINIS

DES DE	FINS	PERÍODE
Presentació de la denúncia a l'Agent d'Igualtat	Convocatòria del Comitè d'Atenció a l'Assetjament	El mateix dia laborable de l'Agent d'Igualtat en rebre la denúncia, màxim el seu dia següent laborable.
Substitució de l'Agent d'Igualtat o membres del Comitè d'Atenció a l'Assetjament		Màxim 1 mes
Presentació de la denúncia davant de l'Agent d'Igualtat o del Comitè d'Atenció a l'Assetjament i resolució de la mateixa		Màxim 3 mesos

9 ANNEXOS. MARC LEGAL

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe són les següents:

9.1 ÀMBIT COMUNITARI

- ▶ Directiva 2006/54 / CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'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 en la Recomanació 92/131 / CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

9.2 ÀMBIT ESTATAL

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

- ▶ Art. 14: principi d'igualtat.
- ▶ Art. 15: dret a la vida i a la integritat física i moral.
- ▶ Art. 18: dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- ▶ Art. 35: dret al treball, sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES:

- ▶ Art. 7: definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, en l'apartat 3, s'estableix que es consideraran discriminatoris en tot cas.
- ▶ Art. 8: determina que qualsevol tracte desfavorable cap a les dones, relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe.
- ▶ Art. 45.1: obligació de les empreses d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que es hauran de negociar i, si s'escau, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- ▶ Art. 48: mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

ESTATUT DELS TREBALLADORS:

- ▶ Art. 4.2 e): en la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

LLEI 31/1995, DE 8 DE NOVEMBRE, DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS:

- ▶ Art. 2: estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- ▶ Art. 4.2: defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- ▶ Art. 14 i ss: dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir les persones treballadores enfront dels riscos laborals.
- ▶ Art. 33 i ss: es refereix a la participació de les persones treballadores en la presa de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

REIAL DECRET LEGISLATIU 5/2000, DE 4 D'AGOST, PEL QUAL S'APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI SOBRE INFRACCIONS I SANCIONS DE L'ORDRE SOCIAL

- ▶ Art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- ▶ Art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

CODI PENAL

- ▶ Art. 184: tipifica l'assetjament sexual com a delicte
- ▶ Art. 173: posat en relació l'article 177 recull els requisits que els especialistes estableixen per considerar que concorre el que ara es coneix com a *mobbing* o assetjament moral a la feina i que són l'existència d'un tracte degradant i l'existència d'un dany.

LLEI ORGÀNICA 10/2022, DE 6 DE SETEMBRE, DE GARANTIA INTEGRAL DE LA LLIBERTAT SEXUAL, QUE TÉ PER OBJECTE LA GARANTIA I LA PROTECCIÓ DE LA LLIBERTAT SEXUAL EN L'ÀMBIT LABORAL

- ▶ Art. 12: estableix la obligació de prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral.
- ▶ Art. 13: estableix la obligació de prevenció i sensibilització en el cas de l'Administració Pública i organismes públics.

LLEI 2/2023, DE 20 DE FEBRER, REGULADORA DE LA PROTECCIÓ DE LES PERSONES QUE INFORMIN SOBRE INFRACCIONS NORMATIVES I DE LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ

- ▶ Art. 2.b): estableix l'àmbit material d'aplicació de la citada Llei: accions que puguin ser constitutives d'infracció penal.

LLEI 4/2023, DE 28 DE FEBRER, PER A LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES TRANS I PER A LA GARANTIA DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBI

- ▶ Art. 15: Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses
- ▶ Art. 62: Mesures de protecció front a la discriminació i la violència

9.3 ÀMBIT AUTONÒMIC

ESTATUT D'AUTONOMIA DE CATALUNYA

- ▶ Art.15: dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal.

LLEI 5/2008, DE 24 D'ABRIL, DEL DRET DE LES DONES A ERADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

- ▶ Art. 5 Tercer: determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- ▶ Capítol 7 (art. 27 a 29): tracta de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

9.4 LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per acordar polítiques i instruments de prevenció i abordatge de les desigualtats. Pel que a l'Autoritat Portuària de Barcelona es refereix s'empara en el marc del III Conveni Col·lectiu de Ports de l'Estat i Autoritats Portuàries que fa especial esment a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, en el Codi Ètic i de Conducta de l'APB es manifesta de forma expressa el rebuig de qualsevol forma i expressió d'assetjament.

Per altra banda, la política de compliment de l'APB estableix la cultura d'integritat i de respecte a la normativa interna i externa, establint un estàndard de rebuig absolut als comportaments que comportin la seva vulneració.

Mónica Segarra Gene	Ana Bernabeu Anguera	Marta Ruiz Molina	Anna Ferrer Martínez
Ana Peces Font	Soraya Díaz Soldan	Ruht Cárdenas Vera	Montserrat Romero Merlos
Maria Martínez Martínez	Jordi Giner Rey	Vist-i-plau Alex Garcia i Formatjé Director General	

L'original signat del document queda custodiat a l'expedient.