

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

- ASSETJAMENT SEXUAL
- ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
- ASSETJAMENT MORAL

2019 - 2021

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
- 2 ABAST I VIGÈNCIA
- 3 PRINCIPIS I GARANTIES
- 4 RESPONSABILITATS I FUNCIONS
- 5 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ INTERN DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT
 - 5.1 PRESENTAR UNA QUEIXA INTERNA DAVANT L'AGENT D'IGUALTAT
 - 5.2 PRESENTAR UNA DENÚNCIA INTERNA DAVANT EL COMITÈ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT
- 6 ACCIONS PER VIA ADMINISTRATIVA O JUDICIAL
- 7 GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS
- 8 ANNEXOS. MARC LEGAL



2

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 d'atemptar contra la dignitat de la persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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.

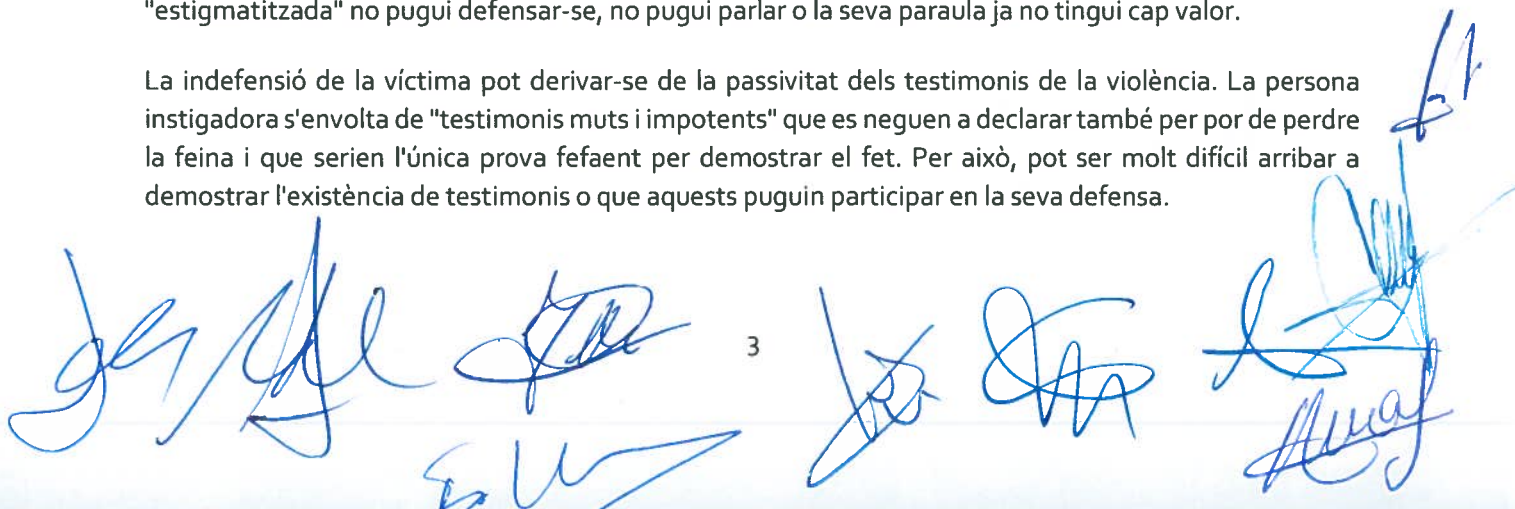
L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una persona pel fet de ser dona o home, normalment perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe (menysprear el treball realitzat per les dones o homes, ridiculitzar tasques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

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.



3



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.

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.).

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 2021) i renovable de forma automàtica, excepte denúncia expressa de les parts, sent revisable i modificable per acord del Comitè Permanent d'Igualtat.

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 queixa i / o 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 queixa / 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

5

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 queixa 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.

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 queixes / 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.
- Recomanar l'adopció de mesures cautelars.
- Elaborar un informe de resolució sobre la investigació que haurà d'incloure: indicis i proves 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
- Metge/ssa de l'Empresa
- Lletrat/a d'Assessoria Jurídica, nomenat/da pel/la Secretari/a General del Port de Barcelona.
- President/a del Comitè d'Empresa.



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 seguretat del denunciador, igual que la del denunciat, tots els membres del Comitè d'Atenció a l'Assetjament poden tenir el dret d'abstenir-se a intervenir (principi d'Abstenció), així com de ser recusats per qualsevol de les parts de forma clara i documentada (principi de Recusació).

Només 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 mínim 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 queixa davant l'Agent d'Igualtat perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol. Així mateix, són les persones que tant el presumpte assetjat com el presumpte assetjador poden presentar com a parts del procés.

5 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: demanar l'assistència de l'Agent d'Igualtat i formular una queixa i / o presentar una denúncia interna davant el Comitè d'Atenció a l'Assetjament, sol·licitant que s'iniciï un procés de investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

5.1 PRESENTAR UNA QUEIXA INTERNA DAVANT L'AGENT D'IGUALTAT

La persona presumptament assetjada formularà una queixa i sol·licitarà el suport de l'organització per resoldre aquesta situació. Independentment de la persona amb la qual es contacti en primer terme per exposar la situació, la queixa es formularà davant l'Agent d'Igualtat que facilitarà el procés i prestarà el suport necessari als implicats. En cas d'absència de l'Agent d'Igualtat, es podrà presentar la queixa davant de qualsevol membre del Comitè d'Atenció a l'Assetjament.

5.1.1. FORMULACIÓ DE LA QUEIXA

El primer pas per posar en marxa el procés és la comunicació dels fets a l'Agent d'Igualtat, persona de referència designada per l'empresa, per a aquesta situació.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil actuar immediatament.

5.1.2. ANÀLISI DELS FETS I RECOLLIDA D'INFORMACIÓ

Un cop rebuda la queixa, l'Agent d'Igualtat s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada, amb la finalitat de:

- ▶ Obtenir una primera aproximació del cas per valorar l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora.
- ▶ Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.
- ▶ Ajudar-lo a redactar el document de queixa que, en cas necessari, es tramitarà al Comitè d'Atenció a l'Assetjament per iniciar la investigació dels fets (en la investigació i sobretot, en l'assessorament és primordial la participació d'un a lletrat/a d'Assessoria Jurídica).

5.1.3. MEDIACIÓ INFORMAL

L'Agent d'Igualtat pot intentar resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades:

- ▶ Parlant amb la persona acusada i informant que el seu comportament podria ser contrari a les normes de l'empresa.
- ▶ Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- ▶ Comunicant que, tot i que la xerrada és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.
- ▶ Intentant arribar a un acord de resolució del conflicte.

5.1.4. RESOLUCIÓ

La resolució d'una queixa per assetjament en aquesta fase (mediació informal) implica:

- ▶ Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre la persona que ha interposat la queixa.
- ▶ Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha passat i com s'ha resolt el problema.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució (inici de mediació informal) ha de passar un termini no superior als 10 dies laborables.

5.2 PRESENTAR UNA DENÚNCIA INTERNA DAVANT EL COMITÈ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT

Quan els intents per solucionar el problema mitjançant la mediació de l'Agent d'Igualtat no siguin recomanables (per la gravetat de la situació), aquests han estat rebutjats, o quan el resultat ha estat insatisfactori, caldrà presentar una denúncia interna davant el Comitè d'Atenció a l'Assetjament i sol·licitar que s'obri una investigació dels fets.

La durada del procés des de la finalització del procés per mediació informal fins a la presentació de la denúncia interna per part de l'Agent d'Igualtat al Comitè d'Atenció a l'Assetjament no serà superior als 15 dies laborables.

5.2.1. 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.

La denúncia interna que haurà estat preparada per la persona presumptament assetjada amb l'ajuda de l'Agent d'Igualtat 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; en cas que ja el tinguin, per provenir d'un procediment de mediació no resolt, es mantindran els mateixos codis.

L'Agent d'Igualtat, un cop formulada la denúncia interna, ha de:

- 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 de dur a terme la investigació.

5.2.2. 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.

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.

5.2.3. 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.

En el cas que el Comitè d'Atenció a l'Assetjament conclougui que la denúncia és falsa i s'ha realitzat amb manifesta mala fe, podrà proposar l'obertura d'un expedient disciplinari contra la persona que va presentar la denúncia.

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

6 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.



Totes les queixes i 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 queixes en matèria d'assetjament es tractarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

LA PERSONA QUE PRESENTA UNA QUEIXA O 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.
- Rebre informació de les accions que pugui interposar, tant de caràcter administratiu com judicial que es descriuen a l'Apartat 5 d'aquest Protocol.

LA PERSONA ACUSADA D'ASSETJAMENT TÉ DRET A:

- Estar informada de la queixa / 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 queixa a l'Agent d'Igualtat	Intent de resolució del conflicte per part de l'Agent d'Igualtat (inici de la mediació informal)	Màxim 10 dies laborables
Finalització del procés de mediació informal	Presentació de denúncia interna al Comitè d'Atenció a l'Assetjament per part de l'Agent d'Igualtat	15 dies laborables
Substitució de l'Agent d'Igualtat o membres del Comitè d'Atenció a l'Assetjament		Mínim 1 mes

8 ANNEXOS. MARC LEGAL

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

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.

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 i): 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 delictes
- ▶ 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.

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.

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.



14