

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere/

Museu Nacional de la Ciència
i la Tècnica de Catalunya [MNACTEC]

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ/	3
2. OBJECTIU/	9
3. ÀMBITS D'APLICACIÓ/	10
4. DEFINICIÓ DE CONCEPTES/	12
5. TIPUS D'ASSETJAMENT/	16
6. PRINCIPIS GENERALS/	17
7. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS/	19
7.1 Secretaria d'Administració i Funció Pública	19
7.2. Secretaries generals dels departaments o òrgans assimilats.....	20
7.3. Òrgans de consulta i participació	21
8. ACTUACIONS/	23
8.1. Actuacions preventives.....	23
8.2. Actuacions d'intervenció	25
9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL/	30

1. INTRODUCCIÓ/

La violència sexual, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere atempten contra els drets humans. El Museu Nacional de la Ciència i la Tècnica de Catalunya (MNACTEC) assumeix el compromís i la responsabilitat de prevenir-ne l'aparició i de fer-ne un abordatge integral, desenvolupant totes les intervencions necessàries per erradicar-los i per no tolerar-los quan ocorrin, actuant sempre amb la diligència deguda i garantint el dret a la reparació de les persones afectades.

Atès que rebre un tracte respectuós i digne, amb igualtat i sense cap mena de discriminació ni de violència, és inherent als drets laborals i a la salut en el treball, aquest protocol recull les actuacions per prevenir, detectar i actuar contra les situacions de violència sexual, incloent-hi l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, que es puguin produir al Museu, i assigna les actuacions i responsabilitats als diferents òrgans que han d'intervenir.

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes. L'Organització Internacional del Treball (OIT), ja l'any 1958, va impulsar el Conveni núm. 111, el qual incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. La Resolució de l'OIT de 1985 denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

El Conveni de l'OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019) estableix, en l'article 2.1, el principi de protegir els treballadors i la resta de persones en el món del treball, que el personal assalariat, tal com els defineixin la legislació i la pràctica nacional corresponents, i també les persones que hi treballen, sigui quina sigui la seva situació contractual, les persones en formació, l'alumnat en pràctiques, els individus que hi exerceixen algun tipus d'autoritat, les visites (incloses les persones menors d'edat), entre d'altres.

Les Nacions Unides han recollit en diferents conferències mundials l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El juliol de 1985, a la Segona Conferència Mundial de les Dones, a Nairobi, es va demanar als governs que adoptessin mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball, i a la Quarta Conferència Mundial de les Dones, celebrada a Beijing el 1995, l'assetjament i la intimidació sexuals a la feina es van definir com un àmbit de la violència contra les dones.

A la Unió Europea, han estat diverses les resolucions i directives que han abordat aquestes violències. El 1987 es va publicar l'informe *La dignitat de la dona a la feina. Informe sobre el*

problema de l'assetjament sexual als estats membres de la Comunitat Europea, el qual esmenta l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de la discriminació sexual que comporta, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional.

La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria. En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyalava que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitza com a base per a una decisió que l'afecti.

Més recentment, la 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 igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva. Aquesta forma de discriminació es produeix no només al lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció.

Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives. Finalment, cal dir que el Parlament Europeu s'ha pronunciat mitjançant la Resolució de 24 de maig de 2012, sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa, amb l'objectiu de promoure i protegir el gaudiment dels drets humans de les persones lesbianes, gais, bisexuals i trans. Addicionalment, en el marc de l'Estratègia per la igualtat de les Persones LGBTIQ 2020-2025, es fan recomanacions per a l'eliminació de l'assetjament en l'àmbit laboral per mitjà de la negociació col·lectiva, incidint en comportaments i pràctiques inacceptables dirigits a persones per raó del seu sexe o gènere.

A l'Estat espanyol, la Constitució espanyola propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític, i diu que correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups on s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud, i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural o social.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, i el respecte a la llei i als drets dels altres són

fonaments de l'ordre polític i de la pau social, de la mateixa manera que ho són la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; el dret a la vida i a la integritat física i moral, i també a no patir tractes degradants, i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la imatge pròpia. D'altra banda, tothom té el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui haver-hi discriminació per raó de sexe. A més, es pot demanar la tutela de les llibertats i els drets reconeguts davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, si cal, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.

Cal fer esment de diverses lleis estatals que recullen aquesta temàtica. Així, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, recull el dret de les persones treballadores a la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes; les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que, d'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat. Aquests preceptes en matèria de prova no seran aplicables als processos penals.

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, exposa el dret dels empleats públics a la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i tipifica com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Recentment, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, amb l'objectiu de garantir i protegir integralment el dret a la llibertat sexual i erradicar totes les violències sexuals, en referència a la prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral,

obliga les empreses a promoure les condicions laborals que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i per raó de sexe, i també les obliga a establir protocols i procediments específics de prevenció, i canals de denúncies o reclamacions de les persones que hagin pogut ser víctimes d'aquestes conductes. En el cas de les administracions públiques i llurs organismes vinculats o dependents, hauran de promoure la informació i sensibilització i oferir formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servei, a les autoritats públiques i als càrrecs públics electes. La Llei també estableix que cal integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball per tal que resultin segurs i accessibles per a tots els treballadors.

En data 1 de març de 2023 s'ha publicat la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, amb l'objectiu de desenvolupar i garantir els drets d'aquestes persones erradicant les situacions de discriminació per assegurar que es pugui viure amb plena llibertat. Estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, hauran de tenir en compte, en les polítiques d'ocupació, el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes previstes en aquesta llei. Més concretament preveu l'impuls de l'elaboració de protocols a les administracions públiques que prevegin mesures de protecció davant de tota discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei.

A Catalunya, l'Estatut d'Autonomia manifesta que tots els treballadors tenen dret a complir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el 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, que recull els drets del personal funcionari, expressa el dret de ser tractats amb respecte, a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i a rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i les discriminacions que poden ocórrer en el lloc de treball també es recullen en diverses lleis catalanes. La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, inclou l'àmbit laboral, en què es pot produir violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol.

Així mateix, en l'articulat la Llei tracta expressament les violències masclistes que es poden produir en l'àmbit de la vida política, incloent-hi les institucions i les administracions públiques, i estableix una responsabilitat exemplar en aquests casos: si són tolerades i no sancionades, esdevenen també una forma de violència institucional. A més d'incorporar com

a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, les institucions polítiques i les administracions han d'establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari, les quals han de ser més greus en cas de discriminació múltiple.

Els protocols que s'estableixin per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista han d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades. La Llei també estableix que s'ha d'assegurar la independència i l'expertesa en violència masclista de les persones que condueixen la investigació, que s'han de proporcionar serveis d'assessorament i d'acompanyament a les víctimes, i que s'ha d'impartir formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant al personal de les administracions públiques, com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació. Així mateix, s'estableix l'obligació del Museu de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades al personal, als seus representants i als sindicats, destinades a difondre el dret de totes les treballadores i treballadors a ser tractats amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe. A més, la Llei també recull la violència de segon ordre, consistent en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista.

Per la seva banda, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, defineix l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte 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. En l'àmbit laboral, poden ocórrer tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, i la Llei estableix que constitueixen una infracció que ha de ser objecte d'investigació i, si escau, de sanció. La Llei també estableix la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El Codi Penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, s'ha de castigar per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica,

o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes que pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada, i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

2. OBJECTIU/

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació del Museu Nacional de la Ciència i la Tècnica de Catalunya en relació amb els casos d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat de gènere o expressió de gènere, a partir dels eixos de prevenció i de reparació. Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i per millorar-ne la detecció quan ocorrin.
- Establir circuits d'intervenció ràpids i eficients davant una denúncia relacionada amb les situacions descrites en l'apartat 4, investigar-les i iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-les, adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.
- Establir les mesures d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents. Garantir la seguretat, la integritat i la confidencialitat de les persones afectades i l'aplicació de mesures per a la protecció de la víctima.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas que les persones afectades o el mateix Museu utilitzin les accions legals que calguin.

3. ÀMBITS D'APLICACIÓ/

El protocol és aplicable als diferents col·lectius que interactuen en l'àmbit laboral del MNACTEC:

- El personal del Museu Nacional de la Ciència i la Tècnica de Catalunya, sigui quina sigui la funció que exerceixen en l'organització, el seu nivell jeràrquic, vincle o relació contractual, als quals se'ls apliquin les normes convencionals vigents, és a dir, l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Conveni col·lectiu únic de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, o la normativa equivalent vigent en cada moment.
- Les persones que ocupin alts càrrecs, incloent-hi el personal directiu del Museu
- Les persones en pràctiques o becàries que prestin els seus serveis en el Museu.
- El personal d'altres administracions que presti serveis en els centres de treball del MNACTEC.
- El personal d'empreses externes al museu, siguin proveïdores, col·laboradores o contractistes.

En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades pel MNACTEC seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi una conducta de les que descriu aquest protocol entre personal contractat, càrrecs de designació o eventuais del Museu i personal d'una empresa externa contractada o alumnat en pràctiques, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació. La institució a la qual pertanyi el presumpte agressor és la responsable d'activar el seu protocol, i d'investigar els fets i, si hi ha indicis, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents.

En tot cas, s'ha d'aplicar aquest protocol i les actuacions d'intervenció previstes quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial en els casos que correspongui.

El personal directiu del Museu ha de complir les disposicions o els protocols vigents sobre les situacions de discriminació en l'entorn laboral i, en especial, els referits a les situacions d'assetjament sexual o psicològic, així com garantir un tracte amb equitat que no impliqui cap mena de discriminació, de conformitat amb el Codi de conducta dels alts càrrecs i del

personal directiu de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic, aprovat per l'Acord de Govern del 21 de juliol de 2016.

En el supòsit de personal del Museu que, en el seu àmbit laboral, hagi estat víctima d'algun dels tipus d'assetjament que preveu aquest protocol per part d'una persona que estigui fora de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, se li oferiran les mesures d'acompanyament i protecció que estableix l'apartat 8.

4. DEFINICIÓ DE CONCEPTES/

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no exclouen conductes o actuacions no incloses de manera específica en aquest apartat. Es descriuen també aquí altres conceptes que han de guiar les actuacions derivades de l'aplicació d'aquest protocol.

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte de la víctima i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada. El protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona que el pateix i de l'agressor.

Assetjament per raó de sexe o gènere

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Discriminació directa

La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la responsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta

La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Discriminació múltiple

La situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ser discriminat.

La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.

Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat

Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte 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.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTI-fòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant.

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància,...), inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament. Exemples de conductes no admissibles:

- Paraules o expressions amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Actes que tinguin connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no desitjats; mirades obscenes que incomoden o intimiden, o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball.
- Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Insinuacions de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals. Les invitacions extralaborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.
- Comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Accions per tal d'ignorar, ridiculitzar o menysprear els coneixements, les capacitats, les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral.
- Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGBTI-fòbics.
- Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Negatives a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.

Prevenició

El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegin com a justificables ni tolerables.

Reparació

El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència sexual que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

Diligència deguda

L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència sexual i protegir-ne les víctimes.

Victimització secundària o revictimització

El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.

Violència de segon ordre

Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència sexual i les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.

5. TIPUS D'ASSETJAMENT/

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la part assetjadora i la part assetjada i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament es crea un ambient que intimida, humilia, degrada o resulta desfavorable i ofensiu per a qui el pateix.

Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional. Els tipus d'assetjament poden ser:

- Assetjament vertical descendent: pressió que exerceix una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o l'expressió de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina. Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual entre persones del Museu i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

6. PRINCIPIS GENERALS/

En l'aplicació d'aquest protocol, ateses les característiques de les situacions personals i els agents que hi intervenen, cal seguir els principis següents:

- Principi de celeritat i diligència deguda: les intervencions derivades d'aquest protocol s'han de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició i la no revictimització.
- Protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, i garantia del suport en les diferents fases del procediment.
- Principi d'indemnitat: cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les que descriu aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, així com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes.
- Principi de voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol.
- Principi de no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de confidencialitat: l'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

En el cas que la persona que instrueix un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

A més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Qualsevol empleat públic té l'obligació de posar en coneixement dels superiors jeràrquics les conductes objecte d'aquest protocol de les quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'una conducta objecte d'aquest protocol podrà instar les actuacions d'intervenció derivades d'aquest protocol i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. El MNACTEC té el deure de deixar constància per escrit de la sol·licitud, fins i tot quan els fets s'hagin denunciat verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
- Qualsevol responsable públic té l'obligació de tramitar les denúncies o sol·licituds d'intervenció que rebi sobre conductes objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.

7. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS/

Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació que estableixen els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Cal tenir en compte que, en cas que la presumpta víctima i la persona presumptament assetjadora estiguin adscrites a departaments diferents, les competències i les responsabilitats definides en aquest apartat s'aplicaran en ambdós departaments, sota la coordinació de la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1.

7.1. SECRETARIA D'ADMINISTRACIÓ I FUNCIÓ PÚBLICA

7.1.1. Mitjançant la subdirecció general competent en matèria d'aquest protocol:

- Garanteix el procediment d'intervenció i vetlla perquè s'apliqui.
- Rep les sol·licituds d'intervenció.
- Proposa les mesures cautelars i les mesures correctores.
- Comunica l'informe resultant de les actuacions al secretari o secretària general o al càrrec assimilat.
- Prepara la informació estadística que cal lliurar a la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals.
- Fa un seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.
- Acompanya la persona assetjada i deriva, si és necessari, als serveis de la xarxa pública especialitzada en l'atenció a les violències masclistes i en violències LGBTI-fòbiques.
- Fa el control estadístic dels casos d'assetjament que es produeixen als departaments.
- Impulsa el seguiment, la revisió i l'actualització de les actuacions.
- Fa el seguiment dels casos de denúncia o les sol·licituds d'intervenció.
- Rep les sol·licituds d'intervenció i les codifica.
- Obre un procés d'investigació en rebre la denúncia o la sol·licitud d'intervenció.
- Emet un informe valoratiu arran de la sol·licitud d'intervenció i proposa les mesures adients.
- Fa el seguiment de les resolucions que adopten els òrgans competents.

7.1.2. Mitjançant la subdirecció general competent en polítiques socials:

- Informa l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (en endavant, l'OPPI).
- Proposa i aplica mesures i campanyes de prevenció i sensibilització per a tots els departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en aquesta matèria.

7.2. SECRETARIES GENERALS DELS DEPARTAMENTS O ÒRGANS ASSIMILATS**7.2.1. En qualsevol moment, encara que no s'hagi rebut una sol·licitud:**

- Vetllen per la millora continuada de les condicions de treball, incloent-hi la incorporació de la perspectiva de gènere en els centres de treball, i perquè les relacions entre el personal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllen pel compliment d'aquest protocol.
- Garanteixen que s'informi el personal amb relació als seus drets i a la normativa que l'empara, així com de la responsabilitat disciplinària en què pot incórrer en cas de ser declarat autor de qualsevol comportament que sigui qualificat d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o expressió de gènere, i del procediment per formular consultes, sol·licituds d'intervenció i denúncies.
- Vetllen per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament.

7.2.2. Quan s'activa el protocol arran d'una sol·licitud:

- Duen a terme les actuacions que corresponguin d'acord amb les seves competències tenint en compte l'informe elaborat per la subdirecció general competent en matèria d'aquest protocol.
- Vetllen per l'aplicació, durant les actuacions d'intervenció, de les mesures cautelars proposades per la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1.
- Promouen, si n'hi ha, l'aplicació de les mesures correctores incloses en l'informe resultant de les actuacions.
- Informen les delegades i els delegats de prevenció de riscos laborals.
- Apliquen les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització que proposa la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 i altres de pròpies, sobre aquesta matèria.
- Executen les mesures cautelars o les mesures correctores que escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades o evitar l'aparició de nous casos d'assetjament, i n'informen la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1.

- Trameten informació periòdica sobre el seguiment dels casos denunciats al Comitè de Seguretat i Salut a través de la secretaria del Comitè.
- Han d'informar la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 de les mesures cautelars o correctores adaptades.
- Han d'aportar la informació de què disposin, per tal que la investigació esclareixi els fets, que donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la resolució de l'expedient.
- Poden participar i col·laborar en el procés d'investigació facilitant la documentació i els informes que requereixi el cas.
- Fan el seguiment de l'aplicació de les mesures cautelars o les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Donen assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valoren la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina o la psicologia per tal d'evitar o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.
- Col·laboren en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat.
- Executen les mesures cautelars o les mesures correctores que calgui aplicar.

7.3. ÒRGANS DE CONSULTA I PARTICIPACIÓ

7.3.1. Les delegades i els delegats de prevenció:

- Poden acompanyar i assessorar les persones implicades durant tot el procés.
- Poden acompanyar i assessorar els testimonis sempre que aquests ho sol·licitin.
- Reben informació de totes les sol·licituds d'intervenció, les actuacions i les propostes formulades en el marc d'aquest protocol, lliurada de manera que garanteixi la confidencialitat de les dades personals de les parts implicades.

7.3.2. Els comitès de seguretat i salut:

- Reben de manera periòdica informació estadística, lliurada de manera que garanteixi la confidencialitat de les dades personals de les parts implicades, sobre els casos d'assetjament objecte d'aquest protocol, des de les direccions de serveis, les direccions dels serveis territorials o assimilats. En l'ordre del dia de cada reunió que es faci hi haurà d'haver-hi un punt per tractar el seguiment dels casos.
- Fan un seguiment dels casos d'assetjament objecte d'aquest protocol.

7.3.3. L'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat¹:

- Rep informació periòdica dels casos presentats a la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1.
- Rep informació estadística del seguiment del protocol.
- Fa el seguiment i l'avaluació de l'aplicació del protocol.

¹ Resolució TRI/3345/2005, de 15 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008. L'article 8.2 del III Acord defineix l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI), la seva missió, l'àmbit d'actuació i els continguts

8. ACTUACIONS/

8.1. ACTUACIONS PREVENTIVES

Els organismes implicats han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, s'indiquen algunes mesures que s'han de desenvolupar.

8.1.1. Sensibilització i informació

- Elaborar i difondre informació en els formats escaients que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió a través dels mitjans de comunicació adequats [intranets, díptics, butlletins...].
- Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals i de principis d'actuació dirigits a tots els col·lectius implicats en el Museu Nacional de la Ciència i de la Tècnica de Catalunya.
- Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal del Museu Nacional de la Ciència i la Tècnica de Catalunya i en els butlletins informatius en què escaigui.
- Informar de l'existència d'aquest protocol a la pàgina web de la Generalitat de Catalunya i a la intranet de tots els departaments.
- Elaborar càpsules informatives dirigides al personal per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- Elaborar documents divulgatius sobre el compromís del MNACTEC per erradicar aquestes conductes, sobre el Codi de conducta, els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment d'aquest protocol.
- Proporcionar informació sobre el protocol contra l'assetjament a través d'una adreça electrònica i un telèfon de la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1.
- Establir un apartat de preguntes freqüents al web de Funció Pública.
- Fer difusió de les mesures informatives dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
- Establir algun sistema [bústia, correu electrònic o telèfon] on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- Informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses amb qui el MNACTEC estipuli un contracte.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol als plecs de prescripcions tècniques dels contractes administratius.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol en els convenis de pràctiques.

8.1.2. Detecció

- Establir instruments d'identificació precoç de les conductes que descriu aquest protocol per al conjunt del personal i comandaments.
- Establir les mesures adequades per integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball, per tal d'eliminar els factors de risc que faciliten l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants, i garantir, així, que els centres de treball siguin segurs i accessibles per a tot el personal i per al personal LGBTI.
- Fer estudis de clima laboral i altres estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització, com ara sobre:
 - L'augment de la incapacitat temporal.
 - L'augment de l'absentisme.
 - Incompliments d'horari.
 - Problemes disciplinaris.
 - L'augment de l'accidentalitat.
 - La disminució de la productivitat.
 - L'augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
 - L'increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.
 - Procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.
 - Factors de risc psicosocial.

8.1.3. Formació

- Planificar la formació obligatòria sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació, així com sobre prevenció i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, per al personal de tots els nivells jeràrquics, tots els càrrecs de designació i els càrrecs eventuais, el personal tècnic dels serveis de prevenció i de les unitats de recursos humans, el personal competent en matèria jurídica, així com als representants dels treballadors.
- Planificar la formació obligatòria especialitzada per a totes les persones que intervinguin en l'aplicació d'aquest protocol, amb especial atenció a les que participin en el procés d'investigació i la incoació d'expedients.

8.1.4. Persones trans

- Vetllar per l'aplicació àgil del canvi de nom de les persones trans, assegurant que llur nom sentit aparegui en tota la documentació i els processos que depenen del Museu de la Ciència i de la Tècnica de Catalunya.

8.2. ACTUACIONS D'INTERVENCIÓ

8.2.1. Fases de la intervenció en cas de sol·licitud

Per intervenir en aquestes actuacions s'han d'aplicar els criteris generals d'abstenció i recusació que estableix la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, tant a escala individual com en els supòsits que les unitats administratives que intervenen estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

8.2.2. Inici de les actuacions

L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció, d'acord amb els formularis elaborats a aquest efecte, que s'adreça a la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1. La sol·licitud es presentarà per mitjans electrònics, a través de l'eina de tramitació, que garanteix la confidencialitat de les dades i documentació aportades. Les persones externes al Museu podran registrar en format paper el formulari i incloure dins d'un sobre tancat la resta d'informació i la documentació annexa, si n'hi ha. En aquest cas, i també per garantir la confidencialitat del cas, la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 assignarà un codi a cada sol·licitud d'intervenció.

En qualsevol cas, totes les persones que participin en el procés, inclosos els testimonis, han de garantir la confidencialitat de les informacions i dades que facilitin o de les quals tinguin coneixement amb motiu d'aquesta participació. A aquest efecte, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat. Tota la documentació que es generi contindrà la paraula *confidencial* i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada. La sol·licitud d'intervenció pot provenir:

- De la persona afectada.
- De qualsevol persona que tingui coneixement d'una possible conducta recollida en aquest protocol.
- Del servei de prevenció dels departaments.
- De la unitat de recursos humans corresponent.
- De la unitat directiva afectada.
- Del comitè de seguretat i salut corresponent.
- De les delegades i delegats de prevenció corresponents.
- Dels representants dels treballadors i treballadores.
- De l'òrgan transversal de polítiques socials.

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, o bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició de la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1. La presentació de la sol·licitud suposa que la persona afectada

accepta col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 durà a terme les diligències i prendrà les mesures oportunes, com a òrgan competent en matèria de funció pública.

Un cop presentada la sol·licitud, si es considera que cal aplicar mesures cautelars d'urgència, la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 les notificarà de forma motivada i immediata a la secretaria general o l'òrgan competent al qual pertany la presumpta víctima.

Durant totes les actuacions, les persones implicades poden estar assessorades i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui del seu entorn o de l'entorn laboral, d'un membre de la comissió derivada de l'OPPI, d'una persona representant de les treballadores i treballadors o d'una delegada o delegat de prevenció de riscos laborals.

8.2.3. Actuacions d'investigació

La unitat orgànica prevista al punt 7.1.1, davant la sol·licitud d'intervenció, en el termini màxim de cinc dies hàbils s'ha de posar en contacte amb la persona afectada per iniciar un procés confidencial i ràpid de constatació d'indicis d'assetjament, per a la qual cosa recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per aclarir els fets exposats.

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de diligència deguda, participació de les persones implicades i confidencialitat, així com la resta de principis aplicables a aquest protocol. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades. Per efectuar la investigació, podran assessorar la unitat, entre d'altres:

- Personal tècnic amb l'especialitat d'ergonomia i psicociologia aplicada o sanitari del servei de prevenció del departament implicat que hagi rebut una formació especialitzada en les conductes: que descriu aquest protocol.
- Òrgans administratius o entitats de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb funcions en l'àmbit de la igualtat de gènere, la lluita contra la violència masclista i la LGBTI-fòbia, i la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Si és necessari, diferents pèrits externs o altres especialistes en la naturalesa de l'àmbit de la conducta o conductes denunciades. Aquestes persones aportaran informes d'aproximació, amb caràcter confidencial, que trametran a l'òrgan instructor perquè els custodiï.

Per a la investigació, la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 disposarà dels instruments tècnics elaborats a aquest efecte, els quals han d'incloure, com a mínim, entrevistes a les persones afectades, és a dir, la part presumptament assetjadora i la part presumptament assetjada, i, si n'hi ha, als testimonis proposats per les persones implicades i altre personal que tingui informació rellevant sobre el cas.

Es convocarà els testimonis en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves o els indicis en què es fonamentin.

Al començament de cada entrevista, s'informarà les persones implicades i els testimonis que l'informe resultant de la investigació que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que es podrà incorporar a l'expedient disciplinari que es pugui incoar perquè el departament afectat determini l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

Les actuacions d'investigació continuaran en cas que la part presumptament autora de conductes pròpies d'assetjament hagi estat degudament citada a l'entrevista i decideixi no comparèixer sense cap causa justificada.

En qualsevol moment, abans de l'informe de les actuacions, la presumpta víctima podrà aportar noves proves que no estiguessin a la seva disposició en el moment de la presentació de la sol·licitud d'intervenció.

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les presumptes víctimes la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 pot proposar, en qualsevol de les fases de la investigació i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

En el termini màxim de 15 dies hàbils des que es rep la sol·licitud d'intervenció, la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 ha d'emetre un informe en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i proposar la incoació d'un expedient disciplinari i l'establiment o el manteniment de mesures cautelars. En aquest supòsit no és procedent que els departaments corresponents acordin novament l'obertura d'una informació reservada pels mateixos fets, atès que les actuacions dutes a terme ja tenen el caràcter d'actuacions prèvies.
- No constatar indicis de conductes d'assetjament en els termes a què fa referència aquest protocol, però constatar indicis que la situació analitzada pot constituir una altra falta disciplinària i proposar l'establiment de mesures cautelars.

- No constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol ni de cap altra conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament i proposar l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.
- Establir procediments per resoldre conflictes interpersonals. L'informe ha d'incloure, com a mínim: la identificació de la persona o persones sol·licitants i de la persona o persones presumptament assetjadores, la descripció detallada dels fets i les proves de què es disposi, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures correctores que es proposen.

En cas que de l'informe d'investigació en resulti que les dades aportades o els testimonis són falsos, la persona titular de la secretaria general del departament corresponent podrà incoar un expedient disciplinari a les persones responsables. Cal recordar que fets no provats no equivalen a denúncies falses.

La unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 traslladarà l'informe, com a informació reservada i als efectes oportuns, a la persona titular de la secretaria general del departament al qual pertany la presumpta víctima i, si són diferents, al de la part presumptament assetjadora. Així mateix, comunicarà aquest trasllat a les parts implicades: la presumpta víctima i la part presumptament assetjadora.

En el termini màxim de deu dies hàbils comptadors a partir de l'endemà del trasllat de l'informe resultant de les actuacions, el departament de què es tracti ha de comunicar la resolució i les mesures adoptades a la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1. En cas que el departament decideixi no incoar expedient disciplinari o no adoptar les mesures proposades en l'informe, haurà de motivar aquesta decisió, en els termes previstos a l'article 61.2 de la Llei 39/2015.

La persona titular de la secretaria general del departament² notificarà la resolució adoptada a les parts afectades: la presumpta víctima i la persona presumptament assetjadora. L'òrgan competent per resoldre l'expedient disciplinari ha de trametre una còpia de la resolució que posa fi al procediment disciplinari a la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1.

8.2.4. Seguiment de l'evolució del cas i del benestar de les persones afectades

La unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 ha de fer el seguiment de l'evolució del cas fins a la resolució definitiva.

En qualsevol de les fases de la investigació es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat

² En cas que la presumpta víctima pertanyi a un departament diferent del departament al qual pertany el presumpte assetjador, la persona titular de la secretaria general notificarà la resolució a la persona titular de la secretaria general d'aquest altre departament.

de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures no pressuposen en cap cas la resolució final del procediment, i han d'evitar causar perjudicis de difícil o impossible reparació a les persones presumptament responsables dels fets o persones interessades. Les mesures cautelars poden incloure canvis de torn, prohibicions d'acostament i de comunicació, restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres. La unitat orgànica prevista al punt 7.1.1 proporcionarà a les persones afectades accés a diferents tipus d'acompanyament, incloent-hi les adaptacions al lloc de treball, i la derivació i l'acompanyament a serveis públics d'atenció integral.

En cas que en les actuacions del procés d'investigació es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la seguretat social, així com a la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

Els empleats públics víctimes de violències sexuals, incloent-hi l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual identitat i expressió de gènere tindran dret a la reducció o a la reordenació de llur temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes que es determinin en la legislació específica.

Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència sexual que hagi patit un empleat públic es consideraran justificades i seran remunerades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció, incloent-hi els de la xarxa d'atenció i recuperació integral de les dones en situació de violència masculista, o els serveis de salut, segons procedeixi, sens perjudici que els treballadors comuniquin les dites absències com més aviat millor.

En els casos en què s'incoï un procediment disciplinari i aquest conclouï amb una sanció a la persona responsable dels fets, s'adoptaran altres mesures que es considerin apropiades per a la reparació de la persona o persones afectades, com per exemple la reinstauració al seu lloc de treball en cas d'haver-lo perdut o altres formes de reparació simbòlica que es considerin apropiades. Aquestes mesures s'adoptaran sempre d'acord amb la persona afectada, considerant els impactes causats pels fets i, eventualment, pels procediments posteriors.

S'oferirà a les persones que hagin comès qualsevol de les conductes referides en aquest protocol accés a recursos terapèutics o reeducatius, amb l'objectiu d'evitar que reiterin aquestes conductes.

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL/

L'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat [OPPI] constituirà una comissió amb l'objecte de supervisar, analitzar i avaluar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació, així com fer el seguiment de les intervencions comunicades als diferents departaments o entitats. A aquest efecte, la unitat transversal de polítiques socials lliurarà la informació a l'OPPI, tot preservant el dret a la intimitat de les persones.

La comissió estarà formada per un membre de cada organització sindical que té representació en l'OPPI i el mateix nombre de membres en representació de l'Administració de la Generalitat. Aquests membres els designarà l'OPPI, a proposta de les organitzacions sindicals i de l'Administració de la Generalitat. Tenint en compte la naturalesa de la informació a la qual tindran accés, en els casos de malaltia o absència per altres causes, cap dels membres no podrà delegar el seu lloc en una altra persona.

A la comissió hi participarà també una persona representant del Departament d'Igualtat i Feminismes, on s'integren la Direcció General per a l'Erradicació de les Violències Masclistes i la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+, amb l'objectiu de participar en l'elaboració dels indicadors de seguiment i d'avaluació de l'aplicació del protocol.

Aquesta comissió es reunirà un mínim de dues vegades a l'any. No obstant això, també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol que s'eleva al plenari de l'OPPI.

Els membres d'aquesta comissió tenen el dret i el deure de mantenir confidencial la informació i, en cas de malaltia o absència, no podran delegar el lloc en una altra persona. Els membres tindran accés a les dades i informacions necessàries per exercir les seves funcions, sempre respectant el que estableix la normativa europea i estatal de protecció de dades de caràcter personal.

Aquesta comissió rep informació de totes les sol·licituds d'intervenció, les actuacions i les propostes formulades en el marc d'aquest protocol, lliurada de manera que garanteixi la confidencialitat de les dades personals de les parts implicades.