

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE A LA FUNDACIÓ MAP

VERSIÓ: 2

VIGÈNCIA: 2024-2027

ÍNDIX

1. Presentació
2. Objectius del protocol
3. Àmbit d'aplicació
4. Conceptes i definicions
5. Principis i garanties
6. Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores.
7. Prevenció (declaració de l'empresa)
8. Procés d'intervenció i diagrama
9. Seguiment i avaluació
10. Informació a la plantilla
11. Annex: model de denúncia interna

1. Presentació

La Fundació MAP manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Amb aquest protocol es pretén posar les bases i marcar les línies d'actuació per garantir que a l'entorn de la Fundació MAP no es donin situacions d'abús o d'assetjament laboral, per raó de gènere o orientació sexual o que atemptin contra els drets fonamentals de les persones ateses, dels/les professionals de l'entitat i de les persones que hi col·laboren.

En ell es contemplen les dues dimensions fonamentals per aconseguir-ho: la **prevenció** i l'**actuació** davant de situacions d'assetjament.

Aquest protocol ha estat elaborat i aprovat en la Comissió d'Igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

2. Marc Legal

El marc legal que protegeix la integritat i la dignitat en l'àmbit laboral inclou diverses normatives fonamentals:

- **Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors:** Garanteix el dret a la integritat física, la intimitat i la protecció davant l'assetjament per raó d'origen, religió, discapacitat, edat o orientació sexual, així com l'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe. Aquestes conductes es consideren un incompliment greu de la relació contractual i poden comportar sancions disciplinàries.
- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes:** Defineix i prohibeix específicament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com la discriminació per embaràs o maternitat. A més, protegeix les persones que denunciïn aquestes situacions davant possibles represàlies i estableix l'obligació de les empreses d'adoptar mesures preventives i protocols d'actuació.

- **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes (Catalunya):** Estableix el marc general per garantir la igualtat de gènere i la no discriminació en tots els àmbits, incloent-hi l'entorn laboral. Incorpora mesures específiques per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com mecanismes per garantir la seva detecció i sanció.
- **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (Catalunya):** Protegeix els drets de les persones LGTBI i estableix mesures per prevenir i combatre la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Així mateix, obliga les organitzacions a implementar mecanismes de protecció, sensibilització i acció davant d'aquestes situacions.

Aquestes normatives constitueixen el fonament legal del Protocol d'Assetjament de la Fundació MAP i defineixen l'obligació de l'organització d'implementar mesures preventives, d'actuació i de protecció per garantir un entorn laboral segur, respectuós i lliure de discriminació.

3. Objectius del protocol

Els objectius del present protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament, abús o violència sobre qualsevol persona per raó de gènere i/o orientació sexual (col·lectiu LGTBI)
- Disposar de procediments d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn laboral on les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures de prevenció necessàries per evitar que es produeixin situacions d'abús o assetjament.
- Garantir els drets, el tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

4. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral o d'àmbit social de la Fundació MAP.

És d'aplicació a totes les persones treballadores o ateses a algun servei social/laboral de la Fundació MAP i també aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a la Fundació MAP.

Per les característiques diferencials que es donen en una situació d'abús entre professionals en l'àmbit laboral respecte a una situació d'abús quan hi ha una diferència de rols (si la víctima és una persona en situació de vulnerabilitat a causa d'una discapacitat, un trastorn mental o altres causes), com a Annex (complement) a aquest document es desplega el protocol per prevenir, detectar i implementar mesures davant possibles situacions d'abús i assetjament per part de professionals cap a persones ateses o entre persones ateses entre elles.

5. Conceptes i definicions

Assetjament psicològic laboral (mobbing)

És l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones concretes per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut. També és inferir a una altra persona un tracte degradant que menyscabi greument la seva integritat psicològica. Altrament, segons estableix l'article 173 del Codi penal, és portar a terme de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tracte degradant, suposen un assetjament greu contra la víctima, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional, prevalent-se de la seva relació de superioritat. Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin les condicions que determinen els

instruments tècnics als quals fa referència aquest protocol. Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica que suposen per a la persona que les pateix un atemptat contra la dignitat o contra la integritat física, psíquica o moral. Les conductes de conflictivitat personal o laboral que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu. En aquest sentit, s'hauran de dur a terme les actuacions que corresponguin, d'acord amb el que disposa l'apartat d'actuacions preventives d'aquest protocol.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que el pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió que exerceixen una o més persones amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones.
- 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 o més persones sense relació jeràrquica.

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu, molest o que produeixi aquest efecte. Es pot donar entre companys/es (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical). A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.

- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament no desitjat (continu i sistemàtic) relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de

crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical). A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Discriminació contra les persones LGTBI

La LGTBIfòbia és el rebuig, el prejudici i/o la discriminació envers les persones LGTBI. Aquesta es pot manifestar de diverses maneres i en diferents àmbits, com el familiar, laboral, social o institucional.

- Homofòbia: Actitud degradant, discriminatòria, ofensiva o desfavorable cap a una persona pel fet de ser homosexual.
- Lesbofòbia: Discriminació específica que pateixen les dones lesbianes, ja que es troben en una doble situació de vulnerabilitat: per ser dones i per ser homosexuals. Es diferencia de l'homofòbia perquè la violència contra les dones lesbianes sovint té un component sexual.

- Bifòbia: Odi i/o discriminació cap a les persones bisexuals, derivat principalment del desconeixement de les realitats plurisexuals en una societat monosexual, que tendeix a invisibilitzar o negar l'existència de la bisexualitat.
- Transfòbia: Discriminació envers les persones trans pel fet de qüestionar el sistema sexe/gènere i desafiar la identitat de gènere assignada en néixer.
- Plomofòbia: Rebuig cap a les persones amb una expressió de gènere no normativa. Aquestes poden patir les mateixes violències que les persones LGTBI, independentment de la seva orientació sexual, simplement per no ajustar-se als rols de gènere tradicionals de la societat.

Altres discriminacions

Es consideren altres discriminacions, en aquest protocol, tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge i condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat o edat, i l'assetjament moral.

5. Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades, si ho desitgen, per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.

- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així, s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, o els seus tutors legals si es dóna el cas.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a obtenir tota la informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, en funció les característiques de la participació i del grau d'implicació, també sobre el resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procés.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament o abús.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- S'arxiven aquelles causes investigades sense resolució concloent.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament o abús, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han d'anar, en cap cas, en detriment de les condicions de treball i/o salarials de la persona abusada o assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

A més, es podran establir altres mesures complementàries com l'accés a **suport psicològic** per a la persona afectada durant el procés d'investigació, la **garantia de confidencialitat** de totes les parts implicades per evitar possibles represàlies o estigmatització i la **provisió de formació específica** al personal sobre la prevenció de l'assetjament laboral i la promoció d'un ambient de treball respectuós. Aquestes mesures tenen com a objectiu garantir un entorn segur, just i lliure d'assetjament dins l'organització.

Vigilància de la salut

Les persones que percebin una situació d'assetjament o abús en l'entorn laboral i que experimentin efectes sobre la seva salut poden sol·licitar atenció, orientació i un informe mèdic de vigilància de la salut a través del *Servei de Prevenció de Riscos Laborals*. Aquest servei té la funció de valorar l'impacte de la situació sobre la salut de la persona afectada i proposar, si escau, mesures preventives o correctores.

Si es produeix un dany per a la salut que comporti una **baixa mèdica**, i es constata la relació entre la situació d'assetjament o abús i la incapacitat temporal de la persona afectada, aquesta baixa s'haurà de considerar com a accident de treball, d'acord amb la legislació vigent en matèria de seguretat i salut laboral.

6. Drets i obligacions de la direcció, representants legals de les persones treballadores (RLPT) i persones treballadores.

D'acord amb el marc legal vigent, totes les persones tenen dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut (articles 15, 17 i 43 de la Constitució espanyola), així com a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació en l'àmbit laboral (articles 9.2, 14 i 35 de la mateixa). L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC) també estableix el dret de totes les dones a viure lliures de qualsevol forma de discriminació i obliga els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

Davant l'assetjament, existeixen obligacions legals tant per a l'empresa com per a la representació legal de les persones treballadores i per a la pròpia plantilla. A més, es disposa d'orientacions específiques dirigides a empreses i representants legals per concretar aquestes obligacions i facilitar l'aplicació efectiva del Protocol. Per aquest motiu, s'inclouen en el Protocol directrius clares i funcions concretes per a cadascuna de les parts implicades, garantint així una aplicació efectiva de les seves responsabilitats.

Per protegir les persones treballadores davant l'assetjament, diverses normatives estableixen obligacions específiques per a l'empresariat, incloent-hi:

Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LOIEDH)

Llei 17/2015, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LIEDH, Catalunya)

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET)

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL)

Altres normatives aplicables, incloent-hi el conveni col·lectiu vigent

L'incompliment d'aquestes obligacions per part de les empreses pot derivar en responsabilitats legals, sancions administratives i eventuais indemnitzacions per danys i perjudicis

Obligacions legals

6.1 Obligacions per part de l'empresa

- Garantir a les persones treballadores o ateses en l'entorn de l'atenció social en la relació laboral i personal els següents drets:
 - a. A no ser assetjades sexualment o discriminades per raó de sexe i/o d'orientació sexual (LGTBI)
 - b. A no ser discriminades per qüestions religioses o ideològiques.
 - c. A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
 - d. Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament i les situacions d'abús. Aquest fet implica:
 - a. Garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
 - b. Garantir que la salut de les persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y 16 de la Llei, entre d'altres).
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i l'abús i canalitzar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures:
 - a. Mesures preventives: la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures indicades més endavant.

- b. Procediments d'investigació de les denúncies: l'empresa ha de tenir procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixin i aplicar-los quan en tingui coneixement.

Responsabilitats

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

Responsabilitat administrativa

La responsabilitat administrativa s'exigeix després d'una investigació prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment empresarial.

D'acord amb el Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (en endavant TRLISOS), l'abús o l'assetjament constitueixen una infracció en matèria de relacions laborals, es consideren

Incompliments en matèria de relacions laborals:

- No comptar amb procediments i mesures específiques per a la prevenció de l'abús o l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores: suposa l'incompliment de l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.
- Comptar amb els procediments indicats en el paràgraf anterior, però no aplicar-los davant d'una denúncia, suposa l'incompliment de l'article

48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.

- Constatació de l'abús o l'assetjament: suposa l'incompliment de l'article 4.2.e) del TRLET en relació amb l'article 7 de la LOIEDH i l'article 2 de la LIEDH. Els articles 8.13 i 8.13 bis de la TRLISOS tipifiquen, respectivament, l'assetjament com a infracció administrativa molt greu quan es produeix dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, amb independència de qui sigui el subjecte actiu de la conducta, sempre que, coneguda la conducta per la direcció de l'empresa, no s'hagin adoptat les mesures necessàries per evitar-la.

És important destacar que el "coneixement" per part de l'empresariat no ha de ser entès com a coneixement formal dels fets de part de la persona abusada o assetjada, ja que en molts casos aquesta comunicació no es realitzarà per les dificultats que això comporta.

Per això, cal considerar que l'empresa, davant de la constatació d'un abús o assetjament, únicament pot quedar exonerada de responsabilitat administrativa quan acrediti disposar d'una política raonablement eficaç dirigida a evitar les situacions d'abús i assetjament, que compleixi els requeriments legals. Això vol dir que la responsabilitat exigida a l'empresa no és pel fet que s'hagi produït un abús o assetjament en la seva organització, sinó que coneixent l'existència d'un possible cas no hagi fet res per investigar-lo i impedir-lo.

Incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals poden ser:

- Detecció, en la investigació dels casos d'abús o assetjament, de deficiències organitzatives en les condicions de treball de la persona presumptament abusada o assetjada o d'altres persones treballadores. Hi ha diverses possibilitats:
 - Que no hi hagi avaluació de riscos psicosocials. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.1.b) del TRLISOS.

- Que hi hagi avaluació de riscos psicosocials que detecta la deficiència, però l'empresa no adopta mesures preventives o correctores. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.6 del TRLISOS.
- Així mateix poden donar-se altres incompliments vinculats amb la falta d'investigació dels danys per a la salut de la persona treballadora (accidents de treball derivats de situacions d'assetjament), la falta de mesures de coordinació i cooperació (d'acord amb l'article 24 de la LPRL i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, en matèria de coordinació d'activitats empresarials) o la falta de protecció de les persones especialment sensibles (de conformitat amb l'article 25 de la LPRL).

Incompliments en relació a altres responsabilitats administratives poden ser:

Al costat d'aquestes opcions, és necessari recordar que l'abús o assetjament pot donar lloc a un dany per a la salut. Si aquest dany per a la salut genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'abús o l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, sorgeixen les conseqüències següents:

- S'ha de qualificar la baixa mèdica com a accident de treball. Si l'empresa no qualifica la baixa mèdica com a accident de treball, la Inspecció de Treball pot proposar que es qualifiqui com a accident de treball i enviar l'informe a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (en endavant, INSS). L'INSS decideix sobre aquesta qualificació (en un procediment anomenat procediment de determinació de contingència), d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995, de 21 de juliol, pel qual es desenvolupa, en matèria d'incapacitats laborals del sistema de la Seguretat Social, la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Si a més del nexa causal entre baixa mèdica i abús o assetjament, la Inspecció de Treball detecta en la investigació administrativa que

l'empresa ha permès la conducta d'assetjament i no ha realitzat cap acció davant d'aquesta conducta, pot proposar un recàrrec d'entre el 30% i el 50% de les prestacions econòmiques derivades de l'accident de treball causat, en compliment de l'article 123 del Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. La Inspecció de Treball envia a l'Institut Nacional de la Seguretat Social un informe del recàrrec de prestacions proposat i l'INSS decideix, d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995. La responsabilitat del pagament d'aquest recàrrec recau directament sobre l'empresari o empresaria infractor/a.

Responsabilitat judicial penal.

Les obligacions legals de l'empresa davant l'assetjament són: garantir els drets, promoure un context i entorn laboral que evitin l'assetjament i arbitrar procediments específics (establir mesures preventives, investigacions de les denúncies). En aquest sentit ha de donar compliment a tota la normativa aplicable en àmbit laboral i de prevenció de riscos, essent responsable en cas d'incompliment.

Pel que fa a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi Penal tipifica l'assetjament sexual com un delictes contra la llibertat i indemnitat sexual. Aquest article estableix que:

«1. El qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral [...], continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a 10 mesos.».

«2. Si el 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 legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos.».

«3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article.».

D'altra banda, l'article 173.1. del CP preveu que: «El que infligeix a una altra persona un tracte degradant, i menyscaba greument la seva integritat moral, es castiga amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.».

A més, al títol XV del CP, «Dels delictes contra els drets dels treballadors», trobem l'article 314 que estableix que: «Els qui produeixin una greu discriminació en la feina, pública o privada, contra alguna persona per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o discapacitat [...] i no restableixin la situació d'igualtat davant la llei després d'un requeriment o una sanció administrativa, i reparin els danys econòmics que n'hagin derivat, han de ser castigats amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o una multa de 12 a 24 mesos.».

Responsabilitat en matèria de Prevenció de Riscos.

Entre els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals relacionats amb l'assetjament sexual i per raó de sexe hi ha diverses possibilitats:

- Que no hi hagi avaluació de riscos psicosocial: Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.1.b) del TRLISOS.
- Que hi hagi avaluació de riscos psicosocials que detecta la deficiència, però l'empresa no adopta mesures preventives o correctores: Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.6 del TRLISOS.
- Altres incompliments vinculats amb la falta de recerca dels danys per a la salut de la persona treballadora (accidents de treball derivats de situacions d'assetjament), la falta de mesures de coordinació i cooperació (d'acord amb

l'article 24 de la LPRL i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, en matèria de coordinació d'activitats empresarials) o la falta de protecció de les persones especialment sensibles (de conformitat amb l'article 25 de la LPRL).

Responsabilitat judicial laboral.

D'acord amb l'article 50.1 a) i c) del TRLET, és causa justa perquè la persona treballadora de manera voluntària pugui sol·licitar la resolució del contracte quan:

- Les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-la professionalment o puguin menyscarbar la seva dignitat.
- Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresariat, entre d'altres, d'aquelles conductes empresarials que suposin una lesió dels drets fonamentals de les persones treballadores.

D'acord amb l'article 50.2 del TRLET, en aquests dos supòsits la persona treballadora té dret a les indemnitzacions previstes per l'acomiadament improcedent recollit en l'article 56 del TRLET:

- Una indemnització de trenta tres dies de salari per any treballat, amb el prorrateig per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.
- En el supòsit que s'opti per la readmissió, la persona treballadora té dret als salaris de tramitació. Aquests salaris equivalen a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que en declari la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si aquesta col·locació és anterior a aquesta sentència i es provés per la direcció de l'empresa el que ha percebut, pel descompte dels salaris de tramitació.

D'altra banda, sense perjudici d'allò establert anteriorment, el capítol XI "De la tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques" de la Llei reguladora de la jurisdicció social estipula que el tractament discriminatori i l'assetjament són supòsits susceptibles d'iniciar el procediment de tutela dels drets fonamentals. D'acord amb aquest capítol, quan la sentència declari l'existència de vulneració,

el jutge ha de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, en el seu cas, correspongui a la persona treballadora per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Aquesta indemnització és compatible, si escau, amb la que pugui correspondre a la persona treballadora per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix el TRLET.

6.2 Drets i obligacions per part de les persones treballadores

La Constitució espanyola i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que en cap cas pugui existir discriminació de cap tipus.

Drets: Les persones tenen dret a un entorn de treball saludable i no patir assetjament ni situacions abusives. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'abús o assetjament sense patir represàlies.

Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activa una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament o abús.

Recomanacions: Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'abús i l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual aquestes situacions siguin inacceptables. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'abús i l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

6.3 Drets i obligacions per part de la RLPT

- Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
- Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'abús i l'assetjament.

Aquest mandat legal, i d'acord amb les orientacions de les mateixes organitzacions sindicals, podria concretar-se en una sèrie de funcions com ara:

- . Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament
- . Participar en l'elaboració del Protocol (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).
- . Participar en el conjunt de les fases del Protocol i en el conjunt de les accions que es realitzin en la implementació i seguiment del Protocol.
- . Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- . Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- . Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- . Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts (la correcció dels procediments d'investigació, per exemple).
- . Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- . Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.

7. PREVENCIÓ (declaració de l'empresa)

En aquest àmbit cal posar especial atenció en les actuacions proactives, actuant abans de l'existència d'un cas d'abús o d'assetjament. Per assolir aquest objectiu cal definir i posar en funcionament les següents accions:

- 1 Iniciativa i compromís de l'empresa i participació en la creació i revisió del protocol.
- 2 Polítiques d'igualtat i una organització de treball que dificulti l'abús o l'assetjament de qualsevol tipus.
- 3 Accions de sensibilització, informació i formació, per tal d'aconseguir el compromís i la implicació de les persones.

Les accions de prevenció negociades entre l'empresa i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatiu, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i abús i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.

En relació a la perspectiva de gènere:

- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o mesures d'igualtat i en concret, del Protocol d'assetjament i abús.

8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ ÀMBIT LABORAL

8.1 TIPOLOGIA I SUBJECTES IMPLICATS

Persones que disposen d'un contracte laboral o un subcontracte amb l'empresa.

A l'efecte de qualificar com a laboral una situació d'abús o assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'abús o assetjament i el treball: la situació s'hagués donat si la persona no estigués prestant els seus serveis a l'empresa?.

Qualsevol lloc o moment en el qual la persona es troba per qüestions professionals i laborals es considera entorn laboral a efectes d'abús o assetjament. Això inclou també viatges, formacions, reunions, actes socials de l'empresa. Per tant, l'abús o assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de feina o professió que s'està desenvolupant.

L'abús o l'assetjament es pot produir entre companys/companyes, supervisors/ores, subordinats/ades, però també es considera abús o assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/ores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/àries, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

8.2. COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Des del mes de juliol de 2024 hi ha un canal ètic de la Fundació accessible a través de la pàgina web.

8.2.1 Creació i composició

La comissió la formen tres professionals de diferents equips que són qui reben les notificacions a través del canal ètic.

8.2.2 Funcions

Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si a la denúncia no estan prou ben relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Valorar si cal aplicar mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

També existeix un Espai de Reflexió Ètica (ERESS) a nivell consultiu.

8.3 LA VIA INTERNA

8.3.1 Pautes d'actuació per a les persones que pateixen assetjament, abús o maltractament

- Considerar la possibilitat que la persona sigui víctima d'una situació d'abús o assetjament.
- Estar atents als signes que poden derivar d'un possible abús o assetjament. Veure annex "Taula d'indicadors".
- Atendre a les verbalitzacions espontànies sense qüestionar el que s'explica.
- Planificar una entrevista de valoració.
- Registrar la informació. Veure annex "Informe comissió d'investigació"

La intervenció professional:

- **Protecció de la víctima:**
 - Saber observar, escoltar i actuar.
 - Registrar les observacions i explicacions.

- Portar la persona al metge quan s'observen signes físics d'abús o maltractament, acompanyar-la als especialistes pertinents, i si hi ha proves físiques, sol·licitar un informe de lesions.
- Activar tots els recursos necessaris per evitar que la situació d'abús o maltractament continuï. Facilitar un entorn segur a la persona per fer front a la denúncia i al procés judicial (si és el cas).

- **Valoració de la capacitat per decidir respecte a la denúncia:**

(en cas de dubtes o conflicte d'interessos es pot sol·licitar un assessorament extern)

- La persona és major d'edat.
- Coneix el què significa presentar una denúncia.
- Coneix les conseqüències derivades d'una denúncia (positives i negatives).
- No està coaccionada, pressionada o sota amenaces.

Si la persona no té la capacitat per decidir, hem de proporcionar els suports necessaris perquè la persona decideixi si vol denunciar o no.

- **Acompanyament durant la denúncia i el procés judicial, garantint la implementació dels suports necessaris:**

- La persona té dret a conèixer i entendre el procediment pel que ha de passar. Facilitar tota la informació per tal que la persona entengui realment el procés.
- La persona té dret a comunicar-se amb un professional que entengui la seva forma d'expressió.
- La persona té dret a ser tractada amb igualtat, independentment de la seva condició.
- Les persones amb DI han de rebre els suports i ajustaments del procediment necessaris que assegurin el ple exercici dels seus drets i llibertats. Cal fer una valoració real de les capacitats.
- Identificar aquelles capacitats que puguin afectar els procediments judicials i socials.

- Dissenyar i oferir els suports necessaris previs al procés d'identificació i de la presa de decisions.
- Disposar de personal expert que pugui facilitar en l'avaluació i disseny dels suports necessaris.
- Tenen dret a conèixer els serveis assistencials disponibles per recobrar la salut.

- **Protecció de la informació des de la institució:**

- Ha d'imperar en tot moment el dret a la intimitat de la persona.
- Si la persona autora del fet no té relació amb l'organització:
 - El coneixement del fet per part dels professionals queda a decisió de la víctima i/o dels seus tutors legals, que han de donar el seu consentiment per escrit.
 - Els familiars i professionals permetran que la víctima parli amb la persona que esculli, independentment dels serveis que s'ofereixin.
 - Si es considera que cal la participació d'una altra persona que conegui alguna informació relacionada amb el fet, cal el consentiment de la víctima amb una explicació prèvia dels motius pels quals es considera necessari.
- **Si la persona autora del fet és part de la plantilla de professionals o persones ateses a l'organització:**
 - La informació que s'utilitzi relacionada amb el fet ha de respectar en tot moment el dret a la intimitat de la víctima i el dret de la suposada persona perpetradora a la presumpció d'innocència.
 - Es garantirà que durant tot el procés la suposada persona perpetradora del fet no tindrà accés a la suposada víctima.
 - Les persones que defensin el suposat autor i exigeixin informació de les mesures adoptades després de la revelació o valoració dels fets, tindran dret a expressar (en una reunió) els seus dubtes, a rebre explicacions en relació al dret a la intimitat de la víctima, i la posició de l'organització davant qualsevol dubte.

- Les persones que pateixin impacte emocional (degut a la praxis professional) en relació al fet (professionals, persones ateses...), se'ls oferirà la possibilitat d'un espai on un professional els ajudarà a expressar el seu malestar i els oferirà la contenció necessària.
- L'organització ha de fer una valoració i avaluació dels fets i activar les mesures necessàries per evitar futures situacions d'abús, assetjament o maltractament.

- **Intervenció psicoterapèutica.**

- **Intervenció psicoterapèutica amb la víctima:**

La intervenció directa amb les víctimes està indicada quan hi ha la presència de símptomes que interfereixen negativament en la seva vida quotidiana, quan es troba en situació de crisi (sortida de la llar, procés judicial...) i adaptant-se a les seves capacitats cognitives.

És imprescindible crear una bona relació terapèutica amb la víctima i afavorir un clima de confiança, ajuda i superació.

Pautes urgents d'afrontament:

- Garantir la finalització de les situacions d'abús o assetjament i la separació física entre la víctima i l'agressor.
- Assegurar per part dels cuidadors de la persona la determinació de protegir-lo a partir d'ara.
- Formar i orientar la persona en tècniques d'evitació de situacions que suposin un clar risc de patir abús o assetjament.
- Ensenyar la persona a ser assertiva per rebutjar peticions no adequades.
- Capacitar la víctima a identificar i comprendre la seva pròpia sexualitat i la de l'adult d'una manera senzilla i objectiva.
- Donar-li pistes clares i inequívokes de quan l'apropament d'un adult té una intencionalitat eròtica.

Si les persones accepten o sol·liciten suport terapèutic, se'ls hi pot oferir des de la mateixa Fundació. Les característiques del procés terapèutic queden àmpliament explicades a l'Annex "Procés terapèutic"

8.4 Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona abusada o assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'abús o assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són:

- Que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures hauria de ser acceptada per la persona abusada o assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona abusada o assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

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

8.5 Mesures preventives

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa mesures preventives que han d'ajudar a combatre el risc de patir situacions d'assetjament, com per exemple, la formació i la informació.

Cal proporcionar informació i formació respecte què es pot considerar una situació d'assetjament evitant que, per desconeixement, s'estigui actuant amb

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

Com a mesura preventiva és fonamental tractar amb respecte totes les persones amb les quals s'interacciona i requerir el mateix tracte per part dels altres, informant sobre els comportaments o actituds que resulten ofensius i que atempten contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitant de forma directa el cessament d'aquestes conductes.

8.6 Procediment per la via interna

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

8.6.1. FASE 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada o abusada i preparar la fase de denúncia interna i investigació si s'escau.

Aquesta fase té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament o abús que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tant aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten i s'ha de comunicar a través del canal ètic de la Fundació MAP mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació la pot fer:

- La pròpia persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin o que tinguin coneixement d'una conducta d'assetjament o abús.

La persona afectada pot escollir tenir un acompanyament en tot el procés (persona de referència). Les funcions d'aquest acompanyant són:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament o abús. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidència de l'existència d'una situació d'assetjament o abús. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Els interlocutors del canal ètic són responsables de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que es decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

8.6.2. FASE 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament o abús,

així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes existeix la Comissió d'investigació (canal ètic)

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. Hi ha un termini de 3 mesos per finalitzar la investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'abús o assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals es tingui coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada o abusada com a la suposadament assetjadora o abusadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar a través del canal ètic.

8.6.3. FASE 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'empresa, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

- a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament. En aquest cas, s'haurien d'aplicar les mesures que preveuen en matèria de Règim Disciplinari els diferents convenis que s'apliquen a la Fundació, en funció de quin sigui el Conveni de cobertura.
 - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un

expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxiu de la denúncia.

A la resolució s'han de fer constar:

- Les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada.
- La causa de la denúncia i els fets constatats.
- Les conclusions de la Comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores. En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons l'Estatut dels Treballadors i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència.

A la Fundació MAP hi ha 3 convenis d'aplicació:

- Conveni Col·lectiu de treball del sector de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya (núm. conveni 79000805011995)
- Conveni Col·lectiu del treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 79001195011996)
- Conveni Col·lectiu de treball de centres de desenvolupament infantil i atenció precoç, per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 7902585)

L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu aplicable. Alhora, caldrà comunicar l'aplicació de la mesura disciplinària a la Representació Legal dels Treballadors (Comitè d'Empresa).

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s d'aplicació, com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres; s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui mitjançant les previsions dels Convenis col·lectius aplicables i la normativa legal.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

8.7 Procediment per la via externa

Les vies de resolució externes són la via administrativa, és a dir, presentar una denúncia davant la Inspecció de Treball, i la via judicial.

L' oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral.

L'actuació de la Inspecció de Treball té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, i els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.

La via judicial penal s'hauria d'usar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

8.7.1. La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar a personal degudament format en la matèria.

L'actuació inspectora pot ser planificada o rogada (denúncia o peticions d'altres organismes).

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'han d'iniciar en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de discriminació per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, com a organisme encarregat de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament.
- En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament.
- S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

La Inspecció de Treball, un cop fetes les actuacions inspectores, emet una resolució que pot comportar simplement recomanacions i instruccions o bé pot aplicar sancions i multes previstes a la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (LISOS) per l'Empresa.

8.7.2. La via judicial

Les possibilitats judicials davant un abús o assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

Jurisdicció laboral:

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i següents per a la

tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir el demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.

També és possible que la persona abusada o assetjada, al·legant la submissió a una situació d'abús o assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 de TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal:

Finalment, l'abús o assetjament en el treball pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament sexual laboral, per exemple està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 1/2015, del Codi penal.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com "(...) la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)". A aquesta conducta se li imputa "(...) una

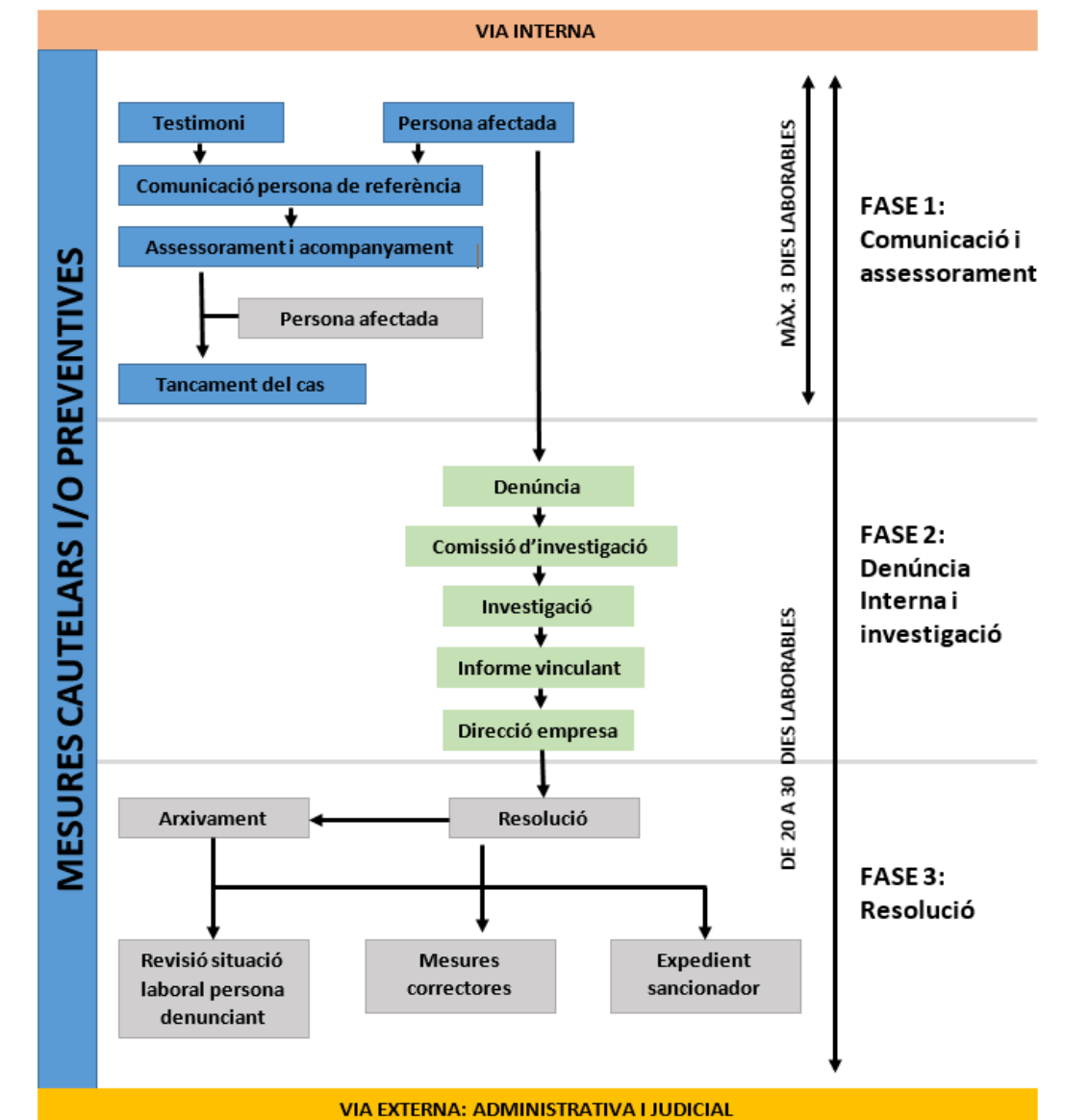
pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos". Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

- Que la persona culpable d'abús o assetjament hagi comès el fet valent-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 legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.
- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

D'altra banda, hi ha tipificada com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es qualifiqui com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe, entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.

És necessari insistir que es conegui la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació *in situ* al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

8.8 DIAGRAMA DEL PROCÉS D'INTERVENCIÓ



9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

9.1 DOCUMENTACIÓ A ELABORAR

Com a indicadors bàsics es proposen els següents:

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades als professionals de l'entitat.
- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a les persones ateses als diferents "serveis" de l'entitat.

- Nombre i tipologia de situacions d'abús o assetjament que s'han detectat a l'entitat.
- Nombre de situacions d'abús o assetjament que s'han comunicat i/o denunciat a l'entitat.
- Nombre de casos resolts.
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert.

Cal elaborar un informe de seguiment i un d'avaluació:

- Informe de seguiment centrat en controlar els resultats intermedis de les activitats i el desenvolupament de les mateixes.
- Informe d'avaluació. Es tracta d'un informe únic, i té en compte el conjunt de la intervenció i no únicament algunes etapes o aspectes funcionals. En considera especialment els resultats finals i l'impacte.

9.2 MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Com a mecanismes de seguiment es poden implementar reunions d'operativització de la implementació del protocol entre els actors implicats:

- Persones amb responsabilitat tècnica i política a l'entitat.
- Persones de referència.
- Persones que integren la comissió d'investigació.
- Representació legal dels treballadors.
- Altres parts interessades.

10. ESTRATÈGIA DE COMUNICACIÓ/DIFUSIÓ

Un cop aprovat el document, es preveuen accions dins el Pla d'Igualtat per garantir la difusió efectiva del Protocol per a la prevenció, detecció i resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, vers el col·lectiu LGTBI i altres formes de discriminació a la feina. L'objectiu és assegurar que totes les persones treballadores coneguin el Protocol i sàpiguin com actuar en cas de necessitat.

Perquè el Protocol sigui realment operatiu, és fonamental que la plantilla rebi la informació necessària tant en el moment de la seva implementació com de manera periòdica. Això inclou també les noves incorporacions, així com altres persones que, per la seva relació amb l'organització, es puguin veure afectades pel seu àmbit d'aplicació.

Com accions de comunicació i difusió previstes:

Fase inicial d'implementació:

S'organitzaran sessions informatives presencials, diferenciades per col·lectius segons la seva responsabilitat dins l'organització (direcció, comandaments intermedis, plantilla en general).

Es reforçarà la informació a través de materials de suport, com guies resumides, infografies i vídeos explicatius.

Difusió periòdica:

Es realitzarà, com a mínim, una sessió anual de recordatori, en la qual s'informarà sobre les accions dutes a terme i es repassarà el contingut del Protocol.

Es fomentarà la formació contínua en matèria de prevenció i actuació davant l'assetjament.

Accessibilitat del Protocol:

El document estarà disponible de manera permanent en els canals de comunicació interns (web, taulells informatius, correu corporatiu, etc.).

Es garantirà que sigui fàcilment accessible per a tot el personal en qualsevol moment.

Aquestes accions asseguruen una comunicació efectiva del Protocol, promovent un entorn laboral segur i lliure d'assetjament i lgtbifòbia.