

Pro to col

PER A LA PREVENCIÓ,
DETECCIÓ I ABORDATGE
DE L'ASSETJAMENT SEXUAL,
PER RAÓ DE GÈNERE,
D'IDENTITAT I EXPRESSIÓ
DE GÈNERE, O DE
PREFERÈNCIA SEXUAL

xes

Xarxa
d'economia
solidària
de Catalunya



2021-2025

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ,
DETECCIÓ I ABORDATGE
DE L'ASSETJAMENT SEXUAL,
PER RAÓ DE GÈNERE, D'IDENTITAT
I EXPRESSIÓ DE GÈNERE,
O DE PREFERÈNCIA SEXUAL

Data d'actualització: 4 de desembre de 2020

**Aprovat en Assemblea General Extraordinària el 3 de desembre de 2020.
Entra en vigor l'1 de gener de 2021 amb un període de transició d'un any.**

Autoria: Sílvia Alberich Castellanos

Amb la col·laboració de:

Núria Alonso Cortina, Judith Cirac Claveras, Víctor Giménez Aliaga, Mónica Haas Caruso, Alba Hierro Fabregat, Irene Jaume Gambín, Èric Marín González, Mag Melara Orellana, Núria Reguero Jiménez, Narcís Sànchez Pelach, Tania Seoane, Guillem Subirachs Mancebo, Natxo Varona.

Índex

Índex **_4**

1. Introducció **_6**

2. Marc legal i normatiu **_8**

3. Objectius i àmbit d'aplicació **_10**

3.1 Objectius **_10**

3.2 Àmbit d'aplicació **_10**

4. Marc conceptual: conèixer per poder identificar **_13**

4.1 Assetjament sexual **_13**

**4.2 Assetjament per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere,
o de preferència sexual **_15****

**4.2.1 Situacions de discriminació i/o d'assetjament per raó d'em-
baràs, maternitat o exercici de drets de conciliació **_17****

4.3 L'assetjament ambiental: un factor facilitador **_19**

5. La Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment **_21**

5.1 Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment **_21**

**5.1.1 Funcions de la Comissió de prevenció, detecció, actuació
i seguiment **_22****

5.2. Grup d'acompanyament **_23**

5.2.1 Funcions del Grup d'acompanyament **_23**

5.2.2 Incompatibilitats del Grup d'acompanyament **_24**

5.3 Persona de referència **_24**

6. Mesures preventives i de detecció **_26**

6.1 Prevenir: actuar per evitar **_26**

6.2 Detectar: tallar de soca-arrel **_28**

7. Garanties davant la formulació de denúncia i principis rectors del procés d'investigació_30

Respecte i protecció_30

Confidencialitat_30

Dret a la informació_31

Suport de persones formades_31

Diligència i celeritat_31

Tracte just_31

Protecció davant de possibles represàlies_32

Col·laboració_32

8. Procediment de denúncia i d'actuació davant d'un cas d'assetjament_33

8.1 Comunicació o denúncia_34

8.1.1 Comunicació per via interna_34

8.1.2 Comunicació per via externa_37

8.2 Intervenció en cas de consentiment exprés_38

8.2.1 Fase de recepció, atenció i assessorament_39

8.2.2 Fase d'investigació_41

8.3 Informe de conclusions_45

8.4 Aplicació de mesures_45

8.4.1 Mesures cautelars_46

8.4.2 Mesures reparadores_48

8.4.3 Mesures disciplinàries_48

9. Bibliografia i recursos de referència_52

1. Introducció



Les desigualtats i discriminacions de gènere, fruit d'unes relacions de poder i d'uns models de feminitat i masculinitat heteropatriarcal, es troben en la base de les violències masclistes, les quals, sostingudes políticament, jurídica, cultural i econòmica, esdevenen estructurals i quotidianes a la nostra societat, en tots els àmbits, també en el de les organitzacions.

Les violències masclistes atempten contra els drets fonamentals de les persones i, molt especialment, de les dones i dels subjectes amb identitats de gènere i opcions sexuals no normatives; vulnerant els drets a la vida, a la llibertat, a la dignitat, a la integritat física i moral, a la salut, a l'autonomia sexual i al treball, entre d'altres.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual són manifestacions greus i persistents de les violències masclistes.

En parlar d'assetjament sexual fem referència a una forma de violència sexual. Cal recordar que, tot i que les violències sexuals estan presents al llarg de tot el cicle vital de les dones, així com a la de moltes persones no heteronormatives, aquestes tendeixen a ser invisibles, de tan habituades com estem a certes situacions i de tant que hem arribat a normalitzar-les. D'altra banda, els assetjaments per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual són discriminacions flagrants de gènere i, de la mateixa manera que les violències sexuals i la resta de violències masclistes, es troben còmodament integrades en molts àmbits de les nostres relacions socials (d'oci, escolars, laborals, etc.), sovint sense rebre cap mena de qüestionament ni ser problematitzades pels col·lectius en què tenen lloc aquests tipus d'agressions.

A tot això, cal afegir els sentiments de culpa que, amb freqüència, acompanyen la vivència d'una situació d'assetjament, així com el judici social (i el propi judici intern) i la manca de credibilitat que sovint pateix una persona que és víctima de violència masclista, encara més quan s'atreveix a fer una denúncia pública i, per tant, a obrir escletxes en el mur de l'estatu quo patriarcal.

D'aquesta manera, l'única manera d'avançar en l'eradicació de les violències masclistes, i en concret de les diferents formes d'assetjament, a les nostres organitzacions, passa per una implicació col·lectiva, orientada a desmuntar els fonaments de les relacions de poder del sistema sexe-gènere, des de la sensibilització i educació de totes les persones que hi formen part, garantint l'existència de mecanismes de prevenció, d'actuació i de suport mutu, així com el compromís ferm, basat en fets i mesures concretes, per posar fi a la normalització, a la complicitat i al silenci.

En aquest sentit, aquest protocol vol esdevenir una eina concreta que, d'una banda, estableixi mesures preventives per tal d'evitar qualsevol situació d'assetjament dins la XES, tant en els espais participats -comissions, sectorials, xarxes locals, Permanent, etc.- com en les entitats que en són sòcies, tot contemplant accions de sensibilització i de formació; i d'altra banda, proporcionis elements que facilitin la identificació de pràctiques precursoras o constitutives d'assetjament, per tal de poder abordar-les de forma immediata i efectiva, alhora que estableixi un procediment estandarditzat per donar curs a denúncies d'assetjament i garanteixi una resolució que situï en el centre la reparació de la persona o persones que han patit assetjament i la responsabilitat col·lectiva en l'eradicació d'aquestes conductes.

2. Marc legal i normatiu

Al nostre context, en els darrers 15 anys, hi ha hagut un salt qualitatiu pel que fa a la promulgació de lleis que fan referència explícita a l'assetjament en l'àmbit de les relacions laborals i de les organitzacions.

En aquest sentit, l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes suposa un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament: “les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els (i les) representants dels treballadors (i treballadores), com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació” (art. 48).

D'altra banda, és a la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que es fa menció per primera vegada de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe; tot partint de les definicions d'assetjament i assetjament sexual recollides a la Directiva 2002/73/CEE del Parlament Europeu i del Consell, la qual estableix que l'assetjament relacionat amb el sexe d'una persona i l'assetjament sexual “són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones” i “es consideraran discriminació per raó de sexe”.

Pel que fa a l'assetjament per raó d'identitat de gènere i per raó de preferència sexual, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, obligant les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i instant que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals així com la representació legal de les persones treballadores rebi formació específica en relació a 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.

També en l'àmbit català, cal remarcar la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el protocol intern per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

En el marc de la XES, els drets i deures dels membres de la XES (ja siguin persones individuals, espais participats o entitats sòcies) queden especificats tant en els Estatuts com en el Reglament de Règim Intern (Annexes 1 i 2, respectivament).

3. Objectius i àmbit d'aplicació

3.1 Objectius

Desenvolupar el compromís amb l'eradicació de tota forma d'assetjament vinculada a les violències masclistes, a través de la creació d'una eina específica per a la seva prevenció, detecció i abordatge:

- ✓ Prevenir possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual en el si de la XES, tant en els espais participats com en les entitats que en són sòcies.
- ✓ Promoure un context social i cultural de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament tant en els espais participats com en les entitats que en són sòcies, tot dedicant temps i recursos adreçats a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.
- ✓ Establir un procediment de denúncia i d'actuació clar davant de situacions d'assetjament, que garanteixi la protecció i la reparació de la persona o persones afectades i la indemnitat d'aquestes.
- ✓ Establir una Comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, seguiment i abordatge de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.

3.2 Àmbit d'aplicació

El present protocol és aplicable a totes les persones vinculades a la XES, tenint en compte que els límits de l'entorn no estan delimitats ni pel lloc de treball físic ni per la jornada laboral o per la forma de vinculació jurídica amb l'organització.

Així, el present protocol serà d'aplicació a totes les persones que conformen l'estructura professional i no professional de la XES, així com als membres de

les entitats sòcies, i a qualsevol col·laborador/a, proveïdor/a, usuari/a, voluntari/a, persona en procés de formació o organització que es relacioni amb la XES professionalment o amb motiu del seu objecte social.

L'abast del protocol també inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere comeses en actes organitzats per la XES o en què participa, així com aquelles que tinguin lloc fora de l'horari laboral o comeses fora de la seu física o instal·lacions de la XES o entitats associades, tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i de les xarxes socials; sempre que la relació entre la o les persones assetjades i la persona o persones assetjadores derivi de la seva activitat a la XES o a entitats associades.

L'aprovació en Assemblea General d'aquest document marca la data a partir de la qual el conjunt de la XES, en els seus espais participats i en les entitats sòcies que la formen, s'hi adhereix i accepta les bases d'aquest document registrades en els Estatuts i el Reglament de Règim Intern. Per tant, a les entitats que demanin fer-se sòcies posteriorment a la ratificació en Assemblea General del document se'ls informarà i exigirà la seva adhesió com a requisit. Aquelles entitats que ja disposin d'un protocol d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual pròpia podran mantenir-lo i hauran de firmar una declaració responsable conforme el seu protocol promou les mesures de prevenció i detecció especificades al punt 6 del protocol de la XES i compleix amb els principis rectors especificats al punt 7 d'aquest instrument. Les entitats que no comptin amb un protocol, s'adhereixen al protocol de la XES, per tant, actuaran en conseqüència amb aquests mateixos principis i mesures preventives i de detecció.

Pels dos escenaris anteriors, ja sigui durant la transició d'adaptació al protocol intern o durant el procés d'adhesió, si es presenta un cas d'assetjament, s'hauran de promoure els mecanismes que siguin necessaris per atendre aquesta situació.



**Prevenció de
l'assetjament sexual,
per raó de sexe,
d'identitat i expressió
de gènere, o de
preferència sexual**

4. Marc conceptual: conèixer per poder identificar

4.1 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

- ✓ L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que **les conductes no són desitjades per la persona que les rep.**
- ✓ Tot i que l'assetjament es caracteritza per un **conjunt de conductes** ofensives repetides en el temps, en el cas de l'**assetjament sexual**, certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se **de forma singular.**

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual:

VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
<ul style="list-style-type: none"> • Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives. • Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. • Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals. • Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. • Demandes de favors sexuals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mirades lascives al cos. • Gestos obscens. • Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit. • Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apropament físic excessiu. • Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. • El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats). • Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.

4.2 Assetjament per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual

El constitueix un conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona, la seva identitat o expressió de gènere o la seva preferència sexual, que tenen l'efecte de crear un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o segregat.

- ✓ Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser **dona**, pel fet de ser **transsexual o transgènere**, pel fet de ser **intersexe**, de ser **gai, lesbiana o bisexual** o pel fet d'**expressar-se, vestir-se o comportar-se** d'una forma **diferent a com s'espera d'un determinat gènere**.
- ✓ En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de **l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació**.
- ✓ En l'àmbit de les organitzacions, com en la resta d'àmbits, aquestes situacions es poden donar tant en **espais de relació formal com informal**, i poden limitar **la participació, la sociabilitat i el desenvolupament** dins de l'entitat de les persones que les pateixen.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual:

PER RAÓ D'EMBARÀS	PER RAÓ DE PATERNITAT	PER RAÓ D'ACTIVITATS DE CURES	PER RAÓ DE PATERNITAT
<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones. • Utilitzar humor sexista. • Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor). • Menystenir la feina feta per les dones; desacreditació professional. • Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans. • Utilitzar humor trànsfob. • Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat de gènere. • Ridiculitzar la persona en relació a la seva identitat de gènere. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament). • Negar-se a anomenar una persona trans com ella desitgi o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica. • Expulsar o qüestionar les persones amb identitats de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/ vestuari determinat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales. • Utilitzar humor lesbòfob, homòfob o bífob. • Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual. • Ridiculitzar la persona en relació a la seva preferència sexual. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament). • Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat o bisexualitat o en la percepció d'aquestes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones amb expressions, gustos i comportaments diferents als esperats per un determinat gènere. • Formes ofensives d'adreçar-se a una persona en funció de la seva expressió de gènere. • Ridiculitzar la persona en relació a l'expressió de gènere. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament). • Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva expressió de gènere. • Moure a un lloc, càrrec o posició menys visible a dones que vesteixen de forma "poc femenina".

4.2.1 Situacions de discriminació i/o d'assetjament per raó d'embaràs, maternitat o exercici de drets de conciliació.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant l'embaràs, la maternitat i la conciliació amb la vida personal i familiar, es tracta de formes d'assetjament per raó de sexe i són, amb diferència, les més prevalents en l'àmbit de les relacions laborals.

Es tracta de pressions i actuacions diverses, subtils o directes, adreçades a fer que les dones embarassades, o en el moment d'incorporar-se al treball després de gaudir el permís de maternitat, o amb responsabilitats de cures es vegin forçades a renunciar als seus drets de conciliació o al lloc de treball o vegin les seves condicions laborals modificades o les seves responsabilitats degradades.

Tot i que amb menys freqüència, aquest tipus d'assetjament també el poden patir homes, que són penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació.

Així doncs, com una expressió de corresponsabilitat amb la conciliació de la vida personal, familiar i professional pel sosteniment de la vida, s'han de tenir en compte situacions d'assetjament o discriminació que poden estar presents durant l'embaràs, la maternitat, la criança i altres activitats de cures.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de maternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional:

PER RAÓ D'EMBARÀS	PER RAÓ DE PATERNITAT	PER RAÓ D'ACTIVITATS DE CURES
<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones embarassades. • Utilitzar humor sexista pel que fa a dones embarassades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. • Ridiculitzar, menystenir les activitats de criança i produir assetjament ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obstaculitzar la promoció en el lloc de treball, l'accés al treball remunerat o l'ocupació o la formació de dones, homes i persones no binàries donades per motiu de criança i activitats de cures necessàries per sostenir la vida d'infants, persones malaltes o dependents i gent gran. • Ridiculitzar, menystenir tota activitat relacionada amb les cures i produir assetjament ambiental.

4.3 L'assetjament ambiental: un factor facilitador

Es tracta d'un conjunt de conductes i formes de fer que configuren un clima organitzacional intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu o degradant.

L'assetjament ambiental pot ser sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual.

✓ L'assetjament ambiental està directament relacionat amb la **cultura de gènere de l'organització**.

✓ En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el **grup hostil**: persones que poden donar **suport passiu** a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o **col·laborar activament** (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden predisposar a l'assetjament ambiental:

ASSETJAMENT AMBIENTAL

- Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual.
- Cultura organitzacional autoritària i patriarcal; amb lideratges carismàtics i personalistes.
- Acudits i bromes que resultin ofensives.
- Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges.
- Material gràfic (cartelleria, revistes, fanzines, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbòfob, homòfob, trànsfob o bífob.
- Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempos.
- Entorn competitiu.

5. La comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment

Per tal de garantir que el compromís de la XES envers l'eradicació de les diferents formes d'assetjament de gènere esdevingui efectiu i es materialitzi en actuacions reals i tangibles, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en el desenvolupament del present protocol, tot desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions, investigant i proposant, si escau, accions correctores, reparadores i de sanció, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

5.1 Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment

La composició i creació de la primera Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment, es decideix a la Comissió Permanent.

La Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment ha d'estar composta per un número senar de persones, amb un mínim de 5 persones i un màxim de 9 – totes elles han d'estar especificades a l'Annex 3 -. D'aquestes, com a mínim hi ha d'haver una representant de la Comissió Permanent i una de l'equip tècnic.

La Comissió pot estar composta per qualsevol persona de la base social que sigui escollida mitjançant el procediment establert. A més, pot incorporar persones especialitzades en la matèria, siguin o no de la base social, quan sigui necessari un acompanyament professional.

Es procurarà una renovació i relleu gradual de les persones membres d'aquesta comissió i es revisarà la composició en Assemblea.

Quant a la composició de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment, aquesta podrà ser mixta però haurà de tendir a representar la diversitat de gènere present a la XES i entitats associades, vetllant perquè les dones i les persones LGTBI hi siguin incloses.

La Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i, com a mínim i de manera ordinària, dos cops l'any per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del protocol.

5.1.1 Funcions de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment

- ✓ Nomenar una persona que doni seguiment a la implementació del protocol com a feina alliberada, per tal d'articular les funcions de la comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment, i les accions del Grup d'acompanyament en cas de rebre una denúncia.
- ✓ Promoció d'accions de prevenció.
- ✓ Promoció d'accions de detecció.
- ✓ Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament de gènere.
- ✓ Revisió quadriennal del protocol.
- ✓ Seguiment semestral de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.
- ✓ Creació del Grup d'acompanyament en cas de rebre una denúncia i designació de referents.
- ✓ Definició dels mecanismes per garantir la confidencialitat.
- ✓ Presentació davant la Permanent de mesures preses i proposades davant situacions d'assetjament.
- ✓ Assessorament a la Permanent en cas de denúncia de mala praxis en l'abordatge de situacions d'assetjament que es donin en entitats sòcies.

5.2. Grup d'acompanyament

En cas de denúncia, de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment es crearà un Grup d'acompanyament específic per acompanyar el cas en qüestió.

Aquest Grup d'acompanyament estarà format per 3-4 persones per tal de garantir el principi de confidencialitat i serà, per defecte, mixt (amb excepció de demanda explícita de la persona denunciant perquè el grup sigui no mixt).

És possible crear un Grup d'acompanyament format per persones de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment juntament amb altres persones de la base social quan la situació d'assetjament involucri entitats associades (sempre que no es trobin en cap de les situacions d'incompatibilitat que s'esmenten més endavant).

El Grup d'acompanyament es reunirà les vegades que consideri oportunes d'acord amb el cas i/o la denúncia rebuda. En tot cas, en funció de la complexitat que presenti cada situació, el grup podrà demanar la intervenció o suport d'alguna entitat o professional experta en la temàtica.

5.2.1 Funcions del Grup d'acompanyament

- ✓ Acompanyar i assessorar les persones afectades per situacions d'assetjament.
- ✓ Recopilar la informació, analitzar la situació i proposar mesures cautelars.
- ✓ Redactar l'informe de conclusions i la proposta d'actuació (mesures correctores, reparadores i/o sancionadores).
- ✓ Proposar mesures per fer un correcte seguiment del cas.
- ✓ Garantir la confidencialitat.

5.2.2 Incompatibilitats del Grup d'acompanyament

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres d'aquest grup les persones que estiguin en alguns dels supòsits següents:

- ✓ Les que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- ✓ Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- ✓ Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la víctima.
- ✓ Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.
- ✓ Les que formin part de l'equip tècnic de la XES si en la situació d'assetjament hi ha involucrada alguna persona d'aquest equip tècnic.

5.3 Persona de referència¹

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres del Grup d'acompanyament, es designi una o dues persones de referència (amb possibilitat de ser escollides per la persona denunciant), que seran les responsables de:

- ✓ Escoltar i rebre el relat de la persona afectada.
- ✓ Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs; sobre el compromís de la XES i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament; sobre el contingut i el circuit del protocol.
- ✓ Oferir acompanyament en tot el procés.
- ✓ En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.

¹ Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

- ✓ Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament (quan no es detecta existència d'assetjament), quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- ✓ Proposar mesures cautelars durant la fase inicial de la investigació, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- ✓ Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- ✓ Participar en la fase d'investigació.

6. Mesures preventives i de detecció

6.1 Prevenir: actuar per evitar

Un cop l'aigua és vessada, no es poden posar dics al mar

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és evitar-lo, tot desenvolupant polítiques adreçades a la consecució de l'equitat de gènere i l'eradicació de les discriminacions sexistes i lgtbifòbiques.

Aquesta tasca de gran abast, però, ha d'anar acompanyada de l'aplicació de mesures específiques orientades a la prevenció de fenòmens concrets, derivats de les relacions de poder i desigualtats patriarcals i heteronormatives, com ara l'assetjament i les seves diferents manifestacions.

- ✓ Comptar amb un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual, com a part d'una política transversal d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere.
- ✓ Garantir que totes les entitats associades a la XES s'adhereixin al Protocol o, que en el seu defecte, comptin amb un Protocol propi regit pels principis rectors d'aquest protocol, especificats en el punt 7.
- ✓ Donar a conèixer el Protocol al conjunt d'entitats i persones que conformen la XES, fent-lo accessible per a la seva consulta, editant-lo en formats atractius i de fàcil comprensió, realitzant actes que garanteixin la seva difusió tant interna com externa, a través de xarxes socials, organització de jornades, etc.

Mesures específiques de sensibilització:

- ✓ Realització de campanyes específiques (cartelleria, edició de material escrit i audiovisual, performances, etc.) adreçades a modificar la cultura de

gènere de l'organització i a donar a conèixer les realitats diverses que viuen dones i persones LGTBI.

- ✓ Realització de campanyes específiques (cartelleria, edició de material escrit i audiovisual, performances, etc.) adreçades a donar a conèixer i comprendre les diferents manifestacions de l'assetjament i de les violències masculistes.
- ✓ Repositori de material informatiu i de difusió a disposició dels diferents espais participats i entitats sòcies de la XES per tal d'utilitzar-lo en les seves activitats.

Mesures específiques de formació:

- ✓ Participació en almenys 1 formació en prevenció i abordatge de l'assetjament adreçades a membres dels espais participats i de les entitats associades de la XES.
- ✓ Realització d'almenys 1 formació específica a l'equip o comissió de la XES responsable de la prevenció, atenció, investigació i seguiment de situacions d'assetjament.

Altres mesures:

- ✓ Treball sobre les cultures de direcció, coordinació i participació de la XES i entitats associades, tot abordant i corregint formes de fer autoritàries i/o excloents.
- ✓ Establiment i desenvolupament de xarxes de suport, que puguin facilitar suport social a les persones afectades.
- ✓ Potenciació de l'adquisició de recursos personals de caràcter genèric per fer front a situacions que podrien ser precursoras d'assetjament, per a la comunicació assertiva i per al control de l'ansietat o la por davant de situacions que resulten amenaçants, afavorint respostes adaptatives.
- ✓ Incorporació de processos col·lectius adreçats a potenciar les estratègies grupals per a l'afrontament de problemes i per a la resolució de conflictes.
- ✓ Incorporació de processos col·lectius adreçats a potenciar els mecanismes individuals i grupals de cura i de protecció del benestar i la salut.

- ✓ Establiment de mecanismes de comunicació organitzacional que afavoreixin la comunicació assertiva, tot potenciant un clima que permeti l'expressió de sentiments, desitjos i necessitats de manera lliure, clara i inequívoca davant els altres, tot defensant els propis interessos i respectant els punts de vista i els interessos de les altres persones i/o entitats.

6.2 Detectar: tallar de soca-arrel

Abans que l'aigua no foradi la roca

Tot i que l'objectiu primer de la XES és impedir l'existència de situacions d'assetjament, les discriminacions de gènere continuen sent constitutives de la nostra realitat, motiu pel qual és important desenvolupar instruments de detecció precoç, per tal d'evitar situacions més greus, minimitzar els danys i incrementar les possibilitats de reparació.

- ✓ Establiment d'un canal i un equip de persones específic per a la recepció de denúncies sobre assetjament.
- ✓ Creació d'una bústia per a la recollida anònima d'informació relacionada.
- ✓ Realització d'enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament (existència de situacions precursoras, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.).
- ✓ Incorporar de forma activa la mirada psico-social en la prevenció de riscos laborals de la XES i de les seves entitats associades.
- ✓ Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a la XES i entitats associades, així com les característiques que presenta i l'establiment d'indicadors que permetin mesurar el seu impacte en les persones i en l'organització.



**Abordatge de
l'assetjament sexual,
per raó de gènere,
d'identitat i expressió
de gènere, o de
preferència sexual**

7. Garanties davant la formulació de denúncia i principis rectors del procés d'investigació²

Respecte i protecció

- ✓ Protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- ✓ Durant tot el procés d'investigació, les persones implicades (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.

Confidencialitat

- ✓ La informació recopilada en les actuacions per part del Grup d'acompanyament té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.
- ✓ Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.
- ✓ Quan la persona agressora o persones agressores estiguin vinculades laboralment a la XES o entitats associades, en els seus expedients personals només s'hi incorporarà informació relativa a denúncies investigades i proves.

² Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Dret a la informació

- ✓ Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, sobre els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, sobre el resultat de les fases.

Suport de persones formades

- ✓ La Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment haurà d'haver rebut formació específica en assetjament i, en qualsevol cas, el Grup d'acompanyament podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- ✓ L'abordatge d'un cas d'assetjament exigeix la màxima cura en totes les seves fases - recepció, atenció, investigació i resolució - alhora que agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.
- ✓ Quan la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment rebi un denúncia d'assetjament, aquesta haurà de crear de forma immediata el Grup d'acompanyament que haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de 3 dies laborables.
- ✓ El període de resolució del cas (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures correctores, reparadores i/o sancionadores) no ha de superar, com a criteri general, els 10 dies laborables. Això no obstant, la complexitat de certs casos (diverses persones o entitats implicades, concurrència de diferents tipus d'assetjament, etc.) podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini fins, com a màxim, 30 dies laborables.

Tracte just

- ✓ Garantia d'audiència imparcial i d'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

- ✓ Garantia de no discriminació: cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució ha de patir represàlies.

Col·laboració

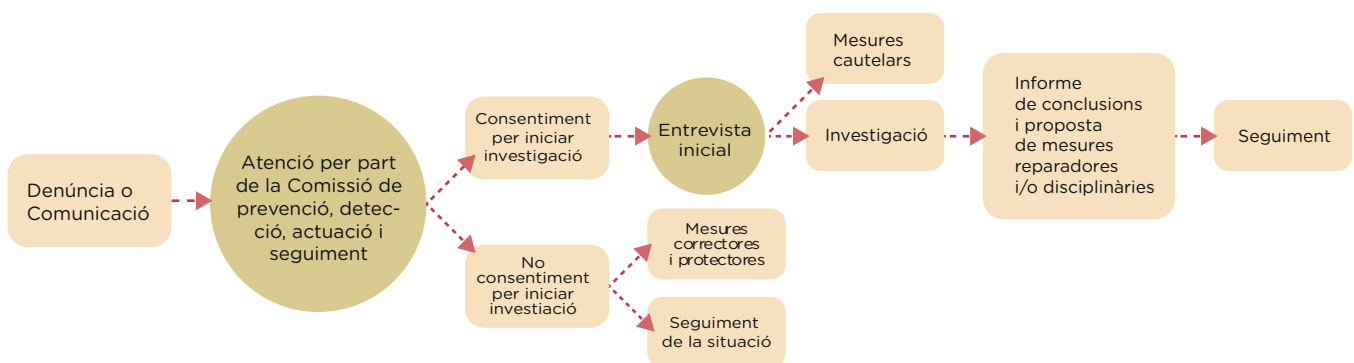
Col·laboració

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

8. Procediment de denúncia i d'actuació davant d'un cas d'assetjament

En el moment que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una via informal, la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment activarà el protocol de forma immediata.

Les passes a seguir, que variaran en funció de si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per iniciar un procediment d'investigació o no, seran les següents:



8.1 Comunicació o denúncia

Tota persona vinculada a la XES que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat o expressió de gènere, o de preferència sexual, en una activitat o espai participat de la XES, podrà comunicar-ho a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment, ja sigui de manera verbal o escrita.

D'altra banda, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'aquestes característiques, està obligada a comunicar-ho a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment en el seu defecte, seguint els canals establerts en el present protocol.

Sempre que la situació d'assetjament impliqui tant a persones vinculades a l'estructura de la XES com a persones vinculades a alguna de les entitats sòcies, el procediment de denúncia i actuació serà l'establert pel present protocol.

En el cas que la situació d'assetjament es doni en una entitat sòcia de la XES, la persona farà la denúncia a l'òrgan responsable d'aquella entitat. En tot cas, quan una persona que pugui patir una situació d'assetjament consideri que no rep les garanties i el suport adequat, podrà dirigir-se directament a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment de la XES i demanar la seva intervenció.

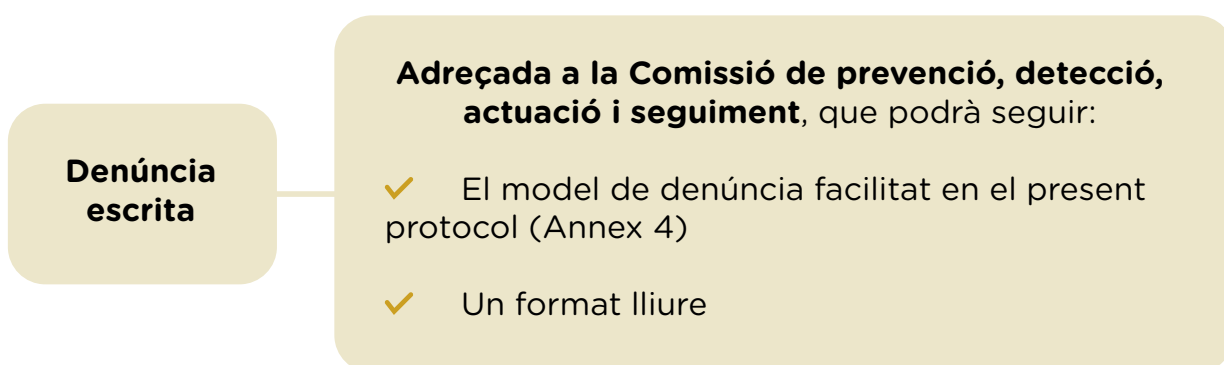
8.1.1 Comunicació per via interna

Verbal

- ✓ A qualsevol de les persones que integren la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment.
- ✓ A una persona de confiança, que ho traslladarà a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment.
- ✓ Si hi ha relació laboral també podrà comunicar-ho a un/a company/a, o un/a persona que ocupi un càrrec de responsabilitat a l'organització o a la representació legal de les persones treballadores, que ho traslladarà a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment.

Qualsevol persona podrà adreçar-se de forma verbal a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment, ja sigui directament afectada per la situació d'assetjament o en tingui coneixement. **En tots els casos, el Grup d'acompanyament creat per al cas, haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat** respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

En els casos que la situació que es doni a conèixer no afecti una persona en concret, sinó que respongui a un patró d'assetjament ambiental, en què es doni un clima degradant i ofensiu, de tipus sexista, lgtbifòbic o trànsfob, el Grup d'acompanyament es comunicarà amb el conjunt del col·lectiu o grup afectat.



En tot cas la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment lliurarà a la persona denunciant una còpia de la comunicació, amb justificant de recepció.

Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb la Comissió de forma verbal, les persones referents designades podran facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi.

Quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà **contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés** (Annex 5) abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest protocol.

Independentment que hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, **sempre que la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment tingui coneixement d'una situació d'assetjament haurà d'actuar** adoptant mesures preventives,

correctores i protectores; alhora farà un seguiment acurat de la situació i de la seva evolució.

Sempre que la manca de consentiment exprés impedeixi l'activació del protocol, la Comissió haurà de deixar constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada i de les accions preventives, correctores i protectores que ha emprès.

A continuació es presenten alguns exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment exprés de la persona afectada:

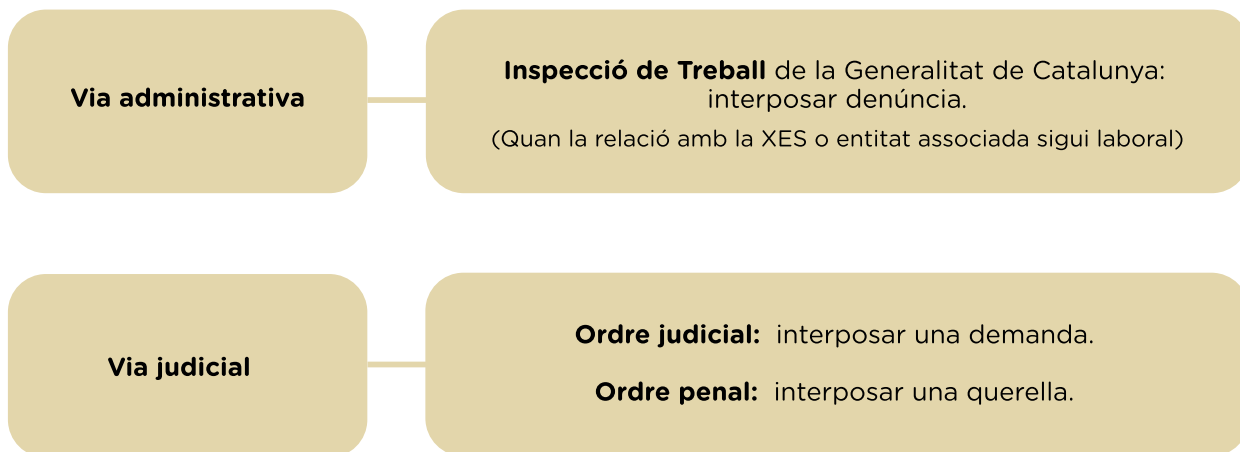
- ✓ Oferir recursos **d'atenció psicològica i legal** a la persona afectada.
- ✓ Establir una **xarxa de suport** a la persona afectada.
- ✓ Aplicar una **reestructuració organitzativa**, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- ✓ Reforçar el **missatge de rebuig** a aquest tipus de conductes per part de la XES i tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.
- ✓ Realitzar **accions de sensibilització** específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- ✓ Realitzar un **estudi de detecció de risc d'assetjament** en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- ✓ Programar accions d'**entrenament assertiu i d'afrontament i resolució de conflictes**, adreçades al conjunt del col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.
- ✓ Programar d'accions que potenciïn els **mecanismes de cura** entre les persones que integren el col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament (autodiagnosi de cura, mesures d'entorn saludable, etc.).

8.1.2 Comunicació per via externa

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual, **podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents**, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest protocol.

Cal tenir en compte que la via interna implica una menor formalitat que la via externa, està exempta de cost econòmic, suposa una major celeritat i permet adoptar de forma gairebé immediata mesures correctores i protectores. D'altra banda, la via externa té major validesa legal i capacitat punitiva, alhora que pot contemplar compensacions econòmiques per a la persona afectada.

D'aquesta manera, **no només no es tracta de vies incompatibles sinó que aporten respostes diferents a la situació d'assetjament**. Adreçar-se a una o altra via, o a ambdues, és una **decisió que concerneix únicament la persona afectada**.



Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a les persones referents del Grup d'acompanyament en relació a quina via acollir-se, caldrà:

- ✓ Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- ✓ Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.–.

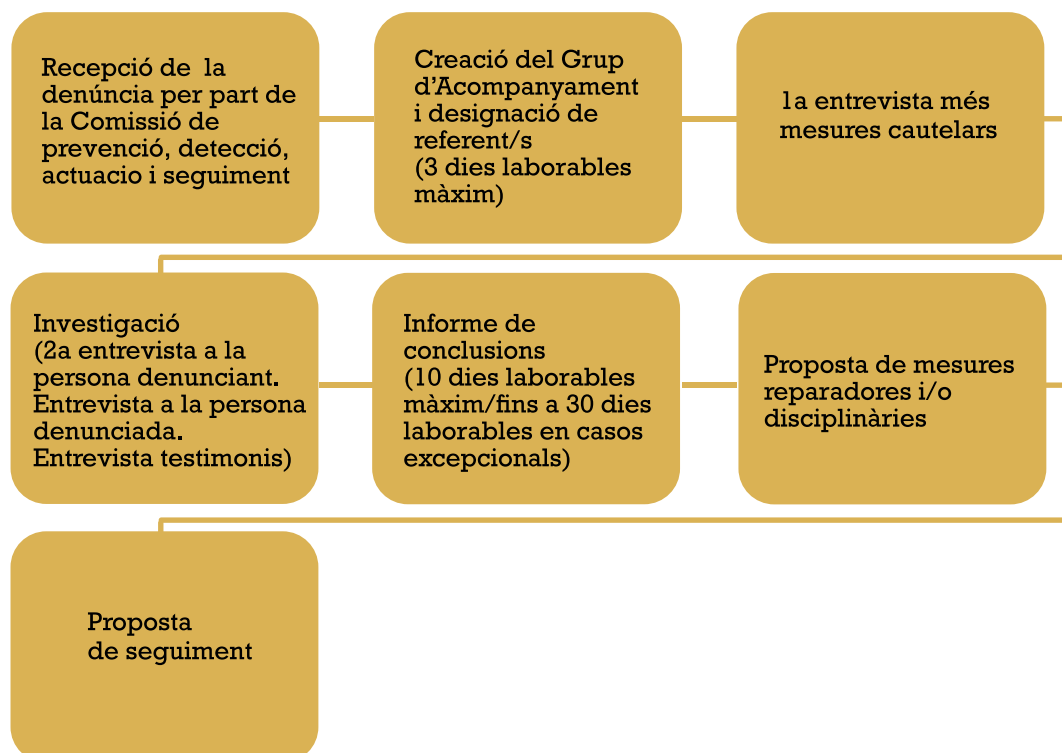
- ✓ Valorar, conjuntament amb la persona afectada, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- ✓ Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- ✓ Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació a la persona assetjada (especialment, si la persona assetjadora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona afectada).

Les persones referents podran comptar amb el suport d'un/a especialista (jurista, psicòleg/oga, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament. En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, el Grup d'acompanyament durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores i cautelars que consideri oportunes.

8.2 Intervenció en cas de consentiment exprés

En qualsevol cas, s'haurien d'omplir i signar els models de denúncia (Annex 4) i de consentiment informat (Annex 5).

Una vegada rebuda la denúncia, i quan hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, s'inicia el següent procediment d'actuació (amb les reunions que siguin necessàries per part del Grup d'acompanyament):



8.2.1 Fase de recepció, atenció i assessorament

Una vegada rebuda una denúncia d'assetjament la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment crearà el Grup d'acompanyament (que seran les úniques persones coneixedores dels detalls de la situació d'assetjament) i designarà en un màxim de 3 dies una o dues persones referents del cas (que podran ser triades per la persona afectada d'entre les integrants de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment).

Les persones referents convocaran la persona afectada per a una primera entrevista, que tindrà els següents objectius:

- ✓ Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.
- ✓ Valorar el nivell de risc.
- ✓ Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extra-jurídiques existents.
- ✓ Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern.
- ✓ Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal.

Una vegada realitzada la primera entrevista, la referent o referents del cas es reuniran amb el Grup d'acompanyament, amb l'objectiu de realitzar un primer traspàs d'informació i valorar la idoneïtat d'activar mesures cautelars urgents.

Seguidament i prèvia a l'inici de la fase d'investigació, es convocarà la persona afectada a una segona entrevista, que ha de permetre:

- ✓ Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants.
- ✓ Recollir material probatori afegit.
- ✓ Assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extra-jurídiques.
- ✓ Informar la víctima de la possibilitat d'aplicar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

Actitud i actuació de la persona referent o referents durant les primeres entrevistes amb la persona afectada

Fer sentir segura a la persona, amb una escolta respectuosa sense emetre judicis de valor sobre els fets exposats.

Fer-li saber que la XES està fortament compromesa amb l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual.

Consultar-li com creu que pot ser ajudada, fent-li saber que les seves necessitats són tingudes en compte.

Ajudar-la a reconstruir els fets en forma cronològica, atorgant-li el temps necessari.

Informar sobre la possibilitat de convocar testimonis per completar la investigació.

Agrair la confiança dipositada en la Comissió.

Confidencialitat i registre d'informació

- ✓ Apertura d'expedient codificat i accés restringit al mateix. El material probatori tindrà tractament d'informació reservada.
- ✓ Acta de cada reunió del Grup d'acompanyament.
- ✓ Compareixença signada després de cada entrevista:
 - ✓ L'etapa final de l'entrevista es dedicarà a la preparació de la declaració, respectant els fets relatats.
 - ✓ Una vegada redactada, la persona declarant tindrà l'oportunitat de revisar-la i corregir allò que consideri convenient.
 - ✓ Si estigués d'acord, haurà de signar-la de conformitat.
 - ✓ En cas que no vulgui signar-la, s'haurà d'afegir una breu explicació de per què no s'ha signat, signant únicament l'entrevistador/a.

8.2.2 Fase d'investigació

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona denunciant, comunicant a la persona denunciada els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat. També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades.

És recomanable que la fase d'investigació es dugui a terme en el menor lapse de temps possible i, sempre que sigui factible, realitzar les entrevistes a la persona denunciada i a testimonis el mateix dia, per tal d'evitar pressions així com filtracions i manipulacions de la informació.

En tot cas, les entrevistes s'hauran de realitzar amb suficient distància temporal com per garantir que les persones citades no coincideixin físicament.

L'entrevista a la persona denunciada – realitzada per la referent o referents del cas – ha de permetre:

- ✓ Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una persona.
- ✓ Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- ✓ Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- ✓ Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.

Sota demanda expressa de la persona denunciada, o en cas que el Grup d'acompanyament ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb la part denunciada, per tal d'aclarir fets o recavar material probatori afegit.

Actitud i actuació de la persona referent o referents durant l'entrevista amb la persona denunciada

Informar - Escoltar - Fermesa en el rebuig a l'assetjament - Possibilitar la defensa

Informar sobre el rol de qui entrevista i el procediment d'investigació.

Transmetre els drets de la persona entrevistada.

Donar-li a conèixer la declaració de qui acusa, tot llegint-la.

Escoltar la persona acusada, possibilitant que pugui comentar cadascun dels fets manifestats per la persona que va presentar la denúncia.

Si la persona admet les acusacions: informar que l'organització no tolera aquest tipus d'accions, que han de cessar immediatament. Se li informa sobre mesures i sancions que puguin prendre's.

Si nega les acusacions: haurà d'esclarir què admet i què nega i en aquest cas, haurà de presentar testimonis o altres mitjans de prova que sostinguin la seva defensa.

Informar que no és convenient que es comuniqui amb la persona que denuncia: qualsevol acció d'amenaça o represàlia podria considerar-se assetjament en si mateixa i agreujaria la situació.

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

- ✓ Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- ✓ Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori. Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?
- ✓ Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.

- ✓ Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral o dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
- ✓ Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).
- ✓ Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona assetjada en l'organització així com la de la persona presumptament assetjadora.
- ✓ Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent persones que hagin estat assetjades per la mateixa persona que es presumeix assetjadora.

Com a criteri general, el nombre de testimonis no hauria de superar 3 persones per cada part, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

Actitud i actuació de la persona referent o referents durant l'entrevista amb testimonis

Informar sobre el rol de qui entrevista.

Explicar el procediment d'investigació i el posicionament ètic i el protocol sobre el qual se sosté.

Informar sobre la confidencialitat del procediment així com de la necessitat de registrar el contingut de l'entrevista.

Començar la indagatòria a través de preguntes obertes i generals: permetent la recollida d'informació objectiva i lliure de possibles interpretacions.

Concentrar-se en allò observat o vist pel o per la testimoni, no en les seves suposicions o opinions sobre el que ha succeït o sobre la relació entre persona denunciant i persona denunciada.

Consideracions per al procés d'investigació

Durant la fase d'investigació és important tenir en compte els següents aspectes:

- ✓ Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- ✓ S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- ✓ Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- ✓ Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de totes les persones que integren la XES i entitats associades denunciar i actuar davant de situacions d'assetjament.
- ✓ Qualsevol de les parts implicades té dret a presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució del Grup d'acompanyament (procediment de recursos establert en la normativa interna de la XES i entitats adherides).
- ✓ La persona acusada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.
- ✓ Si una persona denuncia assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual i aporta indicis fonamentats, correspon a la part demandada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat ³.
- ✓ En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament o com a part de la fase d'investigació, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en casos de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part assetjada.

³ Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social (art. 96); Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (art. 13); Llei catalana 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (art. 30).

8.3 Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació, el Grup d'acompanyament procedirà a elaborar un informe de conclusions el qual haurà de contenir:

- ✓ Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- ✓ Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- ✓ Resum de les intervencions realitzades pel Grup d'acompanyament o personal expert i de les proves obtingudes.
- ✓ Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- ✓ Resolució:
 - Valoració del cas.
 - Tipificació de la falta (lleu, greu, molt greu).
 - Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, reparadores i/o sancionadores).

8.4 Aplicació de mesures

El Grup d'acompanyament és el responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores, reparadores i/o sancionadores proposades a l'informe de conclusions. Les mesures correctores i protectores seran informades a la Permanent, mentre que les reparadores i cautelars hauran de ser referendades per la Permanent.

En tots el casos les mesures adoptades seran seguides i revisades periòdicament.

Quant a la tipologia de mesures, diferenciem entre:

- ✓ **Mesures preventives:** volen evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades per la XES i les entitats associades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació.
- ✓ **Mesures correctores:** són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, sovint evitant el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.
- ✓ **Mesures protectores i cautelars:** es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciada i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació, es resol el cas i es determinen mesures finals. El Grup d'acompanyament ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment d'investigació.
- ✓ **Mesures reparadores:** quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té dret a una reparació del dany; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.
- ✓ **Mesures disciplinàries o sancionadores:** l'objectiu d'aquestes mesures pot ser corrector (evitar que la persona assetjadora torni a cometre accions d'aquesta naturalesa), exemplificador (mostrar el rebuig ferm de la XES envers les diferents formes d'assetjament de gènere) o punitiu (sancionar una conducta considerada incorrecta).

8.4.1 Mesures cautelars

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'una sèrie de requisits:

- ✓ La persona denunciada presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.

- ✓ S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.
- ✓ Proporcionalitat: coherència entre les mesures adoptades i la gravetat dels fets denunciats.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, a continuació s'enumeren - a tall d'exemple - algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- ✓ Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resoluciva del Grup d'acompanyament.
- ✓ Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resoluciva del Grup d'acompanyament.
- ✓ Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- ✓ Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- ✓ Teletreball per part de la persona denunciada.
- ✓ Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- ✓ Mobilitat interna - mai d'ascens - de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.
- ✓ Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscapte de les condicions laborals.
- ✓ Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de recerca.

- ✓ Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la presumpta víctima fins a la resolució del cas.
- ✓ Suspensió temporal de càrrecs de representació i de reconeixement públic de la part denunciada fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació. Una vegada resolt el cas, haurà de valorar-se la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa, si es determina que, efectivament, s'ha donat una situació d'assetjament o discriminació que justifiqui la permanència d'aquestes, a més de la possible aplicació d'altres mesures de naturalesa correctora, sancionadora o reparadora.

8.4.2 Mesures reparadores

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, el Grup d'acompanyament haurà de tenir en compte els següents drets:

- ✓ Dret al reconeixement públic de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.
- ✓ Dret a preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- ✓ Dret a la compensació i restitució, que pot comprendre indemnització econòmica, suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.

8.4.3 Mesures disciplinàries

El règim disciplinari o sancionador és el més complex d'establir en un protocol que abasti tant l'estructura de la XES com la de les seves entitats sòcies, atès que haurà de respondre a marcs normatius diferents (estatuts, reglaments de règim intern i convenis col·lectius de les diferents organitzacions).

D'aquesta manera, la funció del Grup d'acompanyament ha de consistir en tipificar la falta i proposar mesures, a partir de la valoració dels fets investigats i, a partir d'aquí, tenint en compte el grau de gravetat establert, cada entitat podrà aplicar una determinada mesura sancionadora segons el seu propi marc normatiu.

En tot cas, el Grup d'acompanyament haurà de ser informat de la sanció concreta aplicada, tot indicant la normativa de referència i justificant, si s'escau, el motiu pel qual s'ha optat per determinada mesura disciplinària o per la no aplicació de la mateixa.

Llistat d'agreujants

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, el Grup d'acompanyament haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- ✓ Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- ✓ El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- ✓ El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- ✓ Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- ✓ Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- ✓ Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- ✓ Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.

- ✓ Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- ✓ Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- ✓ El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació a l'organització.
- ✓ El fet que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- ✓ Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursoras en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- ✓ Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament.
- ✓ Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- ✓ L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partípic.
- ✓ Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- ✓ Intent de manipulació al Grup d'acompanyament.
- ✓ Negació davant de proves evidents.

En l'anàlisi de cada cas concret, el Grup d'acompanyament haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a mode de guia però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.

9. Bibliografia i recursos de referència

Azurmendi Echegaray, Ainhoa i Fontecha Miranda, Matilde (2015): *Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo.* Ed.: Emakunde-Institut Basc de la Dona i Departament d'Educació, Política lingüística i Cultura del Govern Basc, Gasteiz.

Cantor, David James (2011): Restitución, compensación, satisfacción: Reparaciones transnacionales y la Ley de Víctimas de Colombia. Ed. ACNUR, Ginebra.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.* Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.* Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Direcció General de la Funció Pública (2015): *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.* Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

InMujeres (2009): *Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el Trabajo.* Ed. MIDES, Govern d'Uruguai, Montevideo.

Oficina de l'Alt Comissionat pels Drets Humans de les Nacions Unides (2005): *Principis i directrius bàsics sobre el dret de les víctimes de violacions manifestes de les normes internacionals de drets humans i de violacions greus del dret internacional humanitari a interposar recursos i obtenir reparacions.* Resolució de l'Assemblea General.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Ajuntament de Vic (2017): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Vic.* Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona (2018): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere (Document marc per a Ajuntaments - Versió 7 -).* Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

Tamaia Viure Sense Violència (2015): *Projecte de formació per a la prevenció de la violència masclista. Material didàctic.* Ed.: Departament de Benestar Social i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Unidad de Igualdad de Género de la UCM (2017): *Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de género o expresión de género.* Ed.: Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

Annexes

Annex 1: Estatuts de la XES

https://xes.cat/wp-content/uploads/2017/05/Estatuts_23_01_2013.pdf

Annex 2: Reglament de Règim Intern de la XES

<https://xes.cat/wp-content/uploads/2017/05/Reglament-Regim-Intern.pdf>

Membres de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment i forma de contacte/ Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat d'expressió de gènere o de preferència sexual de la XES

1.

Nom i cognoms:

Entitat a la qual pertany:

Lloc/posició a la entitat:

Forma de contacte:

Forma de contacte general establerta:

Composició revisada en Assamblea amb data:

Data proposta de relleu:

Signatura

_____de_____de 202_____

Carta - sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere o de preferència sexual.

Sol·licitant

Persona afectada	Persona coneixedora	Comissió detecció i seguiment
Entitat afectada	Entitat coneixedora	Altre/a

Tipus d'assetjament

Sexual	Per raó de gènere	Per raó d'identitat de gènere
Per raó d'expressió de gènere	Per raó de preferència sexual	Per raó de maternitat
Per raó de conciliació de la vida personal, familiar i professional		Altres

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms	NIF	Gènere
		H D PNB NC

Telèfon/s de contacte

Entitat sòcia a la que pertany

Vinculació amb l'entitat				
Sòcia	Treballadora	Activista	Voluntària	Altra

Descripció dels fets

Documentació annexa

Sí. Específiqueu-la

No

Sol·licitud d'activació del protocol

Per activar el protocol, cal signar el consentiment. Altrament, la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat, d'expressió de gènere o de preferència sexual i de maternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional de la XES.

Signatura

_____ de _____ de 202_____

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat d'expressió de gènere o de preferència sexual.

En/Na amb DNI , persona vinculada a l'entitat/espai com a

Sòcia Treballadora Activista Voluntària Altra

Autoritzo a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu a la meua vinculació amb l'entitat/espai, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del *Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat d'expressió de gènere o de preferència sexual i de maternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional*.

Així mateix, manifesto que:

a) He estat informat/da, que a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat d'expressió de gènere o de preferència sexual i de maternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional de la XES, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

c) He estat informada/informat de qui conforma la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment.

També autoritzo a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment per iniciar el procés d'investigació per a la situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere o de preferència sexual que he exposat. Si s'autoritza cal marcar la casella en blanc.

Signatura

_____ de _____ de 202_____

Carta d'adhesió al protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat d'expressió de gènere o de preferència sexual de la XES

En/Na _____ amb DNI _____ com a representant de en qualitat de _____

Manifesta que l'organització s'adhereix al *Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat d'expressió de gènere o de preferència sexual i de maternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional* impulsat per la Xarxa d'Economia Solidària (XES).

El protocol té l'objectiu d'establir mesures preventives per tal d'evitar qualsevol situació d'assetjament i proporcionar elements que facilitin la identificació de pràctiques precursoras o constitutives d'assetjament, i així poder-les abordar de forma immediata i efectiva. Aquest protocol incorpora un procediment estandaritzat per donar curs a denúncies d'assetjament per garantir una resolució que situï en el centre la reparació de la persona o persones que han patit assetjament i la responsabilitat col·lectiva en l'eradicació d'aquestes conductes.

Signatura

_____ de _____ de 202_____

Declaració responsable de disposició d'un protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat, d'expressió de gènere o de preferència sexual de la XES

En/Na _____ amb DNI _____ com a representant de en qualitat de _____

Declara que:

L'organització disposa d'un protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat, d'expressió de gènere o de preferència sexual i de maternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional.

I declara, també, que aquest protocol ofereix les següents garanties davant la formulació d'una denúncia i els principis rectors del principi d'investigació:

Respecte i protecció: protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades. Durant tot el procés d'investigació, les persones implicades (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.

Confidencialitat: la informació recopilada en les actuacions relacionades té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament.

Dret a la informació: totes les persones implicades tenen dret a informació sobre el procediment, els drets i deures.

Formació específica en assetjament: les persones responsables de fer seguiment i acompanyament han rebut formació específica en assetjament.

Diligència i celeritat: per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació:

- El contacte amb la persona afectada no ha de superar el període de 3 dies laborables.
- El període de resolució del cas no ha de superar, com a criteri general, els 10 dies laborables. O de forma excepcional per la complexitat del cas, els 30 dies laborables.

Tracte just: garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes les persones implicades.

Garantia de no discriminació: cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució ha de patir represàlies.

Col·laboració: totes les persones vinculades a la XES que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Formació: que totes les implicades en la entitat signant tenen accés a formacions en prevenció i abordatge de l'assetjament celebrades per la mateixa.

Signatura

_____ de _____ de 202_____



Xarxa
**d'economia
solidària**
de Catalunya