

PEL BON TRACTE

Protocol per a l'abordatge de l'assetjament sexual,
per raó de sexe, identitat i expressió de gènere,
preferència sexual o d'altra naturalesa

Índex

1. Introducció	4
2. Marc legal i normatiu.....	5
3. Objectius i àmbit d'aplicació	7
3.1. Objectius	7
3.2. Àmbit d'aplicació	7
4. Marc conceptual	7
4.1. Assetjament sexual	7
4.2. Assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual o qualsevol altra discriminació.....	9
4.3. Assetjament moral.....	10
4.4. Conductes d'impacte col·lectiu	11
5. Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment	12
5.1. Funcions de la comissió	14
5.2. Incompatibilitats de la Comissió	14
5.3. Persones de referència	15
6. Mesures preventives i de detecció	17
6.1. Mesures de prevenció: actuar per evitar.....	17
6.2. Mesures de prevenció: tallar de soca-arrel.....	20
7. Garanties i principis rectors del procés d'investigació	22
8. Procediment d'actuació <i>Pel bon tracte</i> per a conductes d'impacte col·lectiu	23
9. Procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament	24
9.1. Comunicació o denúncia	26
9.1.1. Comunicació via interna.....	26
9.1.2. Comunicació i consentiment	26
9.1.3. Accions que no requereixen un procés d'investigació	27
9.1.4. Comunicació per via externa.....	27
9.2. Intervenció.....	29
9.2.1. Fase de recepció, atenció i assessorament	29
9.2.2. Fase d'investigació	30
9.2.3. Informe de conclusions	31
9.2.4. Aplicació de mesures.....	32
9.2.5. Mesures disciplinàries.....	32

9.2.6 Llistat d'agregjants	33
10. Annexos.....	34

1. Introducció

Les violències de gènere atempten contra els drets fonamentals de tots i totes i, molt especialment, de les dones i persones amb un gènere o una sexualitat no normativa. Aquestes violències són fruit d'unes desigualtats de gènere estructurals (polítiques, econòmiques, jurídiques, culturals, etc.) i d'uns models de feminitat i masculinitat heteropatriarcal que es reproduïxen a la nostra societat, a tots els nivells, també en el de les organitzacions d'esquerres.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'identitat o expressió de gènere i preferència sexual són manifestacions greus i persistents de les violències masclistes. Però, tot i que estan presents a les nostres vides, com la resta de violències de gènere, també es troben còmodament integrades en molts àmbits de les nostres relacions socials (polítiques, d'oci, laborals, etc.), sovint sense que rebin cap mena de qüestionament ni siguin problematitzades pels col·lectius en què tenen lloc aquests tipus d'agressions.

Catalunya en Comú és una proposta que vol diferenciar-se de les formes clàssiques de fer política, on el feminisme ha de travessar tots els nivells de l'organització. Tanmateix, la realitat és que vivim en una cultura masclista i la política segueix constituint un àmbit molt androcèntric, amb formes i procediments absolutament patriarcal. En definitiva, el repte per a tots els espais polítics amb voluntat transformadora és erradicar la discriminació i les violències quotidianes a les nostres organitzacions, i sobretot promoure alhora una política feminista en el si de l'organització.

A banda de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat o expressió de gènere i preferència sexual, amb el protocol es vol donar resposta a situacions d'assetjament de qualsevol naturalesa, especialment aquelles situacions relacionades amb eixos de desigualtat com la raça, la procedència, la religió, l'edat, la diversitat funcional o altra condició que atorgui o impliqui una posició de poder no necessàriament jeràrquica en l'organització.

Al mateix temps, es tracta d'un instrument per millorar les relacions interpersonals dins de l'organització. Volem que sigui un mitjà de prevenció de les violències interpersonals, de promoció del bon tracte, formulat en positiu des dels valors que han de ser el fonament d'aquestes relacions: la igualtat, la resolució no violenta dels conflictes, la responsabilitat i el respecte.

Aquest Protocol, a més, en tant que ha d'abordar situacions que poden involucrar a persones que formen part de la nostra organització, ha de ser fruit de criteris comuns i d'un acord col·lectiu, que orienti i indiqui els passos per fer davant situacions de violència interpersonal posant l'ètica, la responsabilitat i la cura al centre.

Cal assenyalar també la voluntat d'elaborar un instrument que parteixi d'una perspectiva feminista de la justícia, la reparació i la garantia de no repetició i, per tant, que fugi de les respostes merament reactives i coercitives. Els enfocaments

punitivistes plantegen una visió restrictiva i simplista d'assumptes molt complexos. Per tant, tendeixen a fer del problema de les violències, en general, i masclistes, en particular, un problema individualitzat, desplaçant el focus de les causes i dels canvis estructurals en les relacions de poder.

La justícia feminista no és la justícia del càstig i la coacció, sinó de la transformació social de les estructures i relacions desiguals de gènere o de qualsevol altra relació de poder. Entre la no consideració a la complexitat del problema i la vana il·lusió de ser aquesta la proposta que acabarà amb el masclisme estructural, ens calen resolucions alternatives que contribueixin a posar en el centre els interessos i necessitats de les persones, a reflexionar sobre els vincles que generem, a construir comunitat, i a crear relacions més igualitàries i democràtiques.

Per últim, aquest instrument ha de ser un punt de partida; ha de constituir un procés obert i de llarg termini, un acord a construir-se i repensar-se en funció de les necessitats i experiències de la mateixa organització.

2. Marc legal i normatiu

Al nostre context, en les darreres dècades, 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" (art. 48).

D'altra banda, és a la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar 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, 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, que recull el dret de les persones a no ser 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 amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

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 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.

Respecte a la normativa específica laboral, l'article 4.2 de l'Estatut dels Treballadors assenyala que les persones treballadores tenen dret "al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe". Mentre que l'article 17 fa al·lusió al dret a no ser discriminades. Per la seva banda, la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals tipifica també l'assetjament com un problema de salut laboral.

Pel que fa al marc normatiu de Catalunya En Comú, l'Ideari polític de l'organització, aprovat a l'Assemblea Fundacional de 8 d'abril de 2017, recull: *Apostem, en definitiva, per una nova forma de fer política que aprofundeix en la democràcia i que se sustenta en els principis i valors defensats per les lluites feministes. Volem garantir noves formes de fer que capgiren la representació, que inclouen temàtiques fins ara no legitimades en l'agenda pública, que rebutgen les violències masclistes, i que desenvolupen espais sense desigualtats ni discriminacions.*

En la mateixa línia, en els Estatuts de Catalunya En Comú, aprovats a l'Assemblea de 22 d'abril de 2018, s'afirma: *El feminisme ha de ser transversal a tota l'organització. El feminisme no és un mot buit per ser utilitzat en els discursos, sinó que és una pràctica que cal demostrar quotidianament. A més, és una pràctica difícil en una cultura patriarcal, que necessita una alerta constant. Aquesta pràctica va molt més enllà de garantir la presència de dones; consisteix a construir espais polítics, formes de fer i processos que siguin profundament inclusius i radicalment democràtics (art.36).*

Mentre que el Règim Disciplinari, l'apartat relatiu a les infraccions recull que seran tipificades com a infraccions molt greus les conductes d'assetjament sexual o moral, maltractament o violència, exercides per persones inscrites (Títol Cinquè, art. 43).

3. Objectius i àmbit d'aplicació

3.1. Objectius

1. Dotar a l'organització d'un recurs d'actuació davant situacions d'assetjament, especialment masclistes, i relacionades amb eixos de desigualtat com la procedència, la raça, l'edat, la classe social, la diversitat funcional o corporal, etc.
2. Afavorir la creació d'un marc consensuat de referència per dissenyar accions orientades a la promoció del bon tracte i el respecte en les relacions interpersonals, d'espais comuns, participatius i organitzatius igualitaris i no excloents, i que sigui útil per a una gestió democràtica dels conflictes.
3. Establir un procediment de comunicació, denúncia i actuació clar davant de situacions d'assetjament, que garanteixi la protecció i la reparació de la persona o persones afectades i el principi de no discriminació.
4. Establir una Comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, seguiment i abordatge dels conflictes i de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.

3.2. Àmbit d'aplicació

El present protocol és aplicable a totes les persones vinculades o que es relacionin amb Catalunya en Comú: activistes, inscrites, càrrecs electes, orgànics o alliberades, treballadores, col·laboradores, proveïdores, simpatitzants, etc.

El protocol actuarà independentment de l'àmbit en el qual es pugui haver produït la situació: actes, espais de participació, espais privats, d'oci o personals, fora o dins de la seu física i de les instal·lacions, presencialment, així com a través de les TIC i les xarxes socials.

4. Marc conceptual

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 consentides 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 conductes¹, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma singular.

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

VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives.	Mirades lascives al cos.	Apropament físic excessiu.
Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.	Gestos obscens.	Envair espai amb finalitat intimidatòria.
Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.	Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.	Buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.	Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.).
Demandes de favors sexuals.	Exhibicionisme.	Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.
Pressió per mantenir relacions o pràctiques sexuals.	Fer fotos o vídeos o difondre'ls sense consentiment.	Agafar amb força o agafar del braç.
	Prendre represàlies si la persona no accedeix a tenir relacions sexuals	Arraconar, acorralar, retenir o tancar.
		Fer servir la força física.
		Pràctiques sexuals no consentides.

El quadre ens permet identificar les conductes més freqüents segons el tipus d'assetjament, i orientar la gestió en cada cas. Cal tenir en compte, però, que en

¹ Es poden donar situacions o conductes no identificades en aquest quadre, les quals s'han de poder identificar i gestionar. Aquest quadre, a més, és una guia per orientar la identificació, però hem de poder analitzar la complexitat de cada cas i les conseqüències de les accions que es prenguin, per tal de prendre les decisions més adequades. En aquest sentit, cal tenir en compte que una mateixa situació pot comportar una aplicació diferent de les mesures, ja que les situacions de violència no són vivències aïllades i cal tenir en compte el context per tal de poder-ne analitzar la gravetat.

alguns casos, si aquestes conductes es donen de manera puntual, no poden ser considerades com assetjament, han de donar-se de manera simultània, amb altres conductes, o de manera reiterada. En canvi, algunes d'aquestes conductes, encara que es donin de manera puntual, són prou greus per a ser considerades assetjament. És a dir, un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament

4.2. Assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual o qualsevol altra discriminació

El constitueix un conjunt de comportaments no consentits per qui els rep, singulars o sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona, la seva identitat o expressió de gènere, preferència sexual, procedència, raça, classe social, llengua, diversitat funcional, corporalitat, edat, etc. 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, LGTBI, persona racialitzada, migrada, amb altre capital social, econòmic o cultural, amb diversitat funcional, amb una corporalitat diversa, ser més jove, més gran, etc.

En l'àmbit de les organitzacions, com en la resta d'àmbits, aquestes situacions es poden donar tant en espais de participació o relació formal com informal, i poden limitar la participació, la sociabilitat i el desenvolupament dins de l'organització de les persones que les pateixen.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes² que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual, classe, raça, procedència, diversitat funcional o corporal, edat, llengua, etc.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, PREFERÈNCIA SEXUAL, CLASSE, RAÇA, PROCEDÈNCIA, DIVERSITAT FUNCIONAL O CORPORAL, EDAT, LLENGUA O QUAalsevol ALTRA DISCRIMINACIÓ

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, competències, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones, persones LGTBI, persones migrades o racialitzades, amb diversitat funcional, d'algú per la seva edat, corporalitat, classe social, llengua, procedència, etc.

Utilitzar reiteradament humor sexista, LGTBIfòbic, gordofòbic, edadista, racista, capacitista, classista.

² Es poden donar situacions o conductes no identificades en aquest quadre, les quals s'han de poder identificar i gestionar. Aquest quadre, a més, és una guia per orientar la identificació, però hem de poder analitzar la complexitat de cada cas i les conseqüències de les accions que es prenguin, per tal de prendre les decisions més adequades. En aquest sentit, cal tenir en compte que una mateixa situació pot comportar una aplicació diferent de les mesures, ja que les situacions de violència no són vivències aïllades i cal tenir en compte el context per tal de poder-ne analitzar la gravetat.

Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre gènere.

Utilitzar reiteradament formes ofensives d'adreçar-se o referir-se a la persona en funció del seu sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual, raça, procedència, classe, diversitat funcional, edat, corporalitat, etc.

Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor).

Fer mofa amb voluntat d'infravaloració.

Interrompre de manera reiterada a una persona.

Menystenir la feina feta per algú; desacreditació professional.

Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes, classistes, xenòfobs, edadistes, capacitistes, etc.

Negar-se a anomenar o reconèixer una persona trans amb el gènere i el nom sentit.

Expulsar o qüestionar la participació de les persones trans.

Tractar desigualment a una persona basant-se en el seu sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual, raça o procedència, classe, diversitat funcional, corporalitat, edat, llengua, etc.

Agredir físicament.

4.3. Assetjament moral

El constitueix qualsevol conducta, pràctica o comportament, realitzat de manera sistemàtica o recurrent que suposi de manera directa o indirecta un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona que el rep, a qui s'intenta sotmetre emocionalment o psicològicament, o que persegueix anul·lar-ne la capacitat, la seva reputació, o pertorbar l'exercici de la seva activitat o funcions. L'accepció exclou, per tant, les accions esporàdiques o aïllades o puntuals, referint-se a conductes repetides periòdicament.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes³ que poden ser constitutives d'assetjament moral:

³ Es poden donar situacions o conductes no identificades en aquest quadre, les quals s'han de poder identificar i gestionar. Aquest quadre, a més, és una guia per orientar la identificació, però hem de poder analitzar la complexitat de cada cas i les conseqüències de les accions que es prenguin, per tal de prendre les decisions més adequades. En aquest sentit, cal tenir en compte que una mateixa situació pot comportar una aplicació diferent de les mesures, ja que les situacions de violència no són vivències aïllades i cal tenir en compte el context per tal de poder-ne analitzar la gravetat.

ASSETJAMENT MORAL

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, competències, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona.

Menystenir la feina feta per algú; desacreditació professional o activista.

Difamar i estendre rumors o calumnies o menyscar la reputació o la imatge d'una persona.

Criticar contínuament la seva feina, idees, propostes, solucions, etc.

Infravalorar o no valorar en absolut l'esforç d'una persona.

Utilitzar reiteradament formes ofensives d'adreçar-se o referir-se a la persona.

Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor).

Fer mofa amb voluntat d'infravaloració.

Interrompre de manera reiterada a una persona.

Atacar les seves conviccions personals o ideologia.

Animar o incitar altres persones a participar en qualsevol de les accions anteriors.

Agredir físicament.

4.4. Conductes d'impacte col·lectiu

Hi ha comportaments diaris que no constitueixen una forma d'assetjament i ni poden ser considerats discriminatoris o violents, però són conductes i formes de fer que configuren un clima organitzacional i un ambient hostil, jeràrquic o exclouent. Són comportaments invisibles per a moltes persones i que, tot i que poden no estar dirigits cap a ningú en concret, generen dinàmiques interpersonals no igualitàries i irrespectuoses que limiten o impedeixen la participació i el desenvolupament de determinades persones, especialment dones o persones LGTBI, dins l'organització.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes⁴ que poden ser constitutives d'assetjament moral:

COMPORTAMENTS D'IMPACTE COL·LECTIU

Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat de gènere, la diversitat sexual, l'antiracisme, la discapacitat, la interculturalitat, etc.

Acudits i bromes que resultin ofensives.

Material gràfic (cartelleria, revistes, fanzins, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu

⁴ Es poden donar situacions o conductes no identificades en aquest quadre, les quals s'han de poder identificar i gestionar. Aquest quadre, a més, és una guia per orientar la identificació, però hem de poder analitzar la complexitat de cada cas i les conseqüències de les accions que es prenguin, per tal de prendre les decisions més adequades. En aquest sentit, cal tenir en compte que una mateixa situació pot comportar una aplicació diferent de les mesures, ja que les situacions de violència no són vivències aïllades i cal tenir en compte el context per tal de poder-ne analitzar la gravetat.

caràcter sexista, LGTBIfòbic, racista, capacitista, classista, etc.

Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempos.

Atribuir tasques i espais desiguals en funció del sexe, l'expressió o identitat de gènere, la preferència sexual, la raça, la classe, la procedència, la diversitat funcional, l'edat, etc.

Majoria d'espais masculinitzats.

Fer el buit.

Acaparar l'espai i la paraula.

No respectar els torns i temps de paraula.

Imposar-se alçant la veu.

Colpejar portes, taules o altres objectes.

Trencar, colpejar fort o llançar objectes amb intencionalitat intimidatòria.

Envair l'espai quotidianament.

És fonamental identificar aquells espais i actituds de la nostra quotidianitat en l'organització en els que es reproduïxen gran part dels rols, actituds, comentaris, llenguatge no verbal, etc. que són el fonament a partir del que s'estructuren determinades jerarquies i relacions de poder. Són situacions que, analitzades aïlladament o fora de context, són percebudes com a fets que encaixen dins de la normalitat, però, quan són reproduïdes sistemàticament en vers a una persona o un col·lectiu concret, són determinants a l'hora de consolidar uns rols de poder que, a posteriori, es poden mimetitzar en altres espais compartits, derivant en la perpetuació dels privilegis i exclusions, i limitant la participació de determinades persones.

L'acció d'aquest protocol no es limita només a les situacions d'assetjament. També vol ser una eina per millorar les relacions interpersonals dins d'organització i per la promoció del bon tracte i la cura de les persones i els espais.

És per això que aquest protocol també vol actuar davant aquests tipus de comportaments des d'una vessant transformativa a través del desenvolupament d'un conjunt de mesures de sensibilització, prevenció, detecció i de gestió democràtica i transformativa dels conflictes.

5. Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment

Per tal de garantir que el compromís envers l'erradicació de les diferents formes d'assetjament 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 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; duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

La Comissió Executiva Nacional, com òrgan col·legiat, nomenarà aquest equip de persones que formaran la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del protocol (endavant Comissió del Protocol), que haurà d'estar format per 6 persones, una de les quals ha de ser la Secretària de Feminismes i LGTBI de l'Executiva Nacional. El període de permanència de la resta de persones de la Comissió del Protocol haurà de ser de quatre anys.

La composició es farà tenint en compte els perfils assenyalats a continuació i la representativitat a nivell orgànic de l'organització. De totes les persones possibles, serà la Secretària de Feminismes i LGTBI de l'Executiva Nacional qui farà la tria.

La Comissió del Protocol ha d'integrar un equip amb aquests perfils:

- ✓ Formació / experiència en l'àmbit de la igualtat de gènere, els feminismes, la diversitat sexual o de gènere, interculturalitat, diversitat funcional o interseccionalitat.
- ✓ Formació / experiència en abordatge de les violències masclistes i d'altres formes de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, procedència, raça, diversitat funcional, etc.
- ✓ Formació / experiència en processos de mediació, facilitació i resolució alternativa dels conflictes, gestió democràtica i cures, treball de processos, etc.
- ✓ Formació / experiència en matèria d'acompanyament a persones que han viscut discriminació o violències.

La Comissió no hauria d'estar conformada per més de 6 persones⁵, per tal de garantir el principi de confidencialitat. A més, s'hauran de nomenar 3 suplents, per si algun/a dels membres de la Comissió es trobés en situació d'incompatibilitat o hagués d'inhibir-se.

Els noms i cognoms; lloc/posició i espai al qual pertany; forma de contacte de la comissió i individual de les persones que en formen part han d'estar publicades en aquest protocol i ser visibles i accessibles.

La Comissió es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de dur a terme les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes 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.

En funció de la complexitat que presenti cada situació, la Comissió del Protocol podrà demanar la intervenció o suport d'alguna entitat o professional experta en la temàtica.

La Comissió del Protocol haurà de realitzar una feina coordinada en tot moment amb la Responsable Tècnica de Feminismes i LGTBI, especialment, pel que fa al disseny,

⁵ És possible crear una Comissió mixta quan la situació d'assetjament involucri organitzacions diferents, de manera que una persona o persones de l'organització afectada s'incorpori a la Comissió existent (sempre que no es trobi en cap de les situacions d'incompatibilitat que s'esmenten més endavant).

desenvolupament i seguiment de les mesures de sensibilització, prevenció i detecció i les accions de gestió democràtica i transformativa de conflictes, així com per la revisió periòdica del mateix Protocol.

La Comissió també haurà d'estar coordinada amb les Responsables de Feminismes i LGTBI territorials com a referents de detecció, recepció de queixes i acompanyament durant els processos de comunicació i denúncia.

5.1. Funcions de la comissió

- ✓ Promoció d'accions de prevenció de l'assetjament i de gestió democràtica dels conflictes.
- ✓ Promoció d'accions de detecció de situacions d'assetjament.
- ✓ Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació amb les diferents formes d'assetjament.
- ✓ Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions d'assetjament.
- ✓ Recopilació de la informació, anàlisi de la situació i proposta de mesures cautelars (si escau).
- ✓ Procediment d'investigació, redacció d'informe de conclusions i proposta d'actuació (mesures transformadores, correctores, reparadores i/o sancionadores).
- ✓ Seguiment del cas.
- ✓ Revisió del protocol.
- ✓ Seguiment semestral de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.
- ✓ Registre i elaboració d'informes anuals de casos atesos.

5.2. Incompatibilitats de la Comissió

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

- ✓ Les que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament no tancat o que hagi estat tancat desfavorablement per la persona.
- ✓ Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- ✓ Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral o orgànica immediata respecte de la persona afectada.
- ✓ Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

5.3. Persones de referència

Per a situacions d'assetjament:

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres de la Comissió, es designi dues persones de referència, 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;
 - el compromís de Catalunya En Comú 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/o assessorament sobre la seva presentació.
- ✓ Informar a la persona denunciada del procediment, dels seus drets, de les mesures cautelars, si escau, etc.
- ✓ 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), així com les actuacions quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- ✓ Proposar mesures cautelars, si escau, 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.

Per a conductes d'impacte col·lectiu:

En el moment en què es té coneixement d'una situació o dinàmica de manca de respecte o de tracte no adequat cal que, d'entre els i les membres de la Comissió, es designi una persona de referència que serà la responsable de:

- ✓ Escoltar i rebre la demanda de les persones de l'espai o grup.
- ✓ Informar sobre:

- el compromís de Catalunya En Comú amb la promoció del bon tracte i les relacions interpersonals igualitàries i respectuoses.
 - sobre el contingut, el procediment i el circuit del protocol en matèria de bon tracte.
- ✓ Oferir acompanyament en tot el procés.
 - ✓ En cas que les persones de l'espai desitgin formalitzar una queixa interna, donar suport en la seva redacció i/o assessorament sobre la seva presentació.
 - ✓ Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents o el seu tancament (quan no es detecta existència de conductes d'impacte col·lectiu).
 - ✓ Proposar mesures per a la resolució democràtica dels conflictes o les cures.
 - ✓ 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.

6. Mesures preventives i de detecció

6.1. Mesures de prevenció: actuar per evitar

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'erradicació de les discriminacions per raó d'expressió o identitat de gènere, procedència, raça, classe, diversitat funcional, edat, diversitat corporal, etc.

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 estructurals existents, com ara l'assetjament i les seves diferents manifestacions.

Mesures específiques orientades a la prevenció:

Mesura	Execució	Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Comptar amb un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament com a part d'una política feminista i antidiscriminació transversal.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització	Permanent
Donar a conèixer el Protocol a totes les persones inscrites, fent-lo accessible per a la seva consulta, editant-lo en formats	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Comunicació i organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI	A tota l'organització	2021

atractius i de fàcil comprensió.		Comissió del Protocol		
Realitzar actes que garanteixin la seva difusió interna, especialment als territoris, a través d'accions a les xarxes socials i de l'organització de presentacions.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització i comunicació Responsables territorials de feminismes	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització Espais territorials	2021
Realitzar accions que garanteixin la seva difusió externa a través de les xarxes socials.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització i comunicació Responsables territorials de feminismes	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A la ciutadania	2021
Donar a conèixer el Protocol als mitjans, explicitant el tipus d'instrument i les mesures transformatives, sancionadores i disciplinàries que comporta la seva posada en marxa.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització i comunicació	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Mitjans de comunicació	2020 / 2021
Revisar, actualitzar i ampliar el Protocol quan hi hagin canvis legislatius o es detecti la necessitat.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI	A tota l'organització	Anualment

		Comissió del Protocol		
Realitzar formacions específiques a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del Protocol.	Experta externa Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Comissió del Protocol	2020 / 2021 Sempre que hi hagi més de 2 nous membres a la Comissió.
Realitzar formacions periòdiques bàsiques de sensibilització en prevenció i abordatge de l'assetjament.	Experta externa Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Espais orgànics nacionals i territorials Espais de participació nacionals i territorials Responsables de feminismes Càrrecs Equips tècnics	Biennal començant el 2021
Realització de formacions sobre gènere, bon tracte i participació igualitària dirigides als espais orgànics i participatius territorials.	Experta externa Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes Comissió del Protocol	Espais orgànics i de participació territorials	Biennal començant el 2021/2022
Elaboració i difusió d'un material bàsic sobre la	Experta externa Responsable tècnica de	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI	Espais de participació sectorials i territorials	2022

incorporació de la perspectiva de gènere, promoció del bon tracte i gestió democràtica dels conflictes i cures als espais de participació territorials i sectorials.	feminismes i LGTBI Organització Responsables territorials de feminismes	Secretària de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes Comissió del Protocol		
--	---	--	--	--

6.2 Mesures de prevenció: tallar de soca-arrel

Tot i que l'objectiu primer de Catalunya en Comú és impedir l'existència de situacions d'assetjament, les discriminacions 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.

Mesures específiques orientades a la detecció:

Mesura	Execució	Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Establiment dels canals (bústia de comunicacions, telèfon d'atenció o adreça de correu electrònic de notificacions) i persones específiques per a la recepció de queixes i denúncies sobre assetjament o conductes d'impacte col·lectiu.	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització Responsables territorials de feminismes i LGTBI	Permanent
Creació del correu electrònic específic de la Comissió del Protocol: comissioassetjament@catalunyaencomu.cat	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI	A tota l'organització	Permanent

		Comissió del Protocol		
Realització d'enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament (existència de situacions precursors, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.)	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització, principalment a: Espais orgànics nacionals i territorials Espais de participació sectorials i territorials Equips tècnics	2021/2022
Registre i elaboració d'informes anuals de casos atesos	Comissió del Protocol Responsable tècnica de feminismes i LGTBI	Comissió del Protocol Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI	A tota l'organització	Anual
Reforçar la figura de les Responsables territorials de feminismes com a referents de detecció, referents de queixes i acompanyament durant els processos de comunicació i denúncia.	Comissió del Protocol Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes i LGTBI	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Secretària de feminismes i LGTBI Responsables territorials de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Espais territorials orgànics i de participació	Permanent a iniciar el 2021

7. Garanties i principis rectors del procés 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 o professionals.

Confidencialitat

- ✓ La informació recopilada en les actuacions per part de la Comissió té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.
- ✓ Tota persona que forma part del procés, sigui com a testimoni o com a membre de la Comissió del Protocol, haurà de signar un compromís de confidencialitat (annexos).
- ✓ 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 acusada estigui vinculada laboralment a l'organització, en els seus expedients personals només s'hi incorporarà informació relativa a denúncies investigades i provades.

Dret a la informació

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

Suport de persones formades

- ✓ La Comissió haurà d'haver rebut formació específica en assetjament i, en qualsevol cas, 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.
- ✓ Per a situacions d'assetjament: quan la Comissió rebi una denúncia d'assetjament, aquesta haurà de posar-se en contacte de forma immediata amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de 5 dies laborables.

- ✓ Per a conductes d'impacte col·lectiu: quan la Comissió rebi una queixa o comunicació, aquesta haurà de posar-se en contacte de forma immediata amb el grup o espai, no superant, en cap cas, el període de 10 dies laborables.
- ✓ Per a situacions d'assetjament: 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 20 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.
- ✓ Per a conductes d'impacte col·lectiu: el període de resolució del cas (proposta de mesures de gestió democràtica dels conflictes i tancament d'informe de conclusions) no ha de superar, com a criteri general, els 30 dies laborables. Això no obstant, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini fins, com a màxim, 40 dies.

Tracte just

- ✓ Garantia d'imparcialitat 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 possibles represàlies

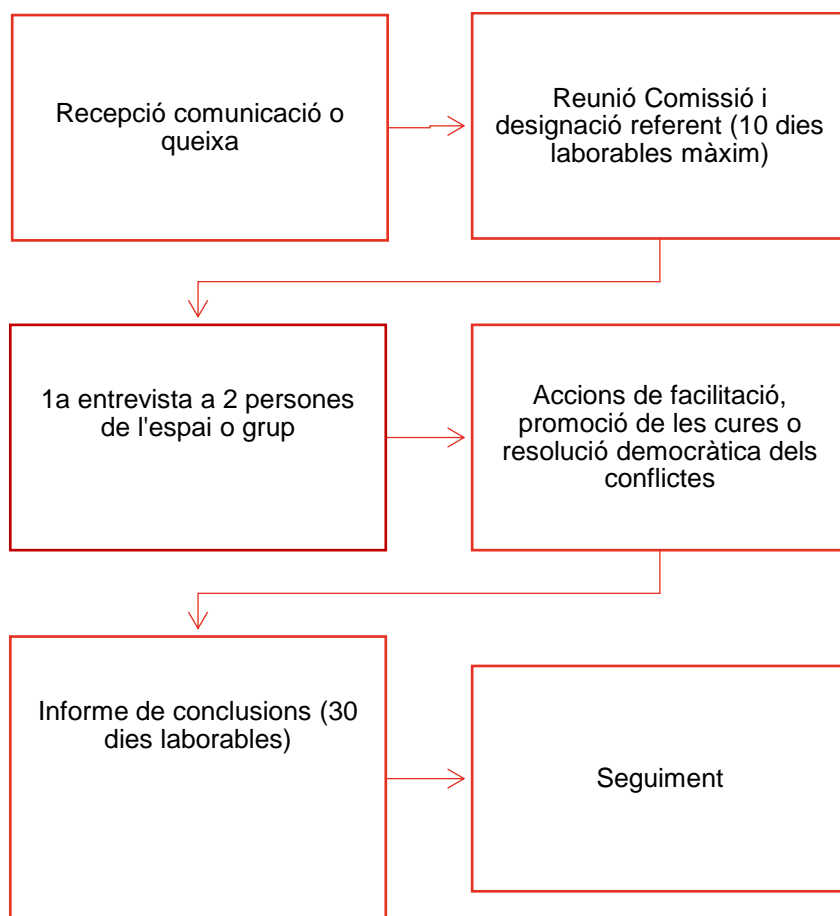
- ✓ Cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució ha de patir represàlies.

Col·laboració

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

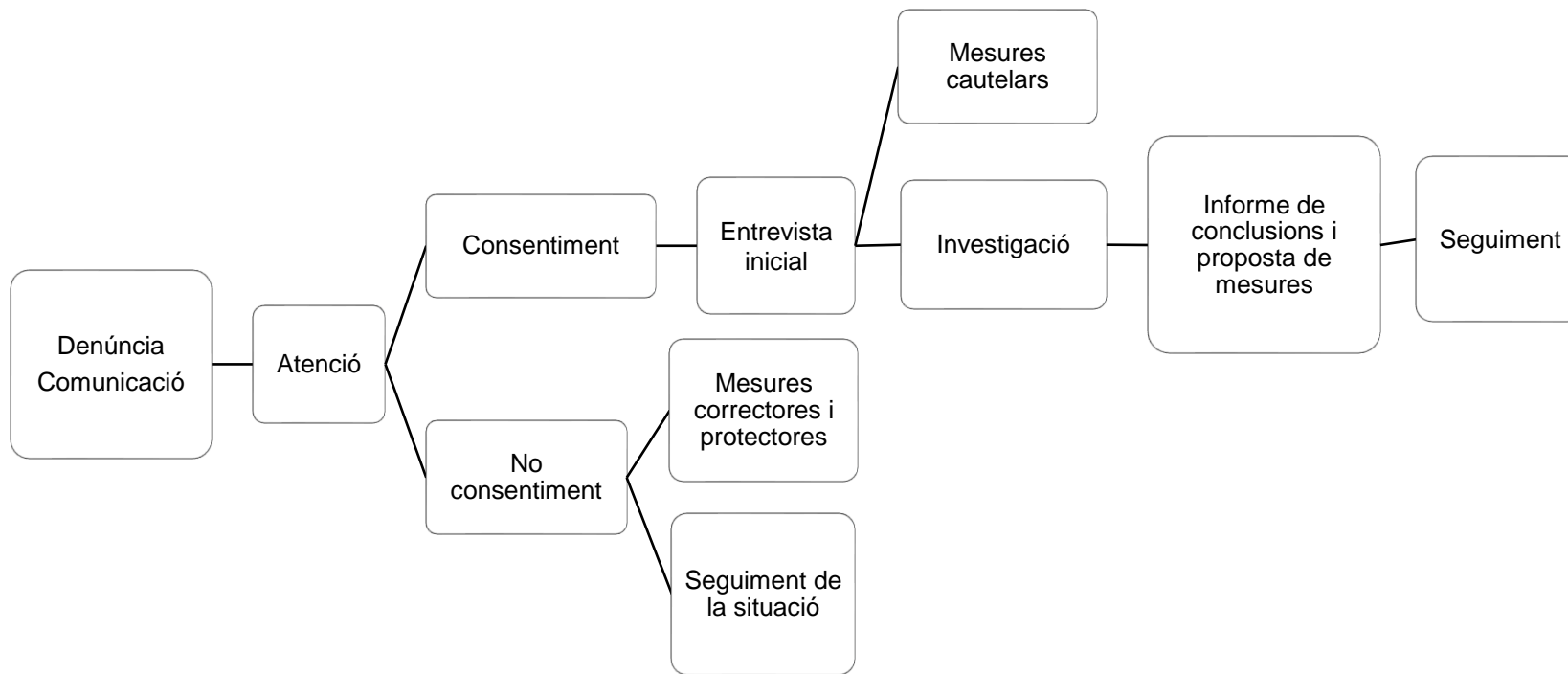
8. Procediment d'actuació *Pel bon tracte per a conductes d'impacte col·lectiu*

En el moment que es tingui coneixement que a un grup o espai hi ha una situació de conflicte, s'estan donant conductes de manca de respecte o que impedeixen el desenvolupament d'una participació igualitària i democràtica, sigui a través d'una queixa formal o d'una via informal, la Comissió activarà el protocol de forma immediata. Les passes a seguir seran les següents:



9. Procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament

En el moment que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, sigui a través d'una denúncia formal o d'una via informal, la Comissió 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:

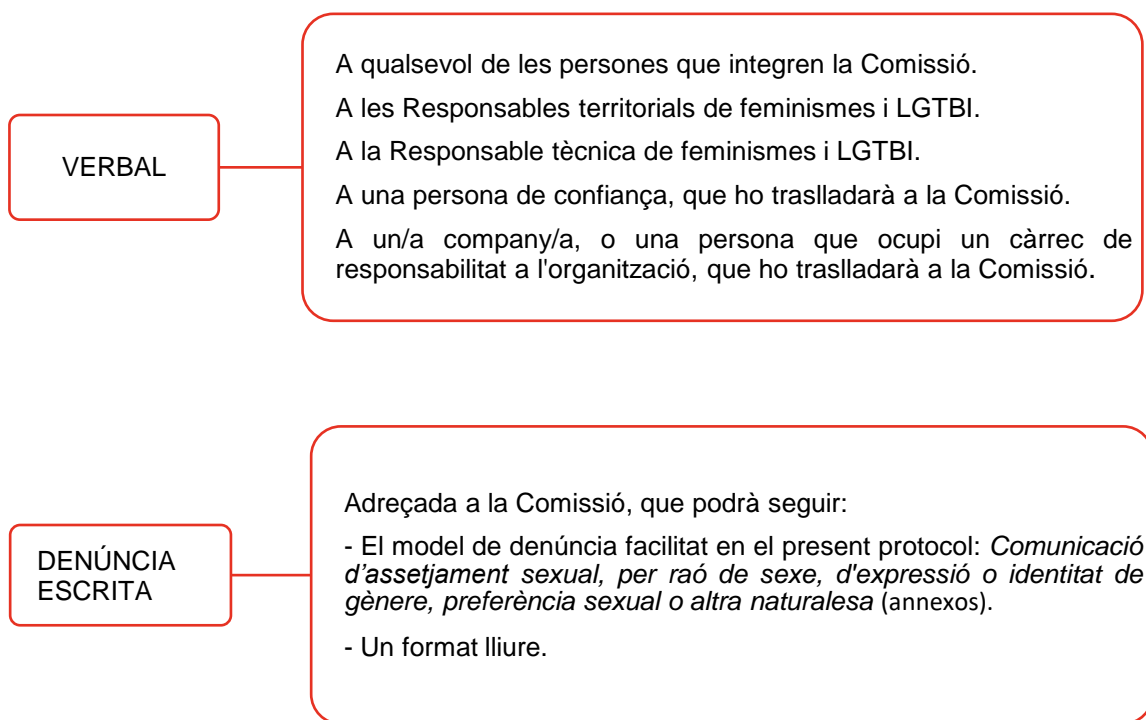


9.1 Comunicació o denúncia

Tota persona vinculada a Catalunya en Comú que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'expressió o identitat de gènere, preferència sexual o qualsevol altra naturalesa, en el marc de la seva activitat a l'organització i de les relacions que se'n derivin, podrà comunicar-ho a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del Protocol, 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 del Protocol, seguint els canals establerts en el present protocol.

9.1.1 Comunicació via interna



9.1.2 Comunicació i consentiment

Qualsevol persona podrà adreçar-se de forma verbal a la Comissió, sigui directament afectada per la situació d'assetjament o que en tingui coneixement. En tots els casos, la Comissió haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat, així com conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb la Comissió de forma verbal, el o la referent designada podrà 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 (annexos) 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 tingui coneixement d'una situació d'assetjament haurà d'actuar adoptant mesures preventives, correctores o protectores; alhora que 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 o protectores que ha emprès.

En els casos que la situació que es doni a conèixer no afecti una persona en concret, sinó que respongui a un patró de comportament que generi clima degradant i ofensiu, la Comissió es comunicarà amb el conjunt del col·lectiu o grup afectat i s'activaran accions per la promoció del bon tracte.

9.1.3 Accions que no requereixen un procés d'investigació

A continuació es presenten alguns exemples de possibles actuacions (preventives, correctores o protectores) que no impliquen obrir un procés d'investigació. Així i tot, es recomana pactar-les també amb la persona afectada.

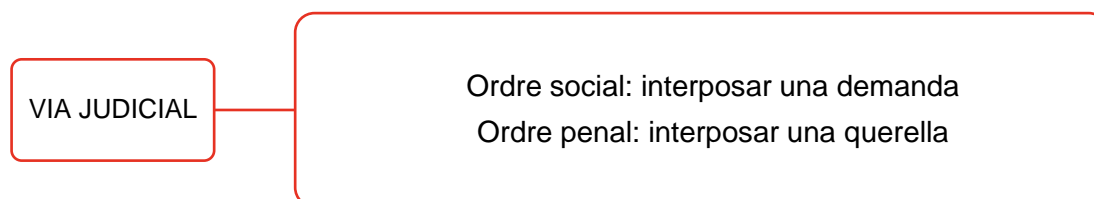
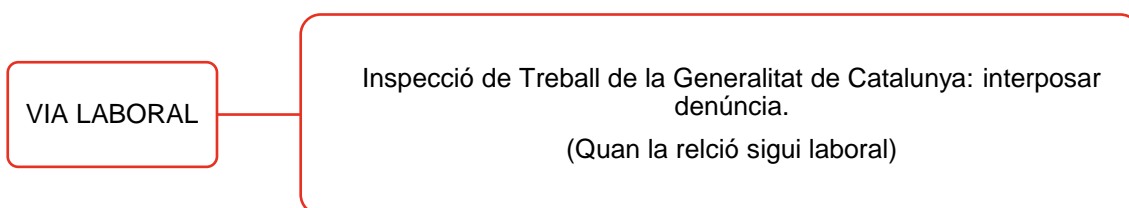
- ✓ Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- ✓ Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- ✓ Reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que en els casos en què es doni una relació laboral no impliqui modificació de condicions laborals).
- ✓ Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes per part de Catalunya en Comú i tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.
- ✓ Realització d'accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- ✓ Realització d'un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- ✓ Programació d'accions de gestió democràtica de conflictes, adreçades al conjunt de l'organització o del col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.
- ✓ Programació d'accions que potenciïn els mecanismes de cura i del bon tracte.

9.1.4 Comunicació per via externa

Una persona que estigui vivint una situació d'assetjament 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 de la situació d'assetjament. Adreçar-se a una via o l'altra, o a ambdues, és una decisió que concerneix únicament la persona afectada.



Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a la persona referent de la Comissió en relació amb quina via acollir-se, caldrà:

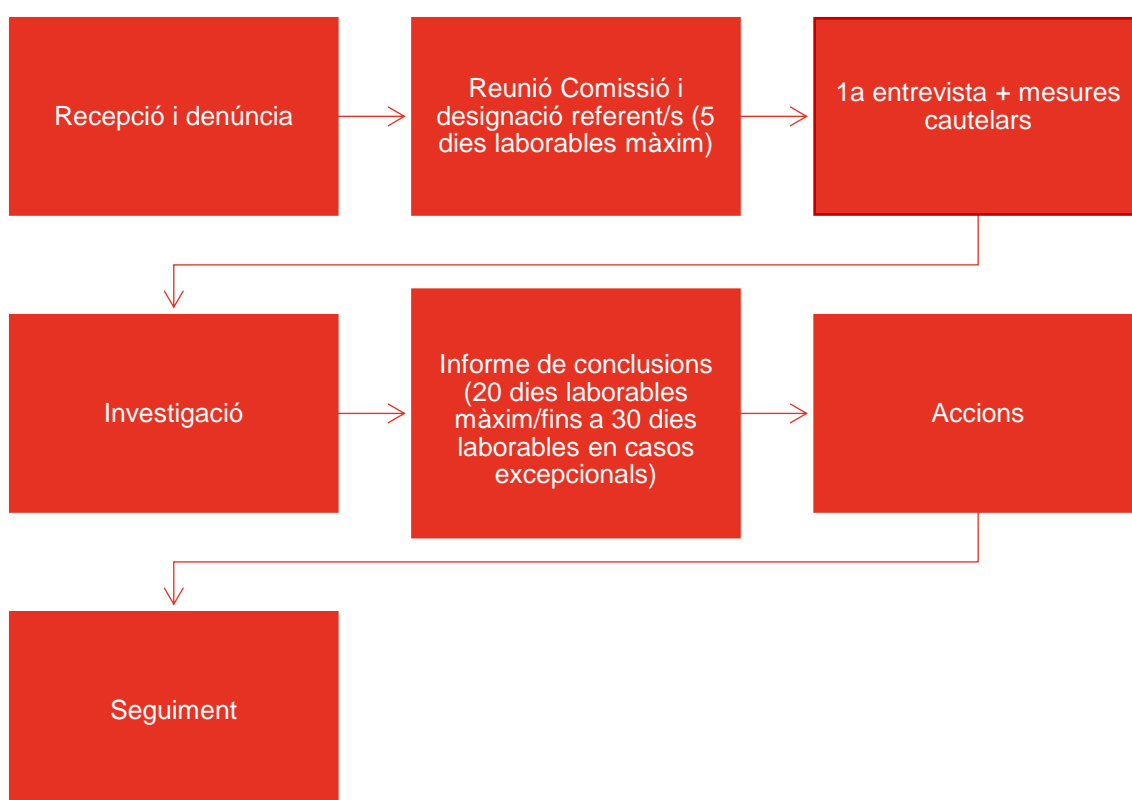
- ✓ Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- ✓ Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació: desig, expectatives, etc.
- ✓ Valorar, conjuntament amb la persona afectada, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- ✓ Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- ✓ Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (especialment, si la persona assetjadora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona afectada).

La persona referent podrà 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, la Comissió durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores i protectores que consideri oportunes.

9.2 Intervenció

Una vegada rebuda la denúncia, i quan hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, s'inicia el següent procediment d'actuació:



9.2.1 Fase de recepció, atenció i assessorament

Una vegada rebuda una denúncia d'assetjament, la Comissió es reunirà en un màxim de 5 dies i designarà dues persones referents del cas: referent A (persona que denuncia) i referent B (persona denunciada).

La **referent A** convocarà la persona afectada per a una primera reunió, que tindrà els següents objectius:

- ✓ Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament).

- ✓ Valorar el nivell de risc.
- ✓ Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extrajurídiques existents.
- ✓ Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern.
- ✓ Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal.

Una vegada celebrada la primera reunió, la persona referent A es reunirà amb la Comissió, 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, la persona referent A convocarà la persona afectada a una segona entrevista, que ha de permetre:

- ✓ Recollir material i testimonis.
- ✓ Assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extrajurídiques.
- ✓ Informar la persona denunciant de la possibilitat o no d'aplicar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

També previ al procés d'investigació, la persona referent B convocarà la persona denunciada per a una primera reunió, que tindrà els següents objectius:

- ✓ Explicar que se li ha denunciat per fets relacionats amb l'assetjament d'una/es persona/es.
- ✓ Informar sobre els seus drets: drets a assessorar-se, a aportar material probatori i testimonis, etc.
- ✓ Informar que durant tot el procés pot estar acompanyat/da per una persona experta o de la seva confiança.
- ✓ Aclarir a la persona denunciada les fases i el funcionament del procediment intern.
- ✓ Informar que té dret a presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució de la Comissió.
- ✓ Comunicar que no pot apropar-se per cap via ni comunicar-se amb la persona que ha denunciat.
- ✓ Informar que qualsevol acció d'amenaça o represàlia podria considerar-se assetjament en si mateixa i agreujaria la situació.

9.2.2 Fase d'investigació

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona denunciant, donant la persona denunciada l'oportunitat d'exposar el seu relat i aportar proves i testimonis.

També podran citar-se, quan la Comissió el consideri, 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.

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

L'entrevista a la persona denunciada (realitzada per almenys altres dos membres de la Comissió i en la que ha d'estar present la referent B) ha de permetre:

- ✓ Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- ✓ Demanar aclariment de fets narrats 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.
- ✓ En cas que la Comissió ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb la part denunciada, per tal d'aclarir o recavar material probatori afegit.

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, el lloc de treball i les tasques associades, o l'activitat dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
- ✓ Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes.

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.

9.2.3 Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació, la Comissió 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 de testimonis.
- ✓ Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.

- ✓ Resum de les intervencions realitzades per la Comissió o personal expert i de les proves obtingudes.
- ✓ Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- ✓ Resolució:
 - Valoració del cas.
 - Mesures correctores, reparadores i/o sancionadores proposades.

9.2.4 Aplicació de mesures

La Comissió és la responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures preventives, correctores, reparadores i/o disciplinàries proposades a l'informe de conclusions. La Comissió haurà de traslladar l'informe a la Comissió Executiva, que actuarà com a òrgan col·legiat en el cas que s'hi hagi d'iniciar un procediment disciplinari.

Tipologia de mesures:

- ✓ **Mesures preventives:** volen evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades transversalment, com a part d'una política feminista activa i orientada a l'eliminació de tota forma de discriminació.
- ✓ **Mesures correctores:** 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 la seva aparició.
- ✓ **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:** 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 l'organització envers les diferents formes d'assetjament) o punitiu (sancionar una infracció).

9.2.5 Mesures disciplinàries

Les mesures disciplinàries proposades a l'informe de conclusions són vinculants i han d'estar totalment en consonància i respondre al règim disciplinari o sancionador de Catalunya en Comú (Estatuts i Reglament).

La funció de la Comissió del Protocol ha de consistir a tipificar la falta, a partir de la valoració dels fets investigats i, a partir d'aquí, tenint en compte el grau de gravetat establert, l'Executiva Nacional haurà d'aplicar una determinada mesura sancionadora segons el marc normatiu de Catalunya en Comú.

La Comissió haurà de ser informada de la sanció concreta aplicada, tot indicant la normativa de referència i justificant, si escau, el motiu pel qual s'ha optat per determinada mesura disciplinària o per la no aplicació d'aquesta.

En cas de no aplicar les mesures disciplinàries proposades a l'informe de conclusions, l'Executiva Nacional està obligada a dictar una resolució alternativa a partir d'aquest informe i sense realitzar una segona investigació que pugui suposar una revictimització de la persona afectada.

9.2.6 Llistat d'agreujants

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, la Comissió 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.
- ✓ Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- ✓ Grau d'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 d'estatus 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 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.

10. Annexos

1. MODEL DE CONFIDENCIALITAT
2. MODEL DE DENÚNCIA
3. MODEL DE CONSENTIMENT