

Protocol per a la
**PREVENCIÓ, DETECCIÓ
i ABORDATGE DE
L'ASETJAMENT SEXUAL,**
per raó de sexe, d'identitat
i expressió de gènere, o de
preferència sexual



Aprovat en l'Assemblea General Extraordinària de SETEM Catalunya, el 28 de gener de 2023.

L'organització, per tant, aprova i accepta les bases d'aquest document registrades en els Estatuts i el Codi Ètic de Conducta.

El present protocol queda subjecte a possibles revisions extraordinàries. Quan així sigui, aquestes hauran de ser aprovades per Assemblea General de SETEM Catalunya.

Document elaborat per una comissió interna de SETEM Catalunya, a partir del *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*, de la XES (Xarxa d'Economia Social i Solidària), i el *Protocol per l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions*, de Lafede.cat - organitzacions per a la justícia global.

Índex

1	Introducció al protocol	3
2	Marc legal i normatiu	4
3	Objectius i àmbits d'aplicació	8
4	Marc conceptual: Conèixer per poder identificar	9
5	La comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment	16
6	Mesures preventives i de detecció	19
7	Abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual	22
8	Annexos	31
	Annex 1. Model de Composició de Comissió	
	Annex 2. Model de Fitxa de cas	
	Annex 3. Guia d'acompanyament	
	Annex 4. Llistat d'expertes	
	Annex 5. Tipologia de mesures	

1 Introducció

Des de SETEM entenem que **és urgent combatre les injustícies del capitalisme globalitzat** i ho fem segons **els principis de justícia global i solidaritat**, entre d'altres.

Vivim en un sistema patriarcal, basat en relacions de dominació, que té diferents formes d'expressió arreu del món i actua de forma còmplice amb el capitalisme. Les desigualtats i discriminacions de gènere, fruit d'unes relacions de poder i d'uns models de feminitat i masculinitat heteropatriarcal, 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. S'hi afegeixen 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 escltxes en el sistema patriarcal.

D'aquesta manera, l'única manera d'avançar en l'erradicació 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 Setem, tot contemplant accions de sensibilització i de formació; i, d'altra banda, proporcioni 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'erradicació 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 representants de les treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. Els representants dels treballadors i treballadores han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de*

D'altra banda, l'àmbit d'aplicació és l'autonòmic català 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”*.

Posteriorment, la **Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008**, s'enfoca en les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i les discriminacions que poden ocórrer en l'àmbit laboral, en què es pot produir violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol. Aquesta Llei incorpora com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els

discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, les institucions polítiques i les administracions han d'establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari, les quals han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple.

Pel que fa a l'assetjament per raó d'identitat de gènere i per raó de preferència sexual, també mencionem l'àmbit d'aplicació l'autonòmic català, amb la **Llei 11/2014, del 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 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 rebí formació específica amb 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.

Cal fer referència també al **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre**, pel qual s'aprova el text

refós de la **Llei de l'Estatut dels treballadors**, recull entre altres, el dret de les persones treballadores a la integritat física; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. En aquesta Llei es considera un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

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.

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

comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i per raó de sexe, i també les obliga a establir protocols i procediments específics de prevenció, i canals de denúncies o reclamacions de les persones que hagin pogut ser víctimes d'aquestes conductes.

En el marc de l'entitat, els drets i deures de totes les persones i entitats vinculades a SETEM queden especificats tant en els Estatuts de l'entitat, com en el seu propi codi ètic de conducta. Els principis orientadors del Protocol estan conformats pels fonaments essencials que actuen com a directrius mínimes dins de cadascuna de les intervencions per a cadascun dels eixos d'actuació i sobre la base de l'article 1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

"Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui com fos la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i

14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària".

Quant a les disposicions que es refereixen de manera específica al personal contractat per l'entitat, cal mencionar el **Conveni d'Acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, del 7 de desembre de 2017**, el qual disposa que les empreses i entitats, crearan o mantindran un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral i on s'entén per assetjament sexual, dins de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida, determinant una situació que afecta les condicions laborals.

3

Objectius i àmbits d'aplicació

3.1. OBJECTIUS

Desenvolupar el compromís amb l'erradicació 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 sí de SETEM, 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. ÀMBITS D'APLICACIÓ

El present protocol és aplicable a **totes les persones vinculades a Setem**, 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'associació (persones treballadores i persones sòcies), i a **qualsevol col·laborador/a** (talleristes, dinamitzadors/es), **proveïdor/a, usuari/ària, voluntari/ària i activistes, participants a les activitats o organització** que es relacioni amb Setem **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 Setem o en què SETEM hi participa, així com aquelles que tinguin lloc fora de l'entorn laboral, tant presencialment com virtualment; sempre que la relació entre la o les persones assetjades i la persona o persones assetjadors derivi de la seva activitat a Setem.

4 Marc conceptual: conèixer per poder identificar

4.1. ASSETJAMENT SEXUAL

✓ 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.**

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

✓ 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.

Verbal

- 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.

No verbal

- 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.

Físic

- 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 SEXE, 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, bisexual** o **asexual** o pel fet d'expressar-se, vestir-se o comportar-se d'una forma **diferent de 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 sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual:

<p>PER RAÓ DE GÈNERE</p>	<p>PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE</p>	<p>PER RAÓ DE PREFERÈNCIA SEXUAL</p>	<p>PER RAÓ D'EXPRESSIONI DE GÈNERE</p>
<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 amb 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 heterosexuals. • Utilitzar humor lligat a la seva preferència sexual. • Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual. • Ridiculitzar la persona amb 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 preferència sexual 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 dels esperats per un determinat gènere. • Formes ofensives d'adreçar-se a una persona en funció de la seva expressió de gènere. • Ridiculitzar la persona amb 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".

4.3. SITUACIONS DE DISCRIMINACIÓ I/O D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'EMBARÀS, MATERNITAT/ PATERNITAT 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 paternitat 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 del 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 i paternitat, 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/ paternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional.

<p>PER RAÓ D'EMBARÀS</p>	<p>PER RAÓ DE PARENTALITAT</p>	<p>PER RAÓ D'ACTIVITATS DE CURES</p>
<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 o a homes que s'agafen permisos de paternitat. 	<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.

4.4. 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 exclouent 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, lesbofòbic, homòfob, trànsfob o bifòb.
- Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempos.
- Entorn competitiu.

4.5. ALTRES TIPUS DE DISCRIMINACIÓ

Altres tipus de discriminació que en conjunt amb els tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe esmentats poden empitjorar l'experiència de treballadors/es són per exemple:

Discriminació racial, social, per edat, per capacitat física, per capacitat mental, ideològica, religiosa, nacional, econòmica, etc.

Per tant, és important parar esment a quins altres factors poden contribuir a l'experiència de l'assetjament o la discriminació.

5 La comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment

Per tal de garantir que **el compromís de SETEM envers l'erradicació de les diferents formes d'assetjament sexual** i per raó de sexe esdevingui efectiu i es materialitzi en actuacions reals i tangibles, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en la implementació 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: COMPOSICIÓ I FUNCIONS

La Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment (Comissió, d'ara endavant) ha d'estar composta per un nombre senar de persones, amb un mínim de 3 persones i un màxim de 5. D'aquestes, es proposa que hi hagi 1 representant de la Junta, 1-2 representants de l'equip tècnic i 1-2 representants de voluntariat/activisme. Es procurarà garantir la representació de la diversitat de gènere present a SETEM, **vetllant perquè les dones, homes i persones LGTBIQ siguin incloses**. A més a més, pot incorporar persones especialitzades en la matèria, siguin o no de la base social, quan sigui necessari un acompanyament professional.

Les persones membres de la Comissió hauran de firmar el seu consentiment seguint el model de **l'Annex 1. Model composició Comissió** i amb aprovació a

l'Assemblea General. Es procurarà una renovació i relleu anual prorrogable de les persones membres d'aquesta comissió. La informació dels i les membres de la Comissió, així com els seus contactes, es farà pública a través del web de SETEM.

La Comissió 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.

Les funcions de la Comissió seran les següents:

- ✓ Promoció d'accions de prevenció i de detecció.
- ✓ Seguiment semestral de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.

- ✓ Recepció de **queixes, denúncies o consultes** amb relació a les diferents formes d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ✓ Creació del **Grup d'acompanyament** en cas de rebre una queixa i designació de referent que doni seguiment a la implementació del procediment d'abordatge.
- ✓ **Aprovació de les mesures** proposades pel Grup d'acompanyament.
- ✓ Definició dels **mecanismes per garantir la confidencialitat**.
- ✓ **Revisió quadriennal** del protocol.

5.2. GRUP D'ACOMPANYAMENT: COMPOSICIÓ I FUNCIONS

En cas de queixa, la **Comissió crearà un Grup d'acompanyament específic** per acompanyar el cas en qüestió. Idealment, la composició del grup serà de 2 persones: 1 representant de la Junta i 1 representant de voluntariat/activisme. El grup podrà demanar la intervenció o suport d'alguna entitat o professional experta en la temàtica (veure **Annex 4. Llistat d'expertes**), en funció de les necessitats del cas i serà, per defecte, mixt (amb excepció de demanda explícita de la persona denunciada perquè el grup sigui no mixt).

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, amistat o enemistat manifestat 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 o la part denunciada.
- ✓ Les que **comparteixin espais de treball o d'activitats** amb les persones implicades, per evitar el deteriorament de l'ambient de treball.

El Grup d'acompanyament es reunirà les vegades que consideri oportunes d'acord amb el cas i/o la queixa rebuda. La Comissió designarà **una persona de referència del Grup d'acompanyament**, tenint en compte la preferència de la persona denunciada, que serà la interlocutora amb aquesta.

Les funcions del Grup d'acompanyament seran les següents:

- ✓ Acompanyar i assessorar les persones afectades per situacions d'assetjament. **Oferir acompanyament** en tot el procés i donar suport en la complementació de la Fitxa de cas.
- ✓ 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 SETEM i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament; sobre el contingut i el circuit del protocol.
- ✓ Recopilar la informació, analitzar la situació i **proposar mesures cautelars**, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- ✓ Completar les conclusions i la proposta d'actuació a la **Fitxa de cas** (mesures preventives o cautelars, correctores, reparadores i/o sancionadores).
- ✓ Proposar **mesures per fer un correcte seguiment** del cas i gestionar l'aplicació de les mesures correctores pertinents donant seguiment al cas.
- ✓ 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. PREVENIR: 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 sexistes i LGTBI-fòbiques. És essencial fer un pas endavant i aplicar mesures específiques orientades a la prevenció de l'assetjament i altres conseqüències de les relacions de poder i desigualtats patriarcal i heteronormatives.

El primer pas de prevenció és l'elaboració d'aquest Protocol, com a **part d'una política transversal** d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere.

El següent pas és donar a conèixer el Protocol i formar totes les persones que participen de SETEM Catalunya (equip tècnic, Junta, sòcies, voluntàries, formadores, talleristes...), fent-lo accessible per a la seva consulta al web, a través de xarxes socials, organització de jornades, formacions específiques, etc.

Aquest protocol s'inclourà també en els documents de benvinguda a les noves incorporacions (novingudes a l'equip tècnic o la Junta). Es farà arribar a proveïdors, clients, etc.

A continuació detallem les accions específiques de prevenció:

Formació:

Apostem per la **formació com a eina bàsica de prevenció i sensibilització de l'assetjament**. Per això s'estableixen un mínim de 3 formacions anuals (hi participa tothom cada any). Cal tenir en compte que caldrà incloure-les en l'elaboració dels pressupostos.

- 1.** Formació específica sobre la **prevenció, atenció, investigació i seguiment** de situacions d'assetjament per a la Comissió.
- 2.** Formació en **prevenció i abordatge de l'assetjament** per l'**equip tècnic i la Junta Directiva**.
- 3.** Formació general **oberta a totes les persones** que formen SETEM Catalunya (equip tècnic, Junta, sòcies, voluntàries, formadores, talleristes...), sobre la **prevenció i abordatge de l'assetjament**.

Prevenció laboral:

Creiem que una part clau de la prevenció de l'assetjament i dels conflictes en general dins l'organització de SETEM implica generar **un ambient de treball que posi les cures al centre** i doni recursos per comunicar-nos de forma assertiva, així com eines per detectar i abordar situacions de conflicte.

✓ Treball sobre les **cultures de direcció, coordinació i participació** de SETEM Catalunya, tot abordant i corregint formes de fer autoritàries i/o excloents. Establiment de mecanismes de comunicació organitzacional que afavoreixin la comunicació assertiva.

✓ 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.

✓ Incorporació de **processos col·lectius** adreçats a potenciar les estratègies grupals per a l'afrontament de problemes i per a la resolució de conflictes.

Per tal d'assegurar aquests objectius, s'estableixen les següents trobades i formacions:

1. Calendarització de 2 espais de cohesió no formals oberts a Junta, Equip tècnic i sòcies (Nadal i Dinar post-AGO).

2. Formació anual oberta a totes les persones que formen SETEM Catalunya (equip tècnic, Junta, sòcies, voluntàries, formadores, talleristes...) sobre temàtiques relacionades amb les cures dins les entitats, l'organització i participació democràtica, la gestió de conflictes, els rols de poder, la comunicació assertiva, etc.

Sensibilització i campanyes:

1. Incorporació de la **perspectiva de gènere** en les diferents campanyes de SETEM Catalunya, amb l'objectiu de donar a conèixer les realitats diverses que viuen dones i persones LGTBI arreu del món.

2. Repositori de **material informatiu i de difusió obert al públic**, amb relació a les diferents manifestacions de les violències masclistes i la vulneració dels drets de les dones.

6.2. DETECTAR: TALLAR DE SOCA-ARREL

Tot i que l'objectiu primer de SETEM Catalunya 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 greus, minimitzar els danys i incrementar les possibilitats de reparació**.

S'estableixen les següents pautes de detecció de casos d'assetjament:

- 1. Establiment d'un canal i un equip de persones específic per a la recepció de denúncies** sobre assetjament. Definir adreça electrònica on dirigir les queixes/denúncies i les persones de la comissió d'abordatge.
- 2. Incorporar de forma activa la mirada psico-social en la prevenció de riscos laborals** de SETEM Catalunya. Definir indicadors senzills per poder fer una anàlisi de la situació així com dels impactes de l'aplicació del protocol (per exemple, el test psicosocial anual de l'equip tècnic).

7

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

7.1. GARANTIES DAVANT LA FORMULACIÓ DE DENÚNCIA 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.

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 Setem o entitats associades, 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: **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 rebí un cas 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 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 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.

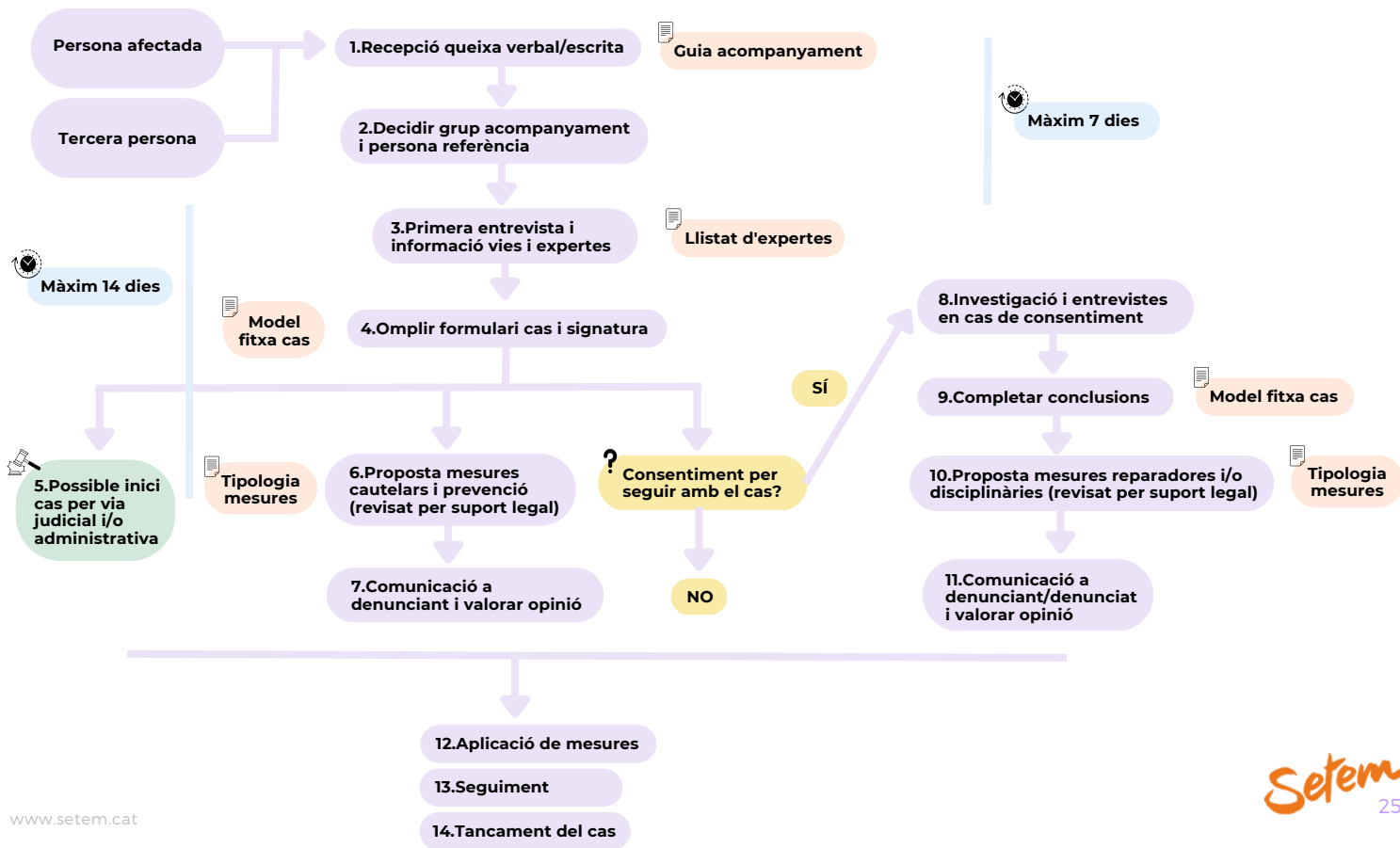
Col·laboració

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

7.2. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA I D'ACTUACIÓ DAVANT D'UN CAS D'ASSETJAMENT

Sempre que la situació d'assetjament derivi de l'activitat de SETEM, el procediment de denúncia i actuació serà l'establert pel present protocol. 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 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:



7.2.1. RECEPCIÓ QUEIXA VERBAL/ ESCRITA

Tota persona vinculada a SETEM que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat o expressió de gènere, o de preferència sexual, en una activitat o espai participat de SETEM, podrà comunicar-ho a la Comissió. D'altra banda, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'aquestes característiques, podrà també comunicar-ho.

La comunicació es podrà fer de manera verbal o per escrit a qualsevol membre de la Comissió. Els contactes dels membres de la Comissió es faran públics a través del web de SETEM. S'utilitzarà la Guia d'acompanyament per saber com donar resposta (veure en **Annex 3. Guia d'Acompanyament**).

7.2.2. DECIDIR GRUP D'ACOMPANYAMENT

Un cop rebut un cas, es compartirà la informació amb la Comissió, que crearà el grup d'acompanyament i decidirà la necessitat d'incloure els/les expertes necessàries (veure **Annex 4. Llistat d'expertes**). Idealment, la composició del grup serà de 2 persones: 1 representant de la Junta i 1 representant de voluntariat/ activisme. A l'hora de crear el grup d'acompanyament,

es tindrà en compte que no hi hagi incompatibilitats (veure punt 5.2). Es designarà una persona de referència com interlocutora dins del grup d'acompanyament. 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 i demanar la seva intervenció.

7.2.3. PRIMERA ENTREVISTA I INFORMACIÓ VIES I EXPERTES

Es contactarà la persona afectada (es recomana 7 dies màxim des de la recepció de la queixa) i s'organitzarà una reunió, per a una primera entrevista per 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 masclista o LGTBI-fòbic el Grup d'acompanyament es comunicarà amb el conjunt del col·lectiu o grup afectat.

Els objectius de l'entrevista seran:

- ✓ 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**.

S'utilitzarà la Guia d'acompanyament per saber com donar resposta i l'actitud i actuació durant l'entrevista amb la persona. (veure en Annex 3. Guia d'Acompanyament).

S'informarà sobre les vies externes de denúncia del cas i el llistat d'expertes, sense que aquest fet exclouï 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**.

Via administrativa

Inspecció de treball de la Generalitat de Catalunya: interposar denúncia. (Quan la relació amb SETEM o entitat associada sigui laboral)

Via judicial

Ordre judicial: interposar una demanda
Ordre penal: interposar una querella

Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a les persones referents del Grup d'acompanyament amb 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 amb 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/a, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament.

7.2.4. OMLIR FITXA DE CAS

Es facilitarà suport en la redacció i complimentació de la Fitxa de cas Fase 1 (veure **Annex 2. Fitxa de cas**), que se signarà pels presents, i es lliurarà a la persona denunciante una còpia de la comunicació, amb

justificant de recepció. En cas de voler seguir endavant amb el cas, la persona denunciante haurà de signar el consentiment informat dins de la Fitxa de cas.

7.2.5. POSSIBLE INICI DE VIA JUDICIAL

La persona denunciante podrà optar per iniciar el procés per via judicial o administrativa.

En aquest cas, se li proporcionarà la informació que precisi.

7.2.6. PROPOSTA DE MESURES CAUTELARS/ PREVENTIVES (REVISAT PER SUPORT LEGAL)

En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciante (externa o interna, continuació del cas o no), sempre que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament caldrà actuar adoptant mesures preventives, correctores i protectores. El grup d'acompanyament es reunirà i

proposarà mesures cautelars/preventives que seran informades i revisades per a la Comissió (es recomana màxim 14 dies des de la primera entrevista) i validades per una entitat experta legal, veure **Annex 5. Tipologia de mesures**.

7.2.7. COMUNICACIÓ A DENUNCIANT I VALORACIÓ

Es comunicaran les mesures cautelars i preventives proposades a la persona denunciant i es valorarà la seva opinió. S'omplirà al formulari

deixant constància de les mesures i la resposta de la persona afectada a les mesures proposades. Es fixaran dates i mesures de seguiment.

7.2.8. INVESTIGACIÓ I ENTREVISTES EN CAS DE CONSENTIMENT

En cas que la persona denunciant signi el consentiment per tirar endavant el cas, 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, en cas que n'hi hagi.

✓ Assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extrajurídiques.

Es convocaran també entrevistes amb la persona denunciada i amb possibles testimonis. Annex 3. Guia d'Acompanyament.

7.2.9. COMPLETAR CONCLUSIONS

Finalitzada la fase d'investigació, el Grup d'acompanyament procedirà a complementar

l'apartat de conclusions de la Fitxa de cas (**Annex 2. Fitxa de cas**).

7.2.10. PROPOSTA DE MESURES REPARADORES / DISCIPLINÀRIES (REVISAT PER SUPORT LEGAL)

El grup d'acompanyament valorarà i proposarà les mesures adequades a la Comissió (es recomana màxim 14 dies des de la finalització de la investigació). Malgrat la dificultat de concretar mesures, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, s'enumeren a tall

d'exemple algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació (Annex 5. Tipologia de mesures).

Les mesures caldrà que siguin aprovades per la Comissió i posteriorment validades per una entitat experta legal.

7.2.11. COMUNICACIÓ A DENUNCIANT / DENUNCIAT I VALORAR OPINIÓ

El grup d'acompanyament valorarà la millor manera de donar a conèixer les mesures aplicades, no només a les persones involucrades, sinó a la

resta de l'equip i Junta de SETEM Catalunya. Es valorarà l'opinió de la persona denunciante.

7.2.12. APLICACIÓ DE MESURES

El Grup d'acompanyament serà el responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures cautelars/preventives, correctores, protectores, reparadores i/o sancionadores proposades.

Per al personal treballador les sancions estan recollides en el capítol XI del Conveni d'Acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, del 7 de desembre de 2017, Faltes i Sancions.

Les faltes relacionades amb el present Protocol són les següents: Art. 51 inherent les faltes greus, lletra b) accions usant mètodes i tècniques que atemptin contra la dignitat de les persones, generant etiquetes devaluadores i discriminatòries.

Art. 52 inherent les faltes molts greus, lletra i) si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigís vers altri qualsevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'altres (xantatges, etc.). Es detallen a continuació les sancions relacionades amb el tipus de falta.

1. Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.
2. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina 21 a 60 dies; inhabilitació per accedir a cap nou grup professional durant dos anys; acomiadament.

7.2.13. SEGUIMENT

El grup d'acompanyament serà el responsable de fixar les dates de seguiment i les actuacions necessàries de seguiment al llarg del cas. Caldrà donar seguiment a:

- Les mesures cautelars/preventives fixades al formulari del cas

- El cas judicial o administratiu, en cas que la persona denunciante iniciï aquest procés
- Les mesures reparadores/sancionadores definides a l'informe de conclusions

7.2.14. TANCAMENT DEL CAS

El cas es donarà per tancat quan la Comissió d'acompanyament així ho consideri. Aquesta decisió caldrà que tingui en compte aspectes com: si hi ha hagut reparació dels fets, assumpció de responsabilitat individual del denunciat, una garantia de no repetició dels fets, un procés col·lectiu de SETEM per assumir la seva part de responsabilitat i la voluntat de millorar les mesures preventives i de detecció, etc.

Es tracta d'una decisió subjectiva, que tindrà en compte la valoració de

la persona que presenta la queixa, així com de les altres persones afectades pel cas (equip tècnic, Junta, sòcies, voluntariat, activisme...), però que dependrà en última instància de la Comissió d'acompanyament. Quan aquesta doni per tancat el procés de seguiment, haurà d'omplir l'apartat de Conclusions dins la Fitxa del cas, i establir paràmetres i consells per fer una millor gestió en cas que hi hagi un altre cas.

En cas necessari es podrà reobrir el cas...

8

ANNEXOS

Documents d'ús intern.

1. **Model de Composició de Comissió**
2. **Model de Fitxa de cas**
3. **Guia d'acompanyament**
4. **Llistat d'expertes**
5. **Tipologia de mesures**