PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE DE L'ATENEU POPULAR 9 BARRIS

Última actualització: Octubre 2021

Al 2023 s'està treballant en una versió actualitzada del Protocol.

Presentació

Antecedents

Premisses

La situació de l'Ateneu, diagnòstic

Visió compartida: definicions i conceptes

Marc legal

Perquè algú posa una queixa?

Objecte i finalitat del protocol

Àmbit d'aplicació

Accions: prevenció, detecció, actuació, reparació i compromís

Circuït d'abordatge

Annexes: fitxes i models

1. Presentació

El present protocol és un compromís de l'entitat gestora de l'Ateneu popular 9 barris, Bidó de nou barris, vers la lluita contra les violències masclistes, i per tal de fer palès el compliment de la normativa vigent.

Partim de la premissa que a l'Ateneu volem que les persones que es vinculen amb el nostre projecte es relacionin des del respecte i, per tant, des de la no discriminació. Per tal d'evitar que passin situacions irrespectuoses o discriminadores, hem d'estar d'acord del què parlem, per això hi ha un apartat en aquest document que parla de definicions i conceptes on es recull què és allò que no volem que passi.

En aquest sentit, venim d'una cultura patriarcal, que genera posicions desiguals respecte al gènere i l'orientació sexual, per això, el que necessitem és un canvi de cultura a tot l'Ateneu, ja que aplicar un protocol ens fa responsables a tots i totes. Per això aquest document és una mostra d'un compromís explícit amb la lluita feminista i les lluites lgtbi+.

2. Antecedents

El Grup de Treball de Cura (GT Cura) es conforma l'any 2017 i en el seu pla de treball inicial es compromet a abordar les violències masclistes i fomentar la introducció de la perspectiva feminista de manera transversal.

Durant la temporada 2017 i 2018 es teixeixen aliances feministes al territori amb el col·lectiu Manada Periferika amb el que es comença a treballar conjuntament per l'elaboració d'un protocol d'abordatge de les violències en l'oci nocturn de l'Ateneu. Es realitza amb elles una primera formació de sensibilització i es dibuixa un protocol en aquest sentit durant la temporada 2018 i 2019.

El següent pas és l'elaboració del present protocol. En aquest sentit la comissió Gestora de l'Ateneu impulsa també i dona suport al GT Cura per l'elaboració del mateix i llança una primera formació sensibilitzadora al Juny del 2019. Així mateix el GT Cura promou un grup de treball obert que es reunirà al setembre i octubre del 2019 per donar forma a aquest protocol i fer-ho de manera oberta i participada.

Al 2020 es fa una revisió amb mirada externa per part de la cooperativa Quotidiana que fa algunes aportacions que s'inclouen dins el document. El que llegiu a dia d'avui és fruit d'aquest treball.

Durant la tardor 2021 es realitzaran 3 sessions formatives sobre el Protocol.

3. Premisses

Som una entitat i per tant tenim responsabilitats. L'objecte del present Protocol es troba vinculat a tres drets:

■ Eradicació de la violència masclista: l'assetjament sexual i per raó de sexe són formes de violència cap a les dones.

■ Prevenció de l'assetjament: Tant l'assetjament sexual com per raó de sexe constitueixen riscos laborals i, en conseqüència, l'entitat està obligat/da a establir els mitjans necessaris per prevenir- lo (Art. 14 LPRL).

■ Garantia dels drets de les persones afectades: el procés garantirà l'absoluta confidencialitat i s'evitarà qualsevol tipus de represàlia.

Alhora el protocol és basa en la premissa feminista d'aconseguir una vida lliure de violències masclistes i lgtbifòbiques, l'Ateneu pren el compromís de treballar en aquest sentit en l'àmbit que li pertoca.

4. La situació a l'Ateneu, breu diagnòstic sobre la temàtica

L'Ateneu, en tant que equipament cultural de gestió comunitària, s'organitza en comissions i grups de treball. Es fa palès que el grau de coneixement i sensibilització vers la temàtica és molt desigual, passant d'un grup com pot ser el GT Cura molt sensibilitzat i fent feina en aquest sentit, fins a un grup de professorat de la comissió de formació de formadors que han treballat la temàtica de manera puntual i volen aprofundir-hi més, com fins a tot una base social que no ha treballat particularment la temàtica i no es coneix el grau de sensibilització i de voluntat política vers el tema.

En general es veu que hi ha una adhesió vers el feminisme de manera generalista, tot i que es desconeix si això té un impacte real vers tots els àmbits de l'activitat i les relacions dins l'Ateneu. S'apunta, però, que hi ha un reflex recent de que el tema no és veu com a prioritari ja que no ha sortit com a eix central en el Projecte Cultural i en la definició del pla estratègic. Tot i així, han sortit els valors principals del feminisme: sostenibilitat, cures, vides al centre, relacions de poder, i es poden convertir en eixos centrals en la mesura que es concreti el pla de treball de cada una de les accions.

Es poca gent la que ha fet visible aquest tema al llarg del procés participatiu del Projecte Cultural, per tant hi ha una manca de priorització i rellevància en el global del projecte. No obstant hi ha àmbits on si que hi ha percepcions més centrades.

La paritat és un tema on la sensibilitat cada vegada és més gran a l'Ateneu, ja no es veu bé que hi hagi un equip de formadors només format per un gènere, o una taula de debat, o els grups de música programats. No obstant, falta obrir la percepció, ja que no es tracta només de el que es veu des de fora, el feminisme s'ha de transversalitzar des dels escenaris, als camerinos, passant pel bar fins al gimnàs.

A nivell de continguts hi ha voluntat de transversalitzar el feminisme, no està prou treballat a nivell del pla de treball d'acompanyament artístic, a la programació, als projectes comunitaris de formaciói les escoles infantil i juvenil. Es veu com si que s'està treballant de manera intuïtiva però sense una sistematització i una visió conjunta. En aquest sentit si no hi ha una visió compartida sobre el tema dependrà de la sensibilitat personal, per això s'apunta que cal formació i aprofundiment.

Hi ha consciència, però cal vetllar perquè sigui sempre. Per això, ara que és un moment on hi ha un plantejament de revisió de projectes arrel del projecte cultural cal marcar uns objectius i assolir-los.

També s'apunta que a nivell de territori fa uns 5 anys que la temàtica ha començat a imposar-se. Ara mateix comencen a ser naturals algunes coses que abans no: una programació paritària, apostar per continguts feministes, no tolerar actituds sexistes i masclistes, promoure altres formes de relació, etc.

S'apunta que hi ha una certa banalització de la temàtica a vegades, per tant, sembla que hi pugui haver un grau de coneixement i/o sensibilització sobre els efectes reals de la divisió sexual del treball, les relacions de poder del sistema patriarcal i també els efectes de les violències masclistes.

Es percep que fins a dia d'avui, el treball vers l'abordatge i prevenció de les violències masclistes a l'Ateneu, ha recaigut en la voluntat particular de membres del mateix, sense una direcció política conjunta que hagi fet treballar a les diferents comissions i grups de treball en aquesta direcció. La importància que té la temàtica no se li ha acabat de donar fins ara que estem treballant sobre aquest protocol i que hi ha un pla de treball que es vol seguir.

Es percep que hi ha desigualtats sobre la formació i percepció de la temàtica, per tal cal arribar a un punt en comú. També s'anomena que cal arribar al punt de sensibilització tal que algunes coses que ara semblen normals: certs comentaris, tractes, etc. es desnaturalitzin. Per tant cal obrir algunes fissures a les resistències i crear cultura del bon tracte, del consentiment i la no dominació.

Alhora es percep que l'Ateneu ha fet una evolució positiva en aquest àmbit, d'entrada no hi ha un qüestionament obert a fer un treball i aprofundir el tema. Hi ha elements i recursos suficients per a fer-ho, quan s'han fet propostes en aquest sentit es doten de pressupost i tiren endavant.

5. Cap a una visió compartida[1]: definicions i conceptes

Aquest document parteix de la voluntat de ser una eina, un instrument normatiu i alhora un decàleg molt pedagògic, ja que és important que sigui una eina de sensibilització. Seguidament trobareu algunes reflexions que han sorgit de les formacions que hem fet amb la Montse Pineda i la Sílvia Alberich sobre la temàtica. Alhora son algunes reflexions que han sorgit en el marc del GT Cures.

Quan parlem del que volem transformar podem veure més clar que**: El que volem transformar són les relacions de poder.** Per això hem de tenir clar que no és un camí senzill i cal entendre la complexitat del patriarcat, el sistema de classe, el sistema sexe-gènere, el sistema racial. Les qüestions son més complexes que A+B. No hem de mirar el que és lo habitual: home que agredeix a una dona. Sinó anar a mirar el més profund. Ja que veiem i no veiem el que hem après que podem veure. El fet es que estem entrenades per veure coses concretes: podem veure i no veure allò que sabem, hem après que hi ha dones i homes, i per això potser no podem veure altres expressions de

[1] La visió compartida sorgeix del grup de treball i alhora de la formació feta al Juliol del 2019

gènere. Però com que son aprenentatges, segur que podem seguir aprenent i d'aquí un temps veiem que n'hi ha més.

També té a veure amb un procés de **presa de consciència**, el que avui no considerem violent, demà si. I no és que siguin dues coses diferents, sinó que hem fet un procés que ens ha permès veure com ens afecta o com afecta a les altres persones això que fem. A poc a poc ens anem sensibilitzant i veiem com hi ha qüestions que formen part de les relacions de poder i a poc a poc ens fem conscients que no les hem de fer o que no ens les han de fer. Les relacions de poder no estan en els altres, sinó també en nosaltres. I ens hem de posicionar en relació a les nostres relacions de poder.

Un protocol estableix uns compromisos, així que farem servir aquest protocol com a **eina per transformar** aquesta cultura en l'Ateneu.

La característica bàsica de l'assetjament sexual, es tracta bàsicament de fer sentir malament o incòmoda a l'altre (voluntària o involuntàriament). Lo essencial és el que provoca a l'altre persona l'assetjament. Podem estar generant intimidació, etc. No es tracta només de la nostra intenció sinó també com fem sentir a l'altre persona.

El debat no s'ha de centrar en si l'acció és intencionada o no. Sinó que lo important és el que hem fet sentir. Perquè lo mésimportant és el que sent l'altre. A més si hi ha un fet continuat, una desigualtat de poder,complicitats, etc. son agreujants.

Totes hem de reflexionar com hem après i què hem après. Els homes i les dones tenim un aprenentatge masclista. Té a veure amb la socialització. Cal pensar en les dinàmiques de com hem après totes aquestes qüestions, la feminitat i la masculinitat, estan construïts.

Els **estereotips** ens serveixen com a memòria, que no necessàriament és una memòria real, sinó és apresa. Les preguntes ens han d'ajudar a qüestionar-nos quin tipus de privilegis tenim. Les preguntesque fem han d'anar a qüestionar aquests privilegis que tenim.

Llavors, hem de tenir clar, que son relacions de poder quan algú s'està sentint malament. L'objectiu de l'assetjament sexual és la dominació. No estem parlant de lligar, estem parlant de dominar. En aquest sentit segurament que moltes i molts de nosaltres hem après que lligar té a veure amb mostrar-se dominant, però hi ha altres maneres. Per això si alguna cosa em fa sentir hostil, humiliada, he de tenir en compte que és possible que hi hagi una relació de dominació.

A vegades, que et diguin que això (tal o qual cosa) no senta bé, a tu també t'ofèn. M'he sentit atacat o atacada també amb l'ofensa. En aquest sentit, és molt important mirar on està el poder i la dominació. Qui està sent actiu, interpel·lant a l'altre, etc. No és una percepció el que està en joc, es política. No és un debat sobre si ho ha fet amb intenció o no, és creure's que qui està dient que se sent malament, de veritat se sent malament. Si li vull fer veure que no és així, que no li he fet res, li estic intentant imposar una cosa, i ja estic començant una relació de dominació, imposar-li el que jo vull. Lo important és callar i escoltar. I després puc pensar i intentar parlar.

Hem de tenir en compte que hi ha molta ignorància d'una mateixa, ens coneixem poc a nosaltres mateixos, per tant, encara que et resulti violent, perquè cada una ens pensem que ens coneixem a nosaltres mateixes i de veritat no, doncs lo més important és callar i escoltar.

No es poden negociar els meus sentiments, ni com em sento. Per tant la estratègia d'intentar arribar a un acord quan altre se sent malament, és un xantatge, per no callar i escoltar. L'important és aprendre a posar-se límits. Per poder ser empàtic, es necessita que pari el diàleg intern per poder escoltar, deixar de justificar-se.

Quan parlem de violència parlem sempre de dominació. L'objectiu de la violència és la dominació. La intencionalitat és de dominar/imposar: la norma que jo crec que és la més important és la que obligo a la que s'exerceixi. L'agressivitat, el mal humor, la ràbia, té uns altres paràmetres diferents als de la violència i no té objectiu de dominar.

Anem a per les definicions:

Assetjament sexual: *El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.*

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal: Fer comentaris sexuals obscens, Fer bromes sexuals ofensives, Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes, Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals, Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física, Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals, Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes, 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.

Assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere: *El constitueix un comportament no desitjat amb el sexe, l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu.*

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser dona, pel fet de ser transsexual i/o transgènere i tot assetjament, també, dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser gais, lesbianes o bisexuals.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres: Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona, Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual o identitat de gènere, Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones, Utilitzar humor sexista, Menystenir la feina feta per les dones, Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe, Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre amb serietat).

Elements clau

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb caràcter o connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe, amb l'orientació i/o amb l'opció sexual d'aquesta.
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innòcues** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins a accions que són manifestament greus** i constitueixen per elles mateixes delicte penal (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).
- Atenta contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- **La inexistència d'intencionalitat** d'aquell que inicia les accions ofensives **no l'exonera de responsabilitat** (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta d'insistència o repetitiva de conductes o accions ofensives**.
- Tanmateix, els comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual.
- L'Assetjament pot ser verbal, no verbal i físic.

Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat

Totes les persones poden ser susceptibles de patir assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, però són **les dones les que pateixen de forma majoritària aquestes situacions.** Així ens ho demostren la majoria d'estudis realitzats en aquesta matèria.

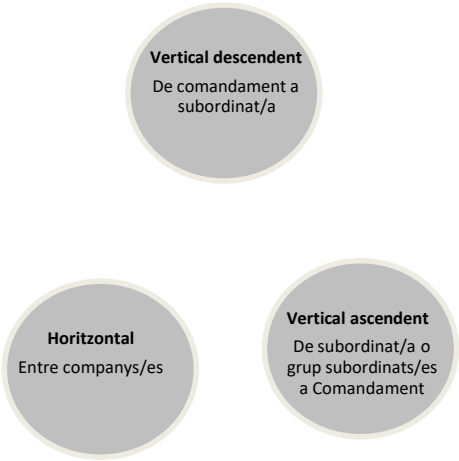
També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant **l'embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, les dones es veuen forçades a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quant s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o quant sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.

En aquesta mateixa direcció, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista* també fa incidència a determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista.

Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

- **Assetjament d'intercanvi (*o quid pro quo*).** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball – inclou el xantatge sexual -. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental**. És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

L'assetjament també pot adoptar les següents formes:



6. Marc legal . Principals referències normatives

Normativa Comunitària

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.

Normativa catalana

Estatut d'Autonomia de Catalunya. Articles 15.2 i 40.7 i 8.

15.2 "Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal".

40.7 "Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres. La llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs efectes".

40.8 "Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones".

Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Capítol 7 (art.27 a 29). Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Art. 4. Modificació de l'article 5 de la Llei 5/2008. Es modifica l'article 5 de la Llei 5/2008, que resta redactat de la manera següent:

Art 5. Àmbits de la violència masclista

Art 5. Tercer. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir 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. Pot adoptar els tipus següents:

a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

b) *Assetjament sexual: consisteix en 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 i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.*

c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Articles 4.a, 20.2, 21.a i 21.b.

4.a "Assetjament per raó d'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

20.2 "Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han acordat amb els representant legal dels treballadors".

21.a "(...). Garantir d'una manera real i efectiva, (...), la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones LGBTI, en matèria de contractació laboral i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral".

Art. 21.b "(...) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, (...)".

Normativa espanyola

Constitució espanyola.
Art. 14 Principi d'Igualtat.
Art. 15 Dret a la vida i a la integritat física i moral.
Art. 18 Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
Art. 35 Dret al treball (...) sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Art. 7, 8, 45.1, 46.2 i 48.

Art. 7 Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Art. 8 "Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat".

Art. 45.1 "Les empreses estan obligades a respectar la igualtat i tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que determini la legislació laboral".

Art. 46.2 "Per la consecució dels objectius fixats, els Plans d'Igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries l'accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiari la prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe".

Art. 48 "Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexuali l'assetjament per raó de sexe i arbritar procediments específics per prevenir-los i per donar cursa 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 la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Art. 95.2b Tipifica l'assetjament sexual i per raó de sexe com a falta disciplinaria molt greu.

Estatut dels Treballadors/es

Art. 4.2e. En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti a la seva intimitat i que es tingui la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament per (...) orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals

Art. 2 La llei té com objectiu promoure la seguretat i salut dels treballadors i treballadores per mitjà de l'aplicació de mesures i del desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball.

Art. 4.2 S'ha d'entendre per risc laboral la possibilitat que un treballador o treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'ha de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la seva severitat.

Art. 14 Estableix el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i determina que l'empresari contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors i treballadores davant els riscos laborals.

Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

Art. 8.13 Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.

Art. 8.13.bis Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal, Llei 1/2015

Art. 91. S'introdueix un nou article 172 ter, amb el següent contingut:

«1. Serà castigat amb la pena de presó de tres mesos i dos anys o multa de sis a vint-i-quatre mesos qui assetgi portant a terme de forma insistent i reiterada, i sense estar legítimament autoritzat, alguna de les conductes següents i, d'aquesta manera alteri greument el desenvolupament de la seva vida quotidiana:

1.ª La vigili, la persegueixi o cerqui la proximitat física.

2.ª Estableixi o intenti establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.

3.ª Mitjançant l'ús indegut de les dades personals, adquireixi productes o mercaderies, o contracti serveis, o faci que terceres persones es posin en contacte amb ella.

4.ª Atempti contra la seva llibertat o contra el seu patrimoni, o contra la llibertat o patrimoni d'altres persones properes.

Si es tracta d'una persona especialment vulnerable per raó de la seva edat, malaltia o situació, s'imposarà la pena de presó de sis mesos a dos anys.

2. Quan la persona ofesa sigui alguna de les persones a les quals es refereix l'apartat 2 de l'article 173, s'imposarà una pena de presó d'un o dos anys, o treballs en benefici de la comunitat de seixanta a cent vint dies. En aquest cas no serà necessària la denúncia a la qual es refereix l'apartat 4 d'aquest article.

3. Les penes previstes en aquest article s'imposaran sense perjudici de les quals poguessin correspondre als delictes en què s'haguessin concretat els actes d'assetjament.
4. Els fets descrits en aquest article només podran ser perseguits mitjançant denúncia de la persona agreujada o del seu representant legal.**»**

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

CAPÍTULO V Estatuto de los miembros de las Corporaciones locales

Art. 78.

1. Los miembros de las Corporaciones locales están sujetos a responsabilidad civil y penal por los actos y omisiones realizados en el ejercicio de su cargo. Las responsabilidades se exigirán ante los Tribunales de Justicia competentes y se tramitarán por el procedimiento ordinario aplicable.

3. Las Corporaciones locales podrán exigir la responsabilidad de sus miembros cuando por dolo o culpa grave, hayan causado daños y perjuicios a la Corporación o a terceros, si éstos hubiesen sido indemnizados por aquélla.

7. Perquè algú denúncia o posa una queixa?

És molt important pensar que la persona que ho fa s'està exposant molt, i per tant t'ho has de creure. S'està jugant moltes coses, el reconeixement, status, temps, etc.

Llavors, la feina que hem de fer no és tant reconèixer si és o no és violència, sinó que qui s'ha queixat ha necessitat posar-li nom, s'ha sentit agredit. Respecte de la persona de la que ha rebut aquest tracte i de la qual es queixa, es posa palès que no ha constat si les seves accions s'estaven rebent de forma positiva o negativa, s'estaven consentint.

Per això, no només ens ho hem de treballar individualment, sinó també col·lectivament com a Ateneu i poder donar respostes i canviar algunes de les dinàmiques.

8. Objecte i finalitat del Protocol

Treballem en un protocol per l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i la no discriminació, en l'àmbit laboral, per la responsabilitat que té Bidó de Nou Barris sobre el projecte Ateneu Popular 9 Barris.

Alhora, també per compromís polític amb totes les entitats i agents amb els quals manté relacions i vinculacions a nivell de territori.

Ho fem per abordar aquestes situacions, alhora per sensibilitzar i trencar amb la visió que representa que les agressions no tenen lloc al nostre tipus d'organitzacions.

Aquest document actua com a normativa i conjunt de directrius per actuar davant qualsevol situació de sexisme, discriminació, assetjament o agressió sexista o sexual que tingui lloc als espais físics i activitats relacionades amb l'Ateneu Popular 9 Barris.

Aquest protocol és d'obligat compliment per a totes aquelles persones i entitats que tinguin una relació formalitzada, sigui contractual o d'altre tipus amb l'Ateneu Popular 9 Barris. Aquesta adhesió comporta el compromís d'actuar sota les directius i recomanacions del Protocol.

L’objecte d’aquest Protocol és establir els mecanismes que permetin determinar l’existència de possibles casos d’assetjament sexual, d’assetjament per raó de sexe, d’orientació sexual, d’identitat de gènere o d’expressió de gènere a l’Ateneu i adoptar les mesures correctores i preventives adequades a l’efecte de resoldre les situacions esmentades dins l’àmbit del propi Ateneu, sense perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d’aquesta.

9. Àmbit d’aplicació

Les disposicions d’aquest Protocol s’aplicaran a totes les persones físiques vinculades a l’Ateneu Popular 9 barris.

Es consideren persones vinculades les següents:

■ Persones amb vincle laboral, qualsevol que sigui el tipus de contracte

■ Persones col·laboradores externes, artistes i proveïdores

■ Base social, usuàries, alumnat adult i famílies

■ Persones i entitats a qui els hi cedim l’espai

Les disposicions d’aquest Protocol s’aplicaran en l’àmbit espai al següent:

■ l’espai de l’Ateneu Popular 9 barris

■ Fora de l’Ateneu quan el vincle o la relació entre les persones s’estableixi per raó de la feina, professió o activitat que estan desenvolupant (assistència a un concert; participació en una activitat formativa, etc.)

10. Accions: prevenció, detecció, actuació, reparació i compromís

L’Ateneu Popular 9 barris compta amb un Grup de Treball de Cures que tracta de garantir la cura de les persones i els processos de l’Ateneu així com de la sostenibilitat del projecte, alhora està treballant per transversalitzar la mirada feminista en el si del projecte.

En aquest sentit el GT Cures és un grup de treball prou consolidat com per fer el seguiment del protocol, part de la seva implementació i la seva actualització en el moment que faci falta.

Com sabem, el protocol és un document viu, que, sempre respectant els estàndards legals, pot ampliar el seu abast i modificar-se tal com les persones que formen part del GT Cures, treballin.

Accions preventives

Amb la prevenció hauríem de poder crear una cultura feminista dins l'Ateneu[2]

ACCIÓ	RESPONSABLE	MOMENT D'EXECUCIÓ
Treballar en el marc de cada comissió: formació, creació i producció, espai de trobada, accions preventives vers la violència masclista, que s'ordenaran en prioritats i en un cronograma per executar-les en els propers 4 anys. Aquestes accions s'inclouran en el Pla estratègic del Projecte cultural i en aquest protocol.	Responsables de Formació, Programació i Creació	
Incloure aquest protocol en el Règim Intern, cada vegada que s'incorpori una nova persona treballadora s'ha d'acollir al règim intern i per tant a aquest protocol	Tècnica Responsable de Recursos	
Que els principis que regeixen aquest protocol siguin assumits a nivell global i es puguin extrapolar al pla d'igualtat	GT Cura	
En el marc dels contractes de cessió d'espai (sigui el pressupost, un e-mail, etc.), una programació, etc.	Responsable cessió d'espais	

[2] Veu del grup de treball que ha elaborat aquest protocol

Anomenar l'existència del protocol ja que té un impacte sobre totes les persones que utilitzin l'espai.	Responsable programació, espai de trobada, etc.	
Realitzar una campanya comunicativa al voltant de les violències masclistes: que sigui divulgativa dels conceptes i les actituds de les quals parla el protocol i que interpel·li a les persones a no callar i actuar davant de situacions de violències masclistes.	Responsable comunicació amb GT Cura	
En el marc de les formacions de prevenció de riscos laborals, fer una formació divulgativa sobre violències, el protocol i el circuit d'abordatge.	Tècnica responsable de Recursos	
Publicar el protocol a la web de l'Ateneu Popular 9 barris i fer difusió periòdica d'aquest enllaç a la base social, així com específicament a les noves incorporacions, particularment a les noves famílies de l'EIC i l'EJC	Responsable comunicació i Responsable de l'EIC i EJC	
Revisió anual del protocol que vetllarà pel seguiment, difusió i la plena execució del mateix, pal·liant les mancances que el document original pugui tenir, així com fent seguiment del mateix amb les diferents persones, comissions i grups de treball responsables del mateix	GT Cura	

ACCIONS DE DETECCIÓ

ACCIÓ	**RESPONSABLE**	**MOMENT D'EXECUCIÓ**
Disposar d'un e-mail destinat a rebre queixes i informacions al voltant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere i orientació sexual. Aquest instrument servirà per activar tot el circuït i alhora per aglutinar informacions que no activin el circuït però ens permetin detectar situacions que passin desapercebudes. Tota persona que faci arribar informacions i/o queixes serà	Tècnica de Recursos	

contestada i tractada amb confidencialitat. Aquest email es recursos@ateneu9b.net		
Cartell informatiu que clarifiqui on adreçar-se si s'ha patit alguna situació d'assetjament i/o violència. En aquest cartell apareixeran els contactes de les persones de referència que formen part de la primera fase del circuït (una persona designada del GT Cura, la responsable tècnica d'espais, la responsable tècnica de Recursos i la responsable de Coordinació del projecte), en el cartell apareixerà també el e-mail de contacte. S'especificarà que la persona pot adreçar-se tant al e-mail com a qualsevol de les persones de referència.	Responsable de comunicació	
Per tal de poder donar una resposta acurada a l'hora del primer contacte amb una situació d'assetjament les persones de referència han d'estar ben formades per poder detectar situacions d'assetjament. Per això es proposa que les persones de referència tinguin una formació específica en la matèria.	*Tècnica de Recursos i Coordinació del projecte*	
Tots i totes les persones de l'Ateneu (tant persones treballadores, com base social) som responsables de detectar situacions d'assetjament i violència masclista. En aquest sentit l'aprovació i/o signatura d'aquest document compromet a totes les persones de l'Ateneu atenir un paper actiu (senyalar les situacions, aixecar la veu si veiem alguna situació, enviar un e-mail, posar-se en contacte amb les persones de referència, etc.) si presenciem situacions d'assetjament i/o violència masclista.	Tota la base social i treballadors i treballadores	
Realitzar una formació sobre tipus de conductes i senyals que podem veure si algú està patint o perpetrant violència masclista	GT Cura	

ACCIONS D'ATENCIÓ

ACCIÓ	RESPONSABLE	MOMENT D'EXECUCIÓ
Designar la persona de referència que actua en el moment de ser coneixedora o rebre alguna informació sobre algun tipus d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o lgtbifòbia. Aquesta persona actuarà en la "fase prèvia" i donarà informació sobre el procediment i assessorament a la persona que ha patit l'assetjament o a la persona que n'ha estat testimoni i vol deixar-ne constància. Aquestes persones rebran formació, no només en detecció, com s'apunta més amunt sinó també en atenció i acompanyament.	Tècnica de recursos i Coordinació	
Creació de la comissió de l'abordatge que actua en el moment que s'interposa una queixa d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o lgtbifòbia. Aquesta comissió actuarà en la "fase d'investigació", entrevistarà a la persona assetjada, a les persones assetjadores i als possibles testimonis. També elaboraran un informe vinculant. Aquestes persones rebran formació en atenció i acompanyament.	Comissió de l'abordatge	
Realització d'una formació específica a la comissió Gestora per tal que puguin desenvolupar la tasca de "Resolució" en cas que s'hagi realitzat un procediment de queixa i s'hagi realitzat la investigació.	Comissió Gestora	
Reserva d'una partida pressupostària tant per les formacions com per la contractació de serveis externs i/o assessoraments experts en aquest àmbit	Tècnica de recursos i Tècnica Comptable.	
Davant de situacions els quals requereixin d'un acompanyament extern i/o traspassin els límits d'aquest protocol, derivar a les instàncies i entitats que correspongui.	Tècnica de Recursos i Coordinació	

ACCIONS DE REPARACIÓ

ACCIÓ	RESPONSABLE	MOMENT D'EXECUCIÓ
Mesures correctores marcades pel conveni laboral: L'assetjament Sexual és considerada una falta molt greu, que comporta una possible sanció: - Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies. - Acomiadament Cancel·lació de faltes i sancions. La direcció anotarà als expedients personals de cada empleat les sancions fermes que els hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades als 18 mesos les molt greus, respectivament. El termini començarà a comptar des de la data en la qual s'hagin convertit en ferms. La prescripció de les faltes molt greus, als 60 dies a comptar de la data en què l'empresa va tenir coneixement que s'havien comès i, en tot cas, als 6mesos d'haver-se comès. **Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere:** L'obligació de l'empresa és vetllar pel clima laboral, per la salut de totes les persones, els conflictes que es generen, etc. A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica Integral Contra la Violència de Gènere: Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent el treballador/a afectada/o qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat el sol·liciti. Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de	Gestora i Tècnica de Recursos	

l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que el sol·liciti la persona interessada. En cas que no hi hagi cap vacantsi existeixen llocs de treball ocupats per persones treballadores amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere. Als sis mesos pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball. Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent prorrogar-se mensualment fins un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de la desocupació, i durant aquest temps es computen les cotitzacions en la seguretat social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la persona afectada el sol·liciti. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la qual podrà accedir de manera preferent. Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té de dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de la desocupació i durant aquest període computen les cotitzacions en la seguretat social. Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball		

PENDENT DE REVISIÓ

en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part de la persona treballadora, amb el termini de temps possible més breu. Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una persona treballadoraés acomiadat/a mentre exerceix els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, si l'acomiadament és declarat nul, el/la treballador/a tindrà que ésser readmès/a.		
Reconeixement de l'entitat explícit i reforç del compromís pres, revisant el propi protocol posteriorment a l'abordatge d'un cas.	GT Cura + COMISSIÓ D'ABORDATGE + COMISSIÓ DE REFERÈNCIA	

ACCIONS DE COMPROMÍS

ACCIÓ	**RESPONSABLE**	**MOMENT D'EXECUCIÓ**
Que aquest document sigui viu i per tant revisable any rere any. En aquest sentit es pugui revisar tant el marc com les actuacions i el circuït. Aquest compromís el farem a partir d'una sessió de treball del GT Cura anual oberta per revisar el document, aquesta sessió la publicarem en el butlletí de sòcies.	GT Cura Responsable de comunicació	

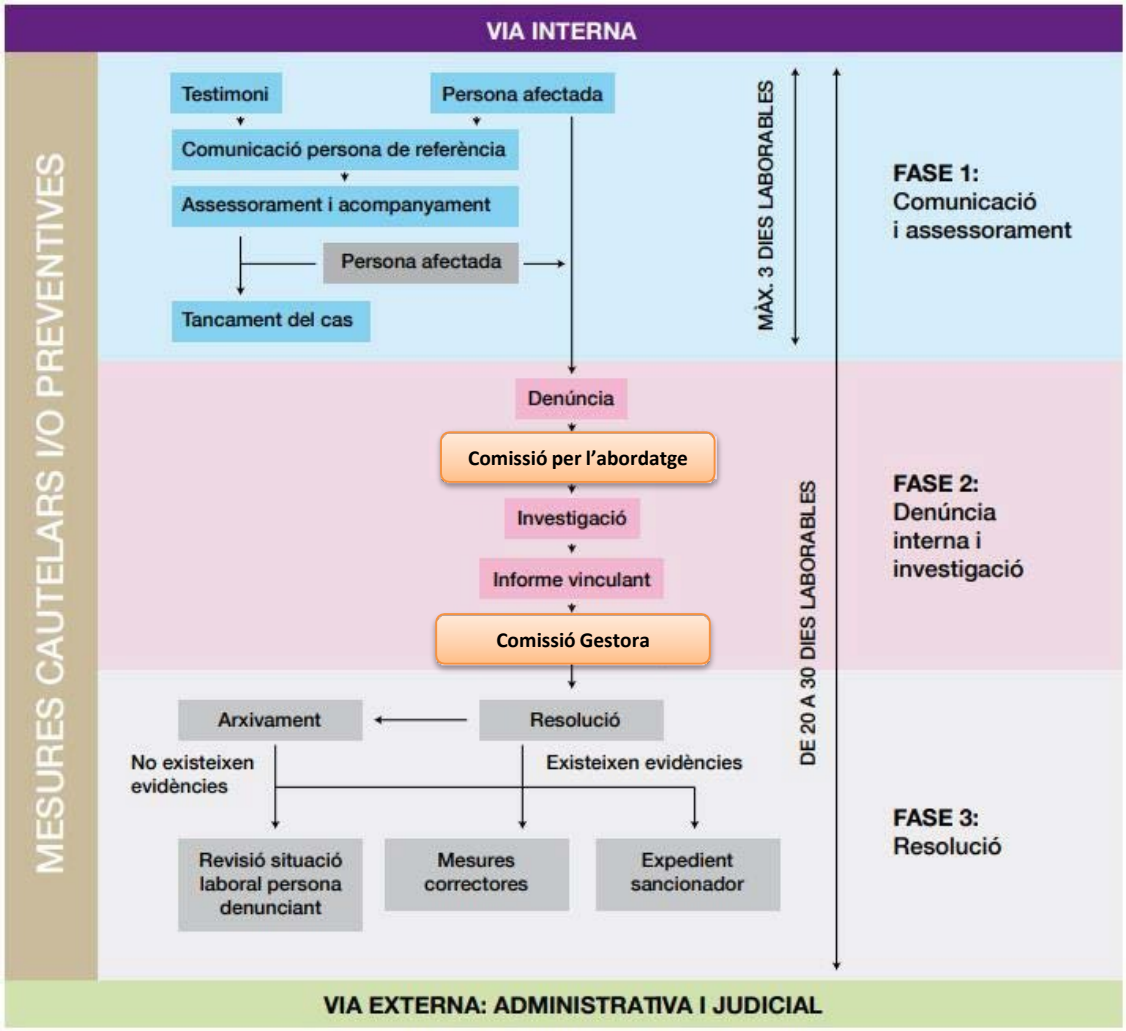
Donat que s'ha realitzat aquest protocol prèviament a tenir un pla d'igualtat de l'entitat, incloure aquesta acció al pla d'igualtat una vegada estigui fet. I alhora que aquest protocol serveixi per impulsar un pla d'igualtat intern.	Comissió gestora Projecte cultural	
Una vegada aprovat aquest protocol es lliura una còpia al conjunt de les persones a qui és d'aplicació. Alhora es fa entrega d'aquest protocol a les persones treballadores que s'incorporen a l'entitat juntament amb la resta de documentació en la signatura del contracte.	Tècnica de Recursos	
A partir d'aquest treball fer una ampliació d'aquest protocol que reculli altres formes de violència masclista.	GT Cura	
Anualment es durà a terme una comunicació específica al butlletí comunitari informant de les accions realitzades i recordant el protocol	Tècnic de comunicació	
El protocol serà accessible a la web de l'Ateneu	Tècnic de comunicació	
Es designa una responsable de seguiment de les accions en el marc del GT Cura	Tècnica de Recursos	

11. Circuït d'abordatge

Qui actua? L'aplicació d'aquest protocol en el cas d'una queixa crea **una comissió i designa una referent** i treballa en el marc de la responsabilitat de tots i totes les persones vinculades a l'Ateneu i sobretot compta amb el GT Cura i la Gestora.

PERSONA DE REFERÈNCIA: serà sempre la Tècnica de Recursos (en el cas que es necessiti una persona suplent serà la Coordinació del projecte). La funció d'aquesta persona és ser la garant de rebre qualsevol tipus de denúncia, queixa, reclam o dubte al voltant d'aquest protocol. Alhora forma part de la "Fase Prèvia" en la qual es realitza un assessorament i acompanyament a la persona afectada.

COMISSIÓ PER L'ABORDATGE: Composen aquesta comissió la Tècnica de Recursos, Persona designada del GT Cura i persona designada per Gestora. La funció d'aquesta comissió és realitzar la fase d'investigació d'una queixa presentada. Aquesta comissió actuarà amb els estàndards que s'anomenen a continuació i segons el circuït que es presenta seguidament.



Aquesta gràfica conté el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna. A continuació es descriu el circuït.

Descripció del circuït

Fase 1 Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si s'escau.

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

La comunicació la pot fer:

➢ La persona afectada.

➢ Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

1. Emplenant l'annex *"Formulari de queixa"* i enviant-lo per correu electrònic a la persona de referència *recursos@ateneu9b.net*

2. Mitjançant conversa amb la/les persones de referència.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.

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

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

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

Fase 2 Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea l'anteriorment anomenada Comissió per l'abordatge.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

➢ *Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.*

➢ *Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.*

➢ *Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.*

➢ *Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.*

➢ *Circumstàncies agreujants observades:* ○ *Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.*

○ *Si hi ha dues o més persones assetjades.*

○ *Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.*

○ *Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.*

○ *Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.*

○ *Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.*

○ *Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.*

➢ *Conclusions.*

➢ *Mesures correctores.*

La Comissió d'abordatge és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'entitat posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.
L'informe de la Comissió d'investigació es remet a la Comissió Gestora de l'entitat.

Fase 3 Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'abordatge, la Comissió Gestora de l'entitat emeten una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

❑ Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

❑ Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: ❑ arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.
Es tramet una còpia autentificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

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

Com s'actua? El protocol i les persones que vetllen pel seu compliment en el moment d'abordatge d'una queixa, es regeix per els principis que es recullen a continuació:

Respecte i protecció: S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa, mantenint sempre el principi de confidencialitat.

Confidencialitat: La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol. Es recomana que, per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació o la denúncia:

■ La persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis alfanumèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la seva identitat.

■ Que totes les persones que participin en el procediment tenen el deure de preservar la confidencialitat sobre la seva intervenció i sobre tota la informació a la qual tenen accés.

■ Que les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació: Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'entitat, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

Suport de persones formades: A la fi de garantir el procediment, l'empresa ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria, ja sigui a través de sessions específiques formatives de les persones de referència, com per la contractació de personal especialitzat extern.

Segons els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009). Existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

Estàndards comuns:

1. Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

□ En primer terme, fer una escolta activa i proactiva.

□ Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.

□ La persona que pateix assetjament ha te tenir una persona de referència.

□ Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes. Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.

□ Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.

□ Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.

□ Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.

□ Assessorar tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

□ Valorar, si escau, la derivació a d'altres serveis o recursos.

2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

□ Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la

confidencialitat, l'expressió de sentiments i que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat i de les emocions amb seguretat.

□ Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.

□ Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.

□ Evitar interrupcions.

■ Estàndards específics:

□ Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a

la seva salut. Oferir-li el servei de vigilància de la salut.

□ Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.

□ Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, ja que es treballa amb informació seva privada i íntima.

□ Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.

□ Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves decisions.

□ Abstenir-se de valoracions i prejudicis per tal de defugir d'estereotips i estigmatitzacions.

□ No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, per tal de generar un clima de confiança i protecció. S'ha de procurar facilitar l'expressió d'emocions.

□ Ser flexible i pacient.

□ No utilitzar frases fetes.

□ Transmetre que les reaccions i dificultats que té la persona assetjada són normals.

□ Considerar la necessitat d'assessorament.

□ Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.

Diligència i celeritat: La investigació i la resolució s'ha de completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies.

Tracte just: El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies: Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades. Que es mantindran a l'expedient durant els cinc anys següents a la data de la resolució de la denúncia.

Col·laboració: Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

Annexes: fitxes i models

1. **Formalització queixa**
2. **Recomanacions per realització d'entrevistes**

FORMALITZACIÓ DE LA QUEIXA

Dades de la persona que presenta la queixa:

Nom i cognoms: ……

Edat: ……

Forma de contacte: …….

Tipus de vincle amb l'Ateneu:

- ☐ Treballador/a
- ☐ Usuari/a
- ☐ Comunitat

Dades de la persona sobre la que es presenta la queixa (només les que sapigueu):

Nom i cognoms: ……

Edat: ……

Forma de contacte: …….

Tipus de vincle amb l'Ateneu:

- ☐ Treballador/a
- ☐ Usuari/a
- ☐ Comunitat

Relat dels fets (concretar motius, explicació, documentació si s'escau):

……

……

……

……

……

……

……

Aquest document respecta el marc legal de protecció de dades i en el tractament de la queixa es respectarà el marc legal de protecció de dades.

Testimonis (si n'hi ha cal anomenar-los amb nom i cognom i forma de contacte)

1.-……..

2.-…….

3.-…….

4.-……..

En cas que es vulgui presentar la queixa en nom d'un grup / entitat / col·lectiu i es vol deixar constància cal que s'expliquin els motius aquí

……

……

……

……

Recepció de la queixa

Data i lloc: .....

He rebut

Nom, cognoms i signatura de qui rep la queixa **Signatura de qui presenta la queixa**

Aquest document respecta el marc legal de protecció de dades i en el tractament de la queixa es respectarà el marc legal de protecció de dades.

Recomanacions per a la realització d'entrevistes

PRIMERA ENTREVISTA

A la persona que denuncia

Presentació de les persones que entrevisten i del procediment en el seu conjunt.

Tranquil·litzar a la persona i garantir que se l'escoltarà i es recollirà el seu relat, així com la confidencialitat del procés.

- En primer lloc permetre un relat lliure dels fets.
- Després demanar aclariment de fets concrets i endreçar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.
- Si escau, explicar en què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denúncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.
- Esbrinar si es tracta d'un fet puntual o sostingut en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.
- Esbrinar si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la víctima, passiu, suport a qui assetja, etc.).
- Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves). No obstant, en aquest cas s'aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova i, per tant, és la persona pressumpta assetjadora qui les ha d'aportar.
- Informar sobre vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic.

La primera entrevista ha de permetre:

- Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.
- Valorar l'existència/nivell de risc i la necessitat d'adopció de mesures urgents.
- Valorar la viabilitat d'una resolució interna.

Testimonis

Les entrevistes a testimonis s'han de realitzar totes en el mateix dia i, en la mesura que sigui possible, també l'entrevista a la persona denunciada.

Les entrevistes amb testimonis han de:

- Informar que participen d'un procés d'investigació de fets greus i de l'absoluta confidencialitat del procés.
- 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.
- Filtrar elements rellevants (indicis d'assetjament).
- Indagar si és un fet puntual o sostingut? És individual o grupal? És l'única vegada que aquesta persona agredeix o ho fa sistemàticament?
- Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori a través de testimonis.

Persona denunciada

Pel que fa a la persona denunciada, cal:

- Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una companya o company. Aclarir sintèticament les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- Explicar la confidencialitat del procés i el seu dret a ser assistit o assistida per una persona de la seva confiança.
- Escoltar el relat de la persona denunciada i respondre a les preguntes que aquesta plantegi sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciant ni a les persones que fan de testimonis.
- Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau, atès que en aquest procediment prima el principi d'inversió de la càrrega de la prova. Per tant, és la presumpta persona assetjadora que ha de provar que no ha fet conductes que puguin ser tipificades com a assetjament.

SEGONA ENTREVISTA

Persona que denuncia

- L'objectiu és ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants així com recollir material probatori afegit.
- També és el moment d'assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extra-jurídiques (un cop la Comissió ha fet una valoració preliminar del cas).
- Informar a la víctima de la possibilitat de proposar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

Persona denunciada

Sota demanda expressa de la persona denunciada (presumpte agressor/a) o si la Comissió valora la necessitat d'aclarir alguns fets, es podrà realitzar noves entrevistes a aquesta persona.

- L'objectiu serà aclarir i ampliar informació així com recollir material probatori afegit.

Recomanacions per a la realització d'entrevistes a possibles víctimes d'assetjament

- Les preguntes han de ser obertes, no han de ser coaccionades ni tendencioses.
- Cal utilitzar la menor quantitat possible de preguntes que es responguin amb sí/no.
- Evitar donar a les preguntes un to de qüestionament o agressiu.
- Formular preguntes concises, fàcils de comprendre, i el més clares possibles.
- Evitar argots tècnics i paraules amb càrrega emocional. Utilitzar un llenguatge comú i termes que la persona entrevistada conegui.
- Si és viable, incloure un mapa o diagrama per facilitar la formulació de preguntes i les respostes sobre els esdeveniments.
- Començar per preguntes no controvertides i menys sensibles. Per exemple, demanar a l'entrevistada que descrigui el seu treball o el lloc (espai físic) on treballa.
- No tallar la narració d'anècdotes, atès que l'ús d'experiències i històries pot ajudar a il·lustrar i atorgar credibilitat a les conclusions.

Estar preparat/ada per desviar-se del conjunt de preguntes si és necessari durant l'entrevista per obtenir clarificació o més detalls

RECOLLIDA DE LES ENTREVISTES

Les actes de les entrevistes han de ser el més literal possible, de les preguntes i les respostes, si només respon una d'elles s'han de deixar constància que l'altra no respon.

Se'ls llegeix i si fan modificacions de les seves intervencions, es recullen. S'imprimeix dues còpies i es firmen.