
PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA
DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE
SITUACIONS D'ASSETJAMENT
SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE,
D'ORIENTACIÓ SEXUAL,
D'IDENTITAT O D'EXPRESSIÓ DE
GÈNERE

El present document ha estat negociat per l'equip tècnic i la junta directiva de l'Institut de Drets Humans de Catalunya i aprovat per part de la seva Assemblea general, en data 6 de juny del 2024

La vigència del present document és de 4 anys, a comptar de l'endemà de la seva aprovació.

Autoria: Equilàtera Cooperativa SCC

ÍNDEX

1. Introducció	4
2. Marc legal i normatiu	5
3. Objectius	8
4. Àmbit d'aplicació	9
5. Marc conceptual	10
6. Mesures preventives i de detecció	17
7. La Comissió de prevenció, detecció, atenció abordatge i reparació	19
8. Procediment d'actuació	21
9. Aplicació de mesures	29
10. Resolució i seguiment	34
11. Garanties i principis rectors del procés d'investigació	35
Bibliografia	38

1. Introducció

L'Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC) és un centre d'estudi i reflexió de referència per la generació d'eines i propostes que permetin avançar en la realització efectiva dels drets humans, a escala local, nacional i internacional.

Per a contribuir a la realització efectiva dels drets humans, en a l'IDHC duem a terme el nostre treball en tres eixos d'actuació principals, interdependents i que es reforcen entre si: formació, recerca i incidència. A més, de manera transversal posem en pràctica dos eixos estratègics imprescindibles per al desenvolupament dels altres tres: la comunicació i el desenvolupament organitzatiu.

En relació amb el desenvolupament organitzatiu, cal assenyalar que una de les temàtiques que hem estat treballant durant els darrers 10 anys és l'aplicació de l'enfocament de gènere i basat en els drets humans (EGiBDH), tant en diverses accions i polítiques, com a nivell organitzatiu.

El resultat natural i necessari d'aquest treball, així com del Pla Estratègic de l'entitat per als anys 2022 a 2026, és una revisió en profunditat de la nostra entitat, per tal d'impulsar una transició organitzativa feminista, un procés iniciat al 2023 i que compta amb el suport financer del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat. En el marc d'aquest procés, amb l'acompanyament d'entitats expertes, estem realitzant una diagnosi de l'IDHC, que portarà a la realització d'unes formacions i l'adopció d'un pla d'acció per a una transició feminista, així com el present protocol d'abordatge de les violències masclistes. Respecte a aquest últim document, també cal apuntar que l'IDHC que va adquirir un compromís com a membre de la Fede.cat de dotar-se d'aquest protocol.

2. Marc legal i normatiu

En els darrers vint-i-cinc anys són diverses les normes i lleis aprovades que fan referència a la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament a la feina, incorporant aspectes cabdals com ara la necessitat d'aplicar la mirada interseccional en l'abordatge de l'assetjament o els principis de reparació i garantia de no repetició, propis de la justícia restaurativa.

En primer lloc, en l'àmbit estatal, cal remarcar l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que va suposar un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament: «Les empreses hauran de promoure condicions de treball 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 l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital». I continua «amb aquesta finalitat, es poden establir mesures que s'han de negociar amb els [i les] representants dels treballadors [i treballadores], com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació» (art. 48, modificat per la Llei Orgànica 15/2022).

A partir d'aquesta llei, són promulgades diverses normes d'abast autonòmic, com ara la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, en què es fa menció, per primera vegada, a 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".

La Llei 5/2008 ha estat modificada recentment per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, la qual amplia, reforça i actualitza la Llei 5/2008, alhora que protegeix els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. En particular, s'incorpora el tractament de qüestions com l'especificació que la violència masclista es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals i la reparació com a principi rector de l'abordatge de les violències masclistes, així com la perspectiva interseccional, aspectes que caldrà incorporar en els protocols específics de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament.

Pel que fa a l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere i d'expressió de gènere, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans i

intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, obligant les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI, a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i instant que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals, així com la representació legal de les persones treballadores rebí formació específica en relació a les discriminacions que poden patir aquestes persones.

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 abordatge de l'assetjament.

La Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, s'aprova amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació incloses aquelles discriminacions per motius de sexe, orientació sexual, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament discriminatori. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, així com múltiple i interseccional.

D'altra banda, la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, inclou l'assetjament sexual dins de la consideració de violència sexual, en tant que acte de naturalesa sexual no consentit o que condiona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat. Així mateix, la disposició final quarta d'aquesta mateixa llei recull diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.

Així mateix, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a comptar amb un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

En relació al conveni col·lectiu d'aplicació Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 79000375011994) S'ha de senyalar els següents articles que fan referència directa al present document:

- Article 44 Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe
 - 44.3 Les empreses tenen l'obligatorietat, independentment de la seva grandària, de tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció.

- Article 45 Igualtat col·lectiu LGTBI
 - f) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual, que garanteixi la solució, la reversió de la situació discriminatòria i protegeixi l'ocupació de la persona afectada.

Cal recordar que totes aquestes normes, de conformitat amb l'article 10.2 de la Constitució s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre les mateixes matèries ratificats per Espanya.

En aquest sentit, és molt important tenir en compte, entre altres, el Conveni núm. 190 i la Recomanació núm. 206 de l'Organització Internacional del Treball¹, que són les primeres normes internacionals del treball que proporcionen un marc comú per a prevenir, remeiar i eliminar la violència i l'assetjament en el món del treball, inclosos la violència i l'assetjament per raó de gènere. El Conveni inclou, per primera vegada en el dret internacional, el reconeixement específic del dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament, i estableix l'obligació de respectar, promoure i assegurar el gaudi d'aquest dret (art. 4, 1).

Sent també important pel seu contingut i abast la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona en la qual no s'esmenta de manera explícita la violència contra les dones i les nenes, però en les seves Recomanacions Generals núm. 12, 19 i 35 s'aclareix que la citada Convenció inclou la violència contra les dones i formula recomanacions detallades.

Sense oblidar, per descomptat, el conjunt de normes internacionals que reconeixen la igualtat i prohibeixen la discriminació per raó de gènere, origen, ètnia, color de pell, etc., per a l'exercici de tots els drets i llibertats.

¹ Espanya va subscriure i va ratificar aquest instrument internacional i va ser publicat en el Butlletí Oficial de l'Estat el 16 de juny de 2022.

3. Objectius

El present protocol té els següents objectius:

Objectius generals

- 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, abordatge i reparació.
- Prevenir i detectar possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere en el si de l'IDHC.
- Promoure un discurs de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament, dedicant temps i recursos per a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.
- Establir mecanismes eficients i reparadors d'abordatge de possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere que es puguin donar a l'IDHC.

Objectius específics

- Establir un pla de sensibilització- formació en matèria d'assetjament orientat a la prevenció.
- Aplicar instruments de detecció de l'assetjament.
- Garantir que totes les persones i organitzacions que es relacionen amb l'IDHC per motiu de la seva feina – inclosos voluntariat i personal en pràctiques – coneixen els canals de denúncia de situacions d'assetjament, així com el procediment d'actuació derivat.
- Establir una comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, seguiment, reparació i abordatge de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.
- Informar a les organitzacions amb les que s'estableix col·laboració de l'existència del present protocol.

4. Àmbit d'aplicació

Així, el protocol s'aplica a:

- Tot el personal propi de l'IDHC, amb independència del tipus i durada del contracte i del caràcter o la naturalesa jurídica de la relació que els vinculi.
- Les persones que, tot i no formar part de l'IDHC, s'hi relacionin per raó de la seva feina. En aquest sentit aquest Protocol també serà aplicable a situacions d'assetjament que es puguin donar entre el personal treballador i usuaris/ies de serveis (quan aquests/es darrers/es siguin els assetjats o assetjades), proveïdors/es, col·laboradors/es externs/es, sol·licitants d'ocupació, becaris/ies, personal laboral provinent de contractes i subcontractacions d'obres i serveis, voluntariat, personal d'altres entitats, personal autònom, personal en pràctiques.

L'àbast del protocol inclou les conductes comeses en actes organitzats per l'IDHC o en què l'IDHC participa, així com aquelles que tinguin lloc fora de l'horari laboral o comeses fora de la seu física o instal·lacions de l'IDHC, tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i de les xarxes socials, sempre que la relació entre la o les persones assetjades i la persona o persones assetjadores derivi de la seva activitat laboral.

5. Marc conceptual

ASSETJAMENT SEXUAL (VIOLÈNCIA SEXUAL)

Conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics, no desitjats, d'índole sexual, que tenen com a objectiu o produeixen l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, generalment una dona, o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

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

De vegades l'assetjament sexual es manifesta en forma de xantatge sexual, és el que s'anomena com a assetjament d'intercanvi o *quid pro quo*:

Situació en què es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a certs requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. 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.

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

ASSETJAMENT SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
<p>Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives, orals o escrits, també per mitjans digitals.</p> <p>Fer comentaris grollers o no desitjats sobre el cos o l'aparença física d'una persona.</p> <p>Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, de forma oral o escrita, també per mitjans digitals.</p> <p>Adreçar-se a una persona de forma denigrant i sexualitzada.</p> <p>Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals i pràctiques sexuals.</p> <p>Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.</p> <p>Demandes de favors sexuals.</p>	<p>Mirades lascives al cos.</p> <p>Gestualitat obscena.</p> <p>Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.</p> <p>Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.</p>	<p>Apropament físic excessiu i invasió de l'espai personal.</p> <p>Arraconaments; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.</p> <p>El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessics, tocaments, freds, massatges no desitjats).</p>

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT O D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE (ASSETJAMENT DISCRIMINATORI)

Conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere d'una persona, realitzats amb el propòsit o que tinguin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, llibertat, indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti el desenvolupament de les seves funcions, la seva promoció i accés a càrrecs directius, la participació d'activitats formatives i de capacitació, l'accés a mesures de seguretat i salut, així com a mesures de conciliació i beneficis socials o afecti la remuneració i el reconeixement professional.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, pel fet de ser trans, pel fet de ser intersexe, o pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual o asexual, o pel fet de tenir una expressió de gènere diferent a la socialment esperada.

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, però també en espais tant de relació formal com informal.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant l'embaràs i la maternitat: 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, 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 pateixen homes, quan són penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació.

També s'inclourien el conjunt de pressions i actuacions adreçades a negar o penalitzar d'altres drets de conciliació derivats de l'assumpció de responsabilitats de cura i atenció a persones grans, amb discapacitat o malalties.

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

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, el potencial intel·lectual i aportacions de les dones.

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, el potencial intel·lectual i aportacions de les persones intersexe².

Utilitzar humor sexista.

Utilitzar humor o formes degradants per referir-se a persones intersexe.

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

Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes.

Limitar l'ascens professional pel fet de ser dona o intersexe.

Degradar o modificar condicions de treball, funcions i responsabilitats arran de l'embaràs³ o d'una recent maternitat.

Denegar l'exercici de drets de conciliació.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales o asexuals.

Utilitzar humor lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic o asefòbic⁴.

Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual o de la seva manca d'atracció sexual i/o d'experiències sexuals.

Ridiculitzar la persona en relació a la seva orientació sexual, ja sigui real o suposada.

Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) per raó de l'orientació sexual d'una persona, ja sigui real o suposada.

² Les persones intersex són aquelles que presenten caràcters sexuals (com els genitals, les gònades o els patrons cromosòmics) que no es corresponen amb la classificació binària dels cossos femenins i masculins. Així, el concepte intersex descriu una àmplia gamma de variacions naturals del cos, en alguns casos, visibles en néixer, en uns altres casos, visibles a partir de la pubertat, mentre que algunes variacions no són físicament visibles.

³ L'adaptació del lloc de treball per motiu d'embaràs ha d'estar degudament justificada, respondre a una valoració prèvia del risc associat al lloc de treball i a la condició d'embaràs, i no ha d'implicar mai una reducció salarial ni una degradació de responsabilitats o de condicions de treball.

⁴ La lesbofòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones lesbianes, la gaifòbia cap a les persones gais, la bifòbia cap a les persones bisexuals i l'asefòbia cap a les persones asexuals.

Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat, bisexualitat o asexualitat, ja sigui real o suposada.

Expressions de serofòbia⁵ associades a l'homosexualitat d'una persona, ja sigui real o suposada.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans.

Utilitzar humor trànsfob⁶.

Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat sexual o de gènere o de la seva condició d'intersexualitat.

Ridiculitzar la persona en relació a la seva identitat sexual o de gènere o la seva condició d'intersexualitat.

Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones trans.

Negar-se a anomenar una persona trans segons la seva identitat sentida i nom triat o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.

Expulsar o qüestionar les persones d'identitats sexuals/de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.

Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva expressió de gènere.

Fer servir l'humor i imitar amb intenció de ridiculitzar la forma de caminar, vestir, gesticular, etc., d'una persona amb expressió de gènere no normativa.

Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb expressió de gènere considerada masculina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).

Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb expressió de gènere considerada femenina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).

Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones amb expressions de gènere no normatives.

⁵ Estigma i discriminació entorn a qüestions relatives a l'VIH/SIDA i, especialment, a les persones seropositives.

⁶ La transfòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones transgènere i transsexuals.

Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació

Quan les conductes a què es refereix aquest Protocol es produeixen utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials (no cal que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant de conductes de violència digital o ciberviolència.

Les violències digitals es poden classificar en les següents categories:

ASSETJAMENT SEXUAL EN LÍNIA				
Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (porno venjança)	Presa, producció o captura en el consentiment de imatges o vídeos íntims ⁷	Explotació, coacció i amenaces (sexting, sisè, amenaça de violació, doxing ⁸ , outing ⁹)	Intimidació Sexualitzada ¹⁰	Ciberflashing ¹¹

Les diferents tipologies d'assetjament descrites es poden donar entre personal d'igual o diferent posició jeràrquica. Així, en funció de la relació laboral que hi hagi entre les persones involucrades en la situació d'assetjament, ens referirem a:

- Assetjament vertical descendent: relació de superioritat jeràrquica entre la persona o persones assetjadors i la persona o persones assetjades.
- Assetjament vertical ascendent: relació de subordinació jeràrquica entre la persona o persones assetjadors i la persona o persones assetjades.

⁷ Inclou els actes d'"upskirting" (o "sota faldilla") i la presa de "creepshots" (foto robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades digitalment en les quals el rostre o el cos d'una persona se superposa ("pornografia falsa") utilitzant intel·ligència artificial

⁸ Revelar informació personal o la identitat.

⁹ Revelar l'orientació sexual.

¹⁰ Rumors, publicació de comentaris sexualitzats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o del assetjament sexual a altres persones, afectant així la seva reputació i/o el seu mitjà de vida.

¹¹ Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o utilitzant tecnologies

Assetjament horitzontal: no es dona relació jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades; es tracta d'una situació d'assetjament perpetrada per companys o companyes.

Perspectiva interseccional

La interseccionalitat s'aplicarà com una metodologia que serveix per a analitzar la forma en la qual diversos tipus de desigualtat i discriminació incideixen i operen de manera conjunta en una persona per les característiques personals que aquesta té, així com per a establir la forma en la qual aquestes causes de desigualtat i discriminació s'exacerben mútuament i multipliquen entre si d'acord amb el context social específic en el qual són posades de manifest o identificades; i en aquest cas, com tot això repercuteix en l'efectiu gaudi i exercici dels drets humans reconeguts nacional i internacionalment.

En aquest sentit, aquesta perspectiva haurà de tenir-se present en l'aplicació dels conceptes abans desenvolupats i en l'aplicació general d'aquest Protocol.

6. Mesures preventives i de detecció

L'actuació preventiva és de cabdal importància a l'hora d'evitar que es donin situacions d'assetjament a l'entorn organitzacional. Així mateix, la detecció precoç de conductes que podrien constituir assetjament, o ser-ne precursoras, facilita l'abordatge d'aquestes situacions, evita que s'aprofundeixi en el dany provocat i afavoreix la posterior reparació. És per aquest motiu que el Protocol entès com una eina de transformació, orientada a incidir en les dinàmiques relacionals i de gènere que es donen al nostre ens, fa especial èmfasi en la planificació d'accions de prevenció i detecció, i no se centra únicament en l'actuació quan aquestes situacions ja s'han donat.

En aquest sentit, les mesures recollides al present document es vincularan al Pla d'igualtat intern, es reservarà una partida pressupostària anual per a la seva execució.

Acció	Tipus	A qui s'adreça	Responsable	Calendari
Fer arribar el Protocol a totes les persones que es relacionen amb l'organització.	Difusió i comunicació	Direcció i administració. Personal i col.laboradors de l'IDHC, ciutadania en general.	Totes les persones que gestionen personal (laboral, en pràctiques, voluntariat)	En aprovar-se el protocol i a cada nova incorporació
Elaborar i enviar infografia reduïda del Protocol	Difusió i comunicació	Totes les membres de l'organització i sòcies	Responsable de comunicació	En aprovar-se el protocol i reenviament anual
Formar en perspectiva de gènere	Formació	Treballadores, voluntàries i junta directiva	Responsable de formació	Cada 2-3 anys
Formar de manera específica en assetjament laboral i organitzatiu	Formació	Tota la plantilla, junta i persones voluntàries.	Responsable de formació	Cada 2-4 anys, o quan s'incorporin persones a l'equip tècnic

Canviar estatuts (incloure el supòsit d'assetjament al règim sancionador)	Junta i direcció	Tota l'organització	Direcció i Junta Directiva	Al canviar estatuts
Revisar el conveni de voluntariat per establir clàusules per prevenir l'assetjament.	Direcció	Voluntariat	Direcció	Abans de finalitzar 2024
Publicar al butlletí i les xarxes socials de l'IDHC informació sobre l'existència del Protocol i publicar el document a la secció de transparència del web de l'entitat.	Difusió i comunicació	Personal i col.laboradors de l'IDHC, ciutadania en general.	Responsable de comunicació	En aprovar-se el protocol i segons actualitzacions del mateix.

7. La Comissió de prevenció, detecció, atenció abordatge i reparació

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

La comissió té com a objectiu fer l'abordatge integral dels casos d'assetjament.

La Comissió tindrà un mandat de 4 anys i estarà composta per:

- Una persona de la Junta Directiva: Eduard Ariza Ugalde (eariza827@gmail.com).
- Una persona treballadora (Direcció): Anna Palacios Larrea (anna.palacios@idhc.org).

Les persones designades per a formar part de la Comissió han de rebre formació específica en matèria d'assetjament i abordatge de les violències masclistes i seran persones de referència en matèria d'assetjament i violències masclistes.

La Comissió comptarà amb el suport d'un perfil professional extern per a l'abordatge, i podrà contractar a més, el suport de persones o serveis especialitzats externs, per a l'execució de mesures preventives, l'aplicació d'eines de detecció o l'atenció per a la recuperació de les persones victimitzades.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ

- Rebre queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament sexual o LGTBI-fòbic.
- Decidir i contactar amb les assessories externes.
- Promoure accions de prevenció i de detecció de les violències masclistes.
- Rebre, escoltar i orientar la persona afectada per una situació de violència masclista.
- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, el contingut del Protocol i el circuit de denúncia recollit en el mateix, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs.

- Recopilar informació, realització d'entrevistes i anàlisi de la situació denunciada.
- Proposar mesures cautelars durant la fase d'anàlisi, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- Redactar l'informe de valoració i de la proposta d'actuació (mesures correctores, de recuperació i seguiment, reparadores i/o sancionadores).
- Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, investigació i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- En cas que la persona afectada desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció.

INCOMPATIBILITATS DE LES PERSONES QUE INTEGREN LA COMISSIÓ

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres de la Comissió les persones que es trobin en alguns dels supòsits següents:

- Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.

En el cas que es doni algun d'aquests supòsits, o qualsevol altre que impedeixi als membres de la Comissió complir amb la seva missió, la Junta Directiva designarà la o les persones que hauran de substituir els membres designats, assegurant que sempre estigui formada per dues persones.

8. Procediment d'actuació

Les passes a seguir, en el moment que es tingui coneixement d'una situació de violència masclista, seran les següents:

VIES DE DENÚNCIA

Denúncia per via externa

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació de violència masclista en el marc de l'activitat de l'IDHC, podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest Protocol. Es tracta de vies compatibles que aporten respostes diferents a la situació de violència.

Adreçar-se a una o altra via, o a diverses vies, és una decisió que concerneix la persona afectada, podent ser assessorada, tant per les persones referents.

Les vies externes de denúncia són les següents:

- Via administrativa:
- Inspecció de Treball de la Generalitat: interposar una denúncia
- Via judicial:
- Ordre social: interposar una demanda
- Ordre penal: interposar una querella

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

- Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.
- Valorar la posició de la presumpta persona agressora en relació a la persona victimitzada (especialment, si la persona agressora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona victimitzada).

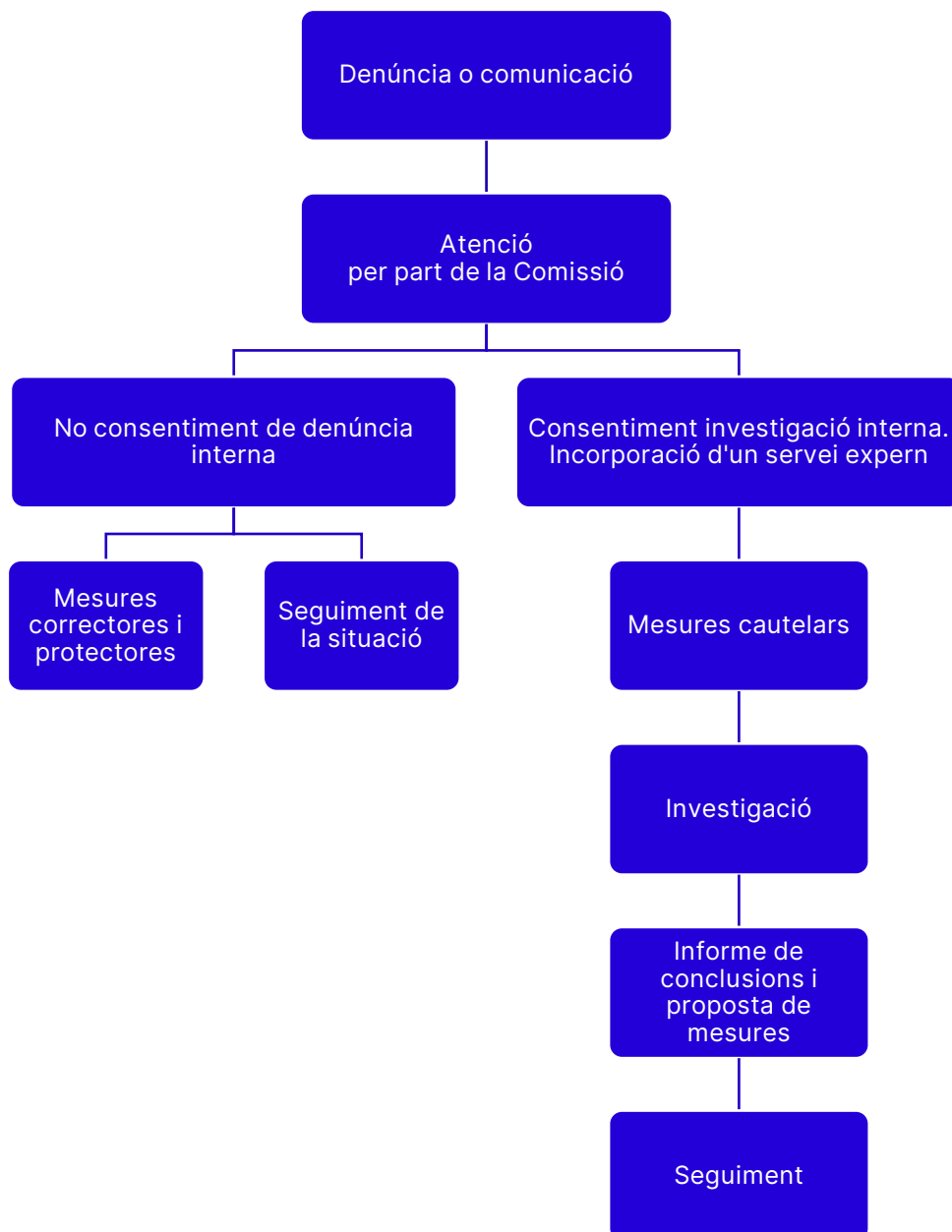
Denúncia per via interna:

Qualsevol persona treballadora, voluntària o membre de l'IDHC que consideri estar vivint una situació d'assetjament, podrà comunicar-ho a les persones de la comissió, ja sigui de manera verbal o escrita.

Quan la persona afectada, la persona referent podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi. En tot cas, caldrà comptar amb el consentiment exprés de la persona denunciant per a l'inici del procés d'investigació interna.

Així mateix, quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest Protocol.

En tots els casos, la Comissió haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.



PROCEDIMENT SENSE CONSENTIMENT D'INVESTIGACIÓ INTERNA

Quan la persona directament afectada per la situació d'assetjament no doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la Comissió serà la següent:



A continuació es presenta un seguit d'exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment de la persona afectada:

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada. Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- Aplicar una reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).

- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes i tornar a realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- Realitzar accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació d'assetjament.
- Realitzar un estudi per a la detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació.
- Aplicar mecanismes de cura al departament o àrea en què s'hagi donat la situació (mesures d'entorn saludable, revisió de càrregues de treball, formacions en comunicació assertiva, etc.).

En tot cas, el no consentiment per a l'activació de la investigació interna tal com es recull al present Protocol no exclou l'inici d'un procediment disciplinari/sancionador, si l'òrgan competent valora l'existència d'una falta recollida al conveni regulador de les condicions laborals dels treballadors i treballadores, o als estatuts de l'IDHC.

PROCEDIMENT AMB CONSENTIMENT D'INVESTIGACIÓ INTERNA

Quan la persona directament afectada per la situació d'assetjament sí doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la Comissió serà la següent:



Coneixement de la situació per part de la comissió.
Citació a la persona que vol fer la comunicació.



Signatura de compromís de confidencialitat per part dels i de les integrants de la Comissió.



Entrevista amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació i informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.



Consentiment informat signat per a l'inici del procediment d'investigació intern recollit al Protocol.



Incorporació d'una persona externa especialista en la matèria.
Reunió de la Comissió per tal d'analitzar la situació i el risc associat, proposta de mesures cautelars – si escau – i valoració de les entrevistes a realitzar i material probatori a recollir



Citació de les parts i de possibles testimonis per a la realització d'entrevistes



Realització d'entrevistes a las parts i a testimonis.
Recollida d'informació i material provatori.
Signatura de compromís de confidencialitat per part dels testimonis



Reunions de la Comissió per valorar informació recollida i redacció d'un informe de conclusions.



Elevació a Direcció (o Junta quan afecti a sòcies) de l'informe de conclusions i establiment dels mecanismes de seguiment del cas

Recepció de la denúncia, persona de referència i primera entrevista

Una vegada rebuda la comunicació o denúncia, la Comissió haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada en un màxim de 3 dies laborables.

Cada vegada que hi hagi una comunicació caldrà realitzar una acta de constitució de la mateixa, en què es reculli el nom complert i posició a l'organització dels i de les seves membres.

Cada vegada que la Comissió es reuneixi per valorar i deliberar sobre el cas, caldrà realitzar una acta de la sessió.

L'objectiu de la primera entrevista de la persona referent amb la persona afectada és recollir informació per tal que la comissió pugui:

- Identificar elements de la situació relatada que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) o altres violències masclistes.
- Valorar el nivell de risc i la necessitat d'adoptar mesures cautelars.
- 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, així com l'abast i els límits del mateix.
- Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal existents.

Finalment, la persona que ha fet la comunicació ha de decidir si vol continuar amb el procediment d'investigació mitjançant un consentiment signat.

Avaluació de la situació

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona/es denunciant/s, citant-la a una segona entrevista, i comunicant a la persona/es denunciada/es els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat.

També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades i fent-los signar un compromís de confidencialitat.

Quan la persona que ha fet la comunicació ha donat el seu consentiment per a la investigació interna, entra de manera obligatòria una persona externa especialista.

Aspectes a tenir en compte durant la fase d'investigació

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

- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- La persona denunciant i la persona denunciada tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de tot l'equip d'IDHC denunciar i col·laborar davant de situacions de violència masclista.
- La persona acusada té dret a rebre informació de l'evolució del procediment i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.
- Si una persona denuncia una situació de violència masclista, i aporta indicis fonamentats, correspon a la part denunciada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat.

En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació de violència masclista o com a part de la fase d'investigació, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en casos de violència masclista i de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part assetjada.

Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació, la Comissió procedirà a elaborar un informe de conclusions vinculant a nivell intern el qual haurà de contenir:

- Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- Identificació dels i de les membres de la Comissió i dels o de les professionals externes que hagin participat de la investigació.
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- Resum de les intervencions realitzades.
- Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- Resolució:
 - Valoració de la situació.

- Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, de recuperació, reparadores).

En el cas que les persones involucrades siguin treballadores o voluntàries, la Comissió elevarà l'informe a l'equip directiu.

En el cas que la situació involucri a membres de la direcció o a sòcies, s'eleva a la Junta.

L'equip directiu (o en el seu defecte, la Junta) serà l'òrgan responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores, sancionadores, de recuperació i reparació proposades.

En tots els casos les mesures adoptades seran seguides i revisades temporalment.

El període d'investigació de la situació (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures) no ha de superar, com a criteri general, els 20 dies laborables. Això no obstant, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini (més d'una persona assetjada, més d'una persona assetjadora, persones involucrades de baixa laboral, etc.); en aquest cas, caldrà justificar l'increment i posar especial atenció en l'adopció de mesures cautelars que impedeixin l'agreujament de la situació.

9. Aplicació de mesures

MESURES PREVENTIVES

Són aquelles mesures adreçades a evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació sexista i lgtbifòbica.

Les mesures preventives adoptades han estat definides a l'apartat 7 del present document.

MESURES CORRECTORES

Són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o bé eviten el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

Algunes mesures correctores poden ser:

- Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i funcions assignades, i veure la seva concordança amb les responsabilitats i funcions efectivament desenvolupades.
- Realitzar intervencions en l'espai físic que puguin reduir la sensació d'inseguretat dels treballadors i treballadores (eliminació d'angles morts, millora lumínica d'espais, incorporació de vidres en portes per incrementar visibilitat, etc.).
- Modificar comunicacions i d'altre material escrit, gràfic o audiovisual, que pugui ser discriminador o poc inclusiu amb les dones i el col·lectiu lgtbi.
- Realització d'estudis de detecció de riscos en les àrees o en els departament en què s'hagi donat una situació d'assetjament.
- Realitzar formacions específiques en matèria d'assetjament adreçades als equips en què s'hagi donat una situació d'assetjament i, especialment, a caps o d'altres persones amb llocs de responsabilitat.

MESURES PROTECTORES I CAUTELARS

Es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciant i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació, es resol el cas i es determinen mesures finals. La Comissió ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment d'investigació.

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'algun d'aquests requisits:

- La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència de violència masclista o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.

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

- Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- Teletreball per part de la persona denunciada, sempre amb acord d'aquesta.
- Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- Garantir, en cas que sigui necessari, que les parts involucrades no hagin de treballar juntes durant el temps de tramitació de l'expedient així com evitar comunicacions internes. Amb aquesta finalitat, es podrà redistribuir feina i adaptar canals de comunicació.
- Suspensió temporal de la part denunciada de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la persona denunciant fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació. Una vegada emès l'informe de conclusions per part de la Comissió, es valorarà la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa.

MESURES DE RECUPERACIÓ I REPARACIÓ

Quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té dret la recuperació psíquica, física i social, i a una reparació, també simbòlica, del dany; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

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

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

A continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures de recuperació i reparació, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- Reconeixement per part de l'organització que no s'han dut a terme les mesures adequades per a prevenir la situació d'assetjament.
- Oferiment d'assistència psicològica a la persona victimitzada.
- Fins a 5 dies de permís remunerat.
- Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona victimitzada i en l'entorn de treball en què s'ha donat la situació d'assetjament, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.

MESURES DISCIPLINÀRIES

L'objectiu d'aquestes mesures és sancionar una conducta considerada incorrecta, és a dir, l'entitat exerceix la seva potestat disciplinària resolent, en cas de comissió d'alguna falta tipificada que les membres puguin cometre en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, la imposició de la sanció corresponent.

L'IDHC podrà decidir adoptar mesures de suport o de no re-victimització davant de situacions de violència masclista que involucrin a les seves membres, independentment que no es donin en l'àmbit de l'activitat a l'organització.

D'aquesta manera, la funció de la Comissió ha de consistir a valorar la situació de violència masclista, el paper de les persones involucrades, el context en què s'ha donat i els possibles factors agreujants per tal d'emetre un informe de conclusions que l'òrgan sancionador competent pugui prendre en consideració a l'hora d'aplicar, si escau, les mesures pertinents.

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

- Superposició de diverses tipologies de violència masclista.
- El fet que hi hagi més d'una persona violentada.
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'agressor/a.
- Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona agressora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint peticions sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la persona victimitzada (assetjament vertical descendent).
- El fet que la persona victimitzada es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació.
- El fet que la situació de violència masclista es produeix durant el procés de selecció de personal.
- Reiteració en conductes de violència masclista.
- Amenaça de represàlies cap a la persona agredida o les persones testimonis de la situació de violència masclista o persones que donen suport a la persona victimitzada.
- Assetjament dirigit a una persona amb diversitat funcional o en situació de trastorn psicològic demostrable.

- L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- Pressions o coaccions a la persona victimitzada, testimonis o persones del seu entorn laboral, d'amistats o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Intent de manipulació de la comissió investigadora.
- Negació davant de proves evidents.

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

Respecte la prescripció de les faltes en l'àmbit laboral, les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies a partir de la data en que l'empresa en va tenir coneixement i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comés.

En tot cas, la prescripció dels fets serà tinguda en compte, si és el cas, en l'aplicació d'un expedient disciplinari laboral; en canvi, la prescripció de la falta no serà tinguda en compte en l'aplicació de mesures de recuperació i reparació, sempre que la investigació duta a terme per la Comissió conclouï que, efectivament, es va donar una situació de violència masclista.

10. Resolució i seguiment

Una vegada finalitzat l'informe de conclusions, es comunicarà per escrit el resultat de l'informe a les parts afectades, amb síntesi dels fets i resolució, garantint la confidencialitat de totes les persones que participin en el procediment.

Si es proposa l'obertura d'expedient disciplinari, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se a dit expedient.

La Comissió vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, de recuperació i reparació, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats.

11. Garanties i principis rectors del procés d'investigació

Les garanties i principis rectors del procés d'abordatge del present Protocol són els següents:

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 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.

Es posarà especial atenció en la preservació de la identitat de les persones que hagin posat en coneixement de l'organització l'existència d'una situació d'assetjament o que hagin testificat en un procés d'investigació, molt especialment, quan es tracti de persones que pateixin una situació d'assetjament sexual¹².

Cal recordar que l'aplicació del present Protocol s'emmarca dins d'una actuació de caràcter intern i que el procediment sancionador, i les normes que el regulen a efectes d'accés a la informació, només s'inicia en cas d'apertura d'un expedient disciplinari/sancionador fruit de la situació d'assetjament.

¹² Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, article 24.3: "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, article 50, "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

DRET A LA INFORMACIÓ

Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, sobre els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i sobre el resultat de les fases.

SUPORT DE PERSONES FORMADES

La Comissió haurà d'haver rebut formació específica en matèria de violències masclistes, LGTBIA-fòbia i assetjament i, ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

DILIGÈNCIA I CELERITAT

L'abordatge d'un cas de violència masclista 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.

En el cas que el compliment dels terminis establerts no sigui possible perquè alguna de les parts implicades estigui gaudint d'un període de vacances, llicència, permís, excedència o baixa mèdica, la Comissió proposarà a l'Equip, Direcció i/o Junta (segons pertorqui) l'aplicació de les mesures cautelars i de protecció que consideri convenientes, fins que l'inici del procés d'investigació sigui possible.

TRACTE JUST

Garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes les persones implicades. En tot cas, cal recordar que quan la persona que denuncia una situació de violència masclista aporta indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part denunciada o a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les actuacions dutes a termes.

GARANTIA D'INDEMNITAT

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de violència masclista (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució no ha de patir represàlies.

COL·LABORACIÓ

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

REPARACIÓ

En l'abordatge de situacions d'assetjament s'ha d'incloure el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars que contribueixin al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a la completa recuperació física, psíquica i social i assegurant el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzants, així com la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les víctimes.

GARANTIA DE NO REPETICIÓ

Davant d'una situació de violència masclista, l'IDHC ha d'adoptar les mesures necessàries que comprometin al conjunt de l'organització perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

INTERSECCIONALITAT O INTERSECCIÓ D'OPRESSIONS

La concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, l'estat serològic, fa que aquesta impacti de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Bibliografia

- Azurmendi Echegaray, Ainhoa i Fontecha Miranda, Matilde (2015): *Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo*. Ed.: Emakunde-Institut Basc de la Dona i Departament d'Educació, Política lingüística i Cultura del Govern Basc, Gasteiz.
- Cantor, David James (2011): *Restitución, compensación, satisfacción: Reparaciones transnacionales y la Ley de Víctimas de Colombia*. Ed. ACNUR, Ginebra.
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): *Guía d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.
- Direcció General de la Funció Pública (2015): *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.
- InMujeres (2009): *Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el Trabajo*. Ed. MIDES, Govern d'Uruguai, Montevideo. Oficina de l'Alt Comissionat pels Drets Humans de les Nacions Unides (2005): Principis i directrius bàsics sobre el dret de les víctimes de violacions manifestes de les normes internacionals de drets humans i de violacions greus del dret internacional humanitari a interposar recursos i obtenir reparacions. Resolució de l'Assemblea General.
- Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Ajuntament de Vic (2017): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Vic*. Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.
- Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona (2018): Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere (Document marc per a Ajuntaments – Versió 7 –). Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.
- Tamaia Viure Sense Violència (2015): Projecte de formació per a la prevenció de la violència masclista. Material didàctic. Ed.: Departament de Benestar Social i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona. Unidad de Igualdad de Género de la UCM (2017): Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de género o expresión de género. Ed.: Universidad Complutense de Madrid, Madrid.