

PEL BON TRACTE

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

Índex

1. Introducció	4
2. Marc legal i normatiu	5
3. Objectius i àmbit d'aplicació	7
3.1. Objectius	7
3.2. Àmbit d'aplicació	8
4. Marc conceptual	8
4.1. Assetjament sexual	8
4.2. Assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, preferència sexual o qualsevol altra situació de discriminació.	9
4.3. Assetjament moral	10
4.4. Situacions de conflicte i conductes d'impacte col·lectiu	11
4.5. Incorporarem la justícia restaurativa	12
5. El Grup de Cures	13
5.1. Objectius del Grup de Cures	14
5.2. Funcions del Grup de Cures	14
6. Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment en casos d'assetjament	15
6.1. Composició de la comissió	15
6.2. Funcions de la comissió	16
6.3. Procés d'elecció	16
6.4. Funcionament	17
6.5. Incompatibilitats de la Comissió del Protocol	18
6.6. Persones de referència	18
7. Mesures preventives i de detecció	20
7.1. Mesures de prevenció: actuar per evitar	20
7.2. Mesures de prevenció: tallar de soca-rel	22
8. Garanties i principis rectors del procés d'investigació	23
9. Terminis pel tractament de casos d'assetjament	24
10. Procediment d'actuació per conductes d'impacte col·lectiu i situacions de malestar o conflicte	25
11. Procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament	25
11.1. Comunicació o denúncia	27
11.1.1 Comunicació via interna	27
11.1.2. Comunicació i consentiment	27

11.1.3. Accions que no requereixen un procés d'investigació	28
11.1.4. Comunicació per via externa	29
11.2. Intervenció	30
11.2.1. Fase de recepció, atenció i assessorament	31
11.2.2. Fase d'investigació	32
11.2.3. Informe de conclusions	33
11.2.4. Aplicació de mesures	33
11.2.5. Mesures disciplinàries	33
11.2.6. Llistat d'agreujants	34
12. Annexos	35

1. Introducció

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

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

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

Des del seu inici, Barcelona En Comú ha desenvolupat estratègies per combatre aquesta cultura masclista. Fer de Barcelona En Comú una organització feminista és una línia estratègica transversal i present en tots els plans i projectes interns. Aquesta voluntat i compromís polític i tècnic es va materialitzar amb l'elaboració de la *Diagnosi de gènere* (2017). A partir dels resultats de la diagnosi, un dels reptes polítics és dotar-se d'instruments específics per aconseguir una organització feminista i radicalment democràtica.

Per tant, l'elaboració d'aquest *Protocol* es planteja com una de les accions i actuacions que permetin arribar a l'horitzó proposat i obtenir resultats concrets i visibles. El Pla d'Acció del 2018-2019 recull l'estratègia per assolir aquest repte i la concreta en el següent objectiu: *Prevenir les violències i assetjaments de qualsevol naturalesa, amb èmfasi especial a aquelles que es poden donar per raó de sexe, expressió de gènere i orientació sexual, així com establir mecanismes de cura dels espais i resolució de conflictes.*

A banda de les violències masclistes, el *Protocol* es proposa donar resposta a situacions de tracte no adequat o d'assetjament de qualsevol naturalesa, especialment aquelles situacions i violències relacionades amb eixos de desigualtat com la raça, la procedència, la religió, l'edat, la diversitat funcional o altra condició que atorgui o impliqui una posició de poder no necessàriament jeràrquica.

Al mateix temps, es tracta d'un instrument per millorar les relacions interpersonals dins de l'organització. Volem que sigui un mitjà de prevenció de les violències

interpersonals, de promoció del bon tracte, formulat en positiu des dels valors que han de sustentar aquestes relacions: la igualtat, la resolució no violenta dels conflictes, la responsabilitat i el respecte.

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

Cal assenyalar també la voluntat d'elaborar un instrument que parteixi d'una perspectiva feminista de la justícia, la reparació i la garantia de no repetició i, per tant, que fugi de les respostes merament reactives i coercitives. Els enfocaments punitivistes plantegen una visió restrictiva i simplista d'assumptes molt complexos. Per tant, tendeixen a fer del problema de les violències en general i masculistes en particular un problema individualitzat, desplaçant el focus de les causes i dels canvis estructurals en les relacions de poder. La justícia feminista no és la justícia del càstig i la coacció sinó una justícia restaurativa i que parteix de la transformació social de les estructures i relacions desiguals de gènere o de qualsevol altra relació de poder. Entre el simplisme i l'idealisme calen altres tipus de resolucions alternatives que contribueixin a posar en el centre els interessos i necessitats de les persones, a reflexionar sobre els vincles que generem, a construir comunitat i a crear relacions més igualitàries i democràtiques.

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

2. Marc legal i normatiu

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

En aquest sentit, l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes suposa un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament: "Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte" (art. 48).

D'altra banda, és a la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masculista, que 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 Europeu, la qual estableix que l'assetjament relacionat amb el sexe d'una persona i l'assetjament sexual "són

contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones" i "es consideraran discriminació per raó de sexe".

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

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

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

Pel que fa a la normativa interna de Barcelona En Comú, a l'article 9 dels Estatuts, en relació al règim disciplinari i resolució de conflictes, es cita la voluntat d'incorporar els principis feministes en la política i la construcció de l'organització: "Barcelona En Comú aposta de forma inqüestionable per la despatriarcalització i per incorporar els principis del feminisme en la política i en la construcció de la seva organització. Un dels reptes polítics se situa davant d'aquesta necessitat i pretén avançar amb espais per conèixer-nos i participar de forma sostenible amb la vida, tot posant les cures al centre. La prevenció i resolució alternativa dels conflictes que poden donar-se entre persones, espais i organitzacions esdevenen així línies centrals d'acció en les que treballar per vertebrar la convivència a l'organització.

Per la seva banda, els Estatuts de Barcelona En Comú també assenyalen:

9.3.1. Infraccions molt greus: "La reiteració de faltes greus o la manifesta vulneració dels principis i valors de Barcelona En Comú, així com la greu desconsideració i falta de respecte envers les persones que formen part de Barcelona En Comú".

c) Els actes o l'aval a comportaments racistes i LGTBfòbics, de violència masclista cap a les dones i d'altres comportaments violents, insultants o vexatoris amb les

persones, que no siguin constitutius de delictes, així com les manifestacions discriminatòries per raó de gènere, de religió, de raça o qualsevol altra circumstància personal o social.

g) El fet que una persona militant o simpatitzant hagi estat condemnada fermament per delictes relacionats amb corrupció econòmica, violència masclista i LGTBIfòbica, danys a menors, enaltiment del feixisme, la xenofòbia, el racisme, i delictes ecològics.

9.3.2. Infraccions greus: “La reiteració d’infraccions lleus o bé si aquelles conductes tenen repercussió pública o es realitzen per persones amb representació institucional o de l’organització. També són infraccions greus les conductes desconsiderades i de manca de respecte a les persones que formen part de Barcelona En Comú.

a. Faltar el respecte a les persones, actuar de forma prepotent en el desenvolupament de les funcions assignades i no respectar els reglaments i la normativa interna en els processos electorals.

d. Les conductes racistes i xenòfobes, violentes i altres comportaments violents, insultants o vexatoris, que no siguin constitutius de delictes, així com les manifestacions discriminatòries per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere, orientació afectivosexual, religió, de raça, ètnia o origen o qualsevol altra circumstància personal o social, que no siguin constitutives de faltes molt greus.

i. Fer servir llenguatge discriminatori o ofensiu durant trobades, reunions i a les xarxes socials per al·ludir a persones de Barcelona En Comú.

j. Agredir físicament, insultar, amenaçar o assetjar a qualsevol persona de Barcelona En Comú que no siguin causes constitutives de faltes molt greus.

3. Objectius i àmbit d’aplicació

3.1. Objectius

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

3.2. Àmbit d'aplicació

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

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

4. Marc conceptual

4.1. Assetjament sexual

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

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són consentides per la persona que les rep.

Tot i que l'assetjament es caracteritza per un conjunt de conductes ofensives repetides en el temps, en el cas de l'assetjament sexual, certes conductes¹, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma singular.

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

VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives.	Mirades lascives al cos.	Apropament físic excessiu.
Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.	Gestos obscens.	Envair espai amb finalitat intimidatòria.
Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.	Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.	Buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
Oferir/fer pressió per	Cartes, notes o missatges de	El contacte físic deliberat i no

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

concretar cites compromeses o trobades sexuals.	correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.).
Demandes de favors sexuals.	Exhibicionisme.	Tocar les parts sexuals del cos.
Pressió per mantenir relacions o pràctiques sexuals.	Fer fotos o vídeos o difondre'ls sense consentiment.	Agafar amb força o agafar del braç.
	Prendre represàlies si la persona no accedeix a tenir relacions sexuals	Arraconar, acorrallar, retenir, impedir el pas o tancar.
		Fer servir la força física.
		Pràctiques sexuals no consentides.

El quadre ens permet identificar les conductes més freqüents segons el tipus d'assetjament, i orientar la gestió en cada cas. Cal tenir en compte, però, que en alguns casos, si aquestes conductes es donen de manera puntual no poden ser considerades com assetjament, sinó que han de donar-se de manera simultània, amb altres conductes, o de manera reiterada. En canvi, algunes d'aquestes conductes, encara que es donin de manera puntual, són prou greus per a ser considerades assetjament. És a dir, un únic episodi pot ser constitutiu d'assetjament.

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

El constitueix un conjunt de comportaments no consentits per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona, la seva identitat o expressió de gènere, preferència sexual, procedència, raça, classe social, llengua, diversitat funcional, corporalitat, edat, etc. que tenen l'efecte de crear un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o segregat.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, LGTBI, persona racialitzada, migrada, amb altre capital social, econòmic o cultural, amb diversitat funcional, amb una corporalitat diversa, ser més jove, més gran, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fer mofa amb voluntat d'infravaloració.

Interrompre de manera reiterada a una persona.

Menystenir la feina feta per algú; desacreditació professional.

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

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

Expulsar o qüestionar la participació de les persones trans.

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

Agredir físicament.

4.3. Assetjament moral

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

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

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

ASSETJAMENT MORAL

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

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

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

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

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

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

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

Fer mofa amb voluntat d'infravaloració.

Interrompre de manera reiterada a una persona.

Atacar les seves conviccions personals o ideologia.

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

Agredir físicament.

4.4. Situacions de conflicte i conductes d'impacte col·lectiu

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

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

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

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

COMPORTAMENTS D'IMPACTE COL·LECTIU

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

Acudits i bromes que resultin ofensives.

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

Material gràfic (cartelleria, revistes, fanzins, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, LGTBIfòbic, racista, capacitista, classista, etc.

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

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

Majoria d'espais masculinitzats.

Fer el buit.

Acaparar l'espai i la paraula.

No respectar els torns i temps de paraula.

Imposar-se alçant la veu.

Colpejar portes, taules o altres objectes.

Trencar, colpejar fort o llançar objectes amb intencionalitat intimidatòria.

Envair l'espai quotidianament.

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

4.5. Incorporem la justícia restaurativa

La justícia restaurativa posa l'èmfasi en la reparació del dany i de les relacions, en lloc de centrar-se en la culpa i el càstig. Promulga valors fonamentals com la reparació, la disculpa i el perdó.

La justícia restaurativa implica un procés a través del qual les parts protagonistes en un delictes o dany concret, de forma conjunta, decideixen com afrontar les conseqüències del fet i les seves implicacions de futur. Els objectius bàsics de la justícia restaurativa són atendre plenament les necessitats de les víctimes, capacitar les persones ofensores per tal que puguin assumir activament la responsabilitat de les seves accions i prevenir la reincidència reintegrant-les a la comunitat.

Des d'aquesta aproximació es proposa el treball en relació amb tres dimensions relacionals i a més dels i les protagonistes principals dels fets, atorga un lloc prioritari a la comunitat. La comunitat esdevé, així, un tercer actor al qual se li atribueixen diferents rols. En primer lloc, el de part afectada, perjudicada pel fet delictiu, amb la idea que el fet ha comportat l'alteració de la pau social i els valors i normes de convivència.

En segon lloc, el de donar suport a la víctima i a la persona ofensora com a persones que han patit un dany o l'han provocat i que tenen necessitats no cobertes. Això es concreta en:

- ✓ donar escolta i suport a la víctima, com a persona que ha patit un dany, atenent la seva voluntat i les seves necessitats,
- ✓ donar escolta a la persona ofensora, que amb el seu comportament ha provocat el dany per tal que pugui fer-se'n responsable i reparar-lo, evitant així l'estigmatització o la culpabilització.

Per tant, la comunitat, en aquest cas l'organització, és responsable del benestar dels seus i seves membres, i també de les condicions i estructures que poden provocar comportaments que provoquen dany o poden afavorir la construcció de la pau social.

D'aquesta manera, l'organització assumeix un doble rol: fa sentir la seva veu com a part afectada i s'implica activament en la reparació. Té en compte les necessitats de la comunitat, de la víctima i de les persones ofensores.

Un procés restauratiu inclou qualsevol pràctica en què la víctima i la persona ofensora, -i quan és apropiat, altres persones o membres de la comunitat— participen juntes de manera activa en la resolució de les qüestions derivades del dany, generalment amb l'ajuda d'una persona facilitadora. Una solució restaurativa deriva en un acord aconseguit com a resultat d'un procés restauratiu.

La participació en el procés ha de ser totalment voluntària per ambdues parts i vetllant de manera especial per evitar la revictimització de la persona afectada.

El procés restauratiu es pot dur a terme de manera directa entre les persones afectades, sempre que ambdues parts ho vulguin, però també es pot treballar de manera indirecta amb cadascuna de les persones implicades amb l'objectiu de satisfer les seves necessitats i la reparació del dany.

5. El Grup de Cures

El Grup de Cures és un instrument per millorar les relacions interpersonals dins de l'organització. L'objectiu és que l'organització sigui un espai d'activisme i de cures. Entenem les cures com una responsabilitat col·lectiva. Transformar la forma de fer política implica també la cura dels nostres vincles i relacions.

El Grup de Cures és un grup pluridisciplinar i compta amb persones amb diferents trajectòries professionals en l'àrea de la salut, la psicologia, el dret i la mediació i que coneixen l'organització i les seves dinàmiques, aportant així una mirada des de dins, des de la implicació amb els barris i els diferents espais de l'organització. Un actiu que posa al servei de Barcelona En Comú per treballar, conjuntament amb altres espais, per canviar dinàmiques i facilitar eines per contribuir a un millor funcionament de les relacions dins els espais.

5.1. Objectius del Grup de Cures

- Disposar d'una xarxa de suport holístic per a activistes de Barcelona En Comú que ajudi a generar un ambient relacional feminista, lliure i cooperatiu, que contribueixi a desenvolupar noves formes de fer política.
- Identificar situacions de conflicte en l'organització amb la finalitat de proposar millores que aportin un benefici a les persones.
- Confeccionar material pedagògic d'orientació que inclogui valors i accions que afavoreixin l'ambient relacional i contribueixin a l'empoderament.
- Respondre a les necessitats individuals i col·lectives, en relació a malestars emocionals, donant suport emocional als i les activistes.
- Promoure el diàleg i l'escolta en els diferents espais, defugint la confrontació.
- Establir un debat permanent que vagi més enllà de Barcelona En Comú, que permeti reflexionar sobre temàtiques del moment i ajudar les persones que tenen responsabilitats de gestió.

Projectes i activitats per assolir els objectius:

- Atendre, de manera activa alhora que prudent, les situacions de conflicte relacional.
- Orientar i acompanyar, en els valors i maneres de fer de l'organització, als nous i noves activistes i aquelles persones qui ho demanin.
- Oferir suport i acompanyament emocional a persones i/o espais amb responsabilitat política que puguin necessitar suport emocional.
- Oferir acompanyament emocional en moments difícils o de dol a persones i/o espais.
- Programar xerrades de temes d'interès.
- Dinamitzar trobades obertes de suport i escolta amb punts d'interès a compartir.
- Dissenyar tallers de formació que afavoreixin dinàmiques relacionals pacífiques.
- Fer una base de dades amb recursos públics actualitzats, així com els processos per accedir-hi, en cas de necessitat.

5.2. Funcions del Grup de Cures

En el moment en què es té coneixement d'una situació de malestar o de conflicte, bé sigui interpersonal, dins d'un espai o entre espais, es contactarà amb el Grup de Cures, que oferirà a les persones i/o espais implicats la possibilitat d'elaborar el malestar o conflicte de manera dialogada.

La demanda la rebran les persones coordinadores del Grup de Cures, que designaran dues persones de referència i que seran les responsables de:

- Escoltar i rebre la demanda de les persones de l'espai o grup.
- Informar sobre:
 - ✓ La possibilitat d'elaborar el malestar o conflicte de manera dialogada.
 - ✓ La voluntarietat i el compromís de col·laboració necessaris de les persones implicades.

- ✓ La confidencialitat durant tot el procés.
 - ✓ La imparcialitat o neutralitat de les persones facilitadores.
 - ✓ El procediment i les dinàmiques proposades.
- Definir el procediment de gestió del conflicte o malestar i proposar i acompanyar les dinàmiques que en formin part.
 - Avaluar la viabilitat de la intervenció.
 - Acompanyar les persones durant tot el procés.
 - Gestionar el seguiment dels acords o del pla d'acció si n'hi ha.
 - Si les persones no volen fer una gestió dialogada, informar-les sobre les altres vies.
 - En cas que la intervenció no sigui viable per la naturalesa de la situació, proposarà instàncies alternatives per a la gestió de la situació.
 - Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

6. Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment en casos d'assetjament

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

La Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del protocol (d'ara endavant Comissió del Protocol) serà l'equip que haurà de contribuir a fer efectiu aquest compromís de l'organització i haurà d'actuar segons es recull en el present protocol.

6.1. Composició de la comissió

La Comissió haurà d'estar formada per **5 persones titulars i 3 persones suplents**, per si algun/a dels membres de la Comissió es troben en situació d'incompatibilitat, han d'inhibir-se o són recusats o recusades per alguna de les parts implicades⁵.

Quan la situació d'assetjament involucri diferents organitzacions, serà possible crear una comissió mixta amb persones de les organitzacions afectades, sempre que no es trobin en cap situació d'incompatibilitat. En concret, respecte la relació entre Barcelona

⁵ Les persones implicades en el cas (tant la persona acusada com la que denuncia) poden sol·licitar, en els terminis que es recullen en aquest protocol, recusar fins un màxim de 2 persones de la Comissió del Protocol que s'encarregui de la instrucció del cas.

En Comú i Catalunya En Comú, per a persones vinculades a ambdues, en aquells casos en els quals les infraccions i sancions siguin comunes a totes dues organitzacions, les diferents comissions de protocol de les dues organitzacions poden estudiar la possibilitat de realitzar una translació dels mecanismes i expedients sancionadors evitant obrir una nova instrucció que comporti un risc de victimització per a les persones afectades⁶.

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

1. Formació / experiència en l'àmbit de la igualtat de gènere i els feminismes i/o l'abordatge de les violències de gènere.
2. Formació / experiència en l'àmbit de la diversitat sexual i de gènere i els moviments socials LGTBI i/o l'abordatge de la LGTBIfòbia.
3. Formació / experiència en l'àmbit intercultural, l'antiracisme i la interseccionalitat, la perspectiva per la no discriminació i la defensa dels drets humans.
4. Formació / experiència en matèria d'atenció i acompanyament psicosocial a persones que han viscut violència masclista o altres formes de discriminació i violència.
5. Formació / experiència en atenció i acompanyament jurídic en violències masclistes, LGTBIfòbiques i altres formes de discriminació i violència.

6.2. Funcions de la comissió

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

6.3. Procés d'elecció

L'elecció de la Comissió del Protocol estarà regulada d'acord a les següents regles:

⁶ Qualsevol comunicació de dades personals entre organitzacions s'hauria de realitzar en compliment dels criteris de privacitat de l'article 24 i 27 de la Llei de protecció de dades; és a dir, només aquells estrictament necessaris per a la seva execució i organització de l'entitat, guardant la confidencialitat de les denunciants i perjudicades.

- La Coordinadora General obrirà al cens d'activistes un procés de presentació de candidatures per formar part de la Comissió del Protocol. En aquest procés s'hi podran presentar les persones que reuneixin i acreditin els criteris establerts en el present protocol. Ser membre de la Comissió és incompatible amb un càrrec a la Coordinadora General i Comitè de Garanties per tal d'evitar conflictes d'interessos, així com amb formar part de l'equip tècnic.
- La Direcció Executiva i la Responsable Tècnica de Feminismes i LGTBI faran una proposta de baremació dels criteris i els aplicaran a les candidatures presentades. El resultat d'aquest procés serà presentat a la Coordinadora General.
- La Coordinadora General escollirà l'equip de persones que formarà la Comissió del Protocol, que haurà de ser ratificada pel Plenari de Barcelona En Comú.
- La composició de la Comissió del Protocol haurà de ser paritària (com a mínim la meitat més 1 han de ser dones).

El període de permanència de les persones de la Comissió del Protocol haurà de ser de dos anys, renovable fins a un màxim de quatre.

En el cas que es produeixi una dimissió de la Comissió:

- ✓ **Col·lectiva:** En el supòsit que més de la meitat de les persones titulars i suplents de la Comissió del Protocol presentin la seva dimissió, s'haurà d'iniciar un procés d'elecció per escollir una nova Comissió del Protocol i en el termini d'un mes haurà d'estar novament conformada. La designació haurà de ser ratificada en el següent Plenari de Barcelona En Comú, però les noves membres de la Comissió del Protocol podran exercir totes les funcions de la mateixa amb caràcter transitori fins la seva ratificació definitiva per part del Plenari per tal de no aturar el seu funcionament.
- ✓ **Individual:** En el cas que un/a membre titular presenti la seva dimissió, el seu càrrec l'ocuparà una de les persones suplents. La Comissió del Protocol sol·licitarà a la Coordinadora General que obri un període per proposar noves persones suplents. La designació haurà de ser ratificada en el següent Plenari de Barcelona En Comú, però les noves membres es pondran incorporar a l'equip de la Comissió del Protocol amb caràcter transitori fins la seva ratificació definitiva per part del Plenari per tal de no aturar el seu funcionament.

6.4. Funcionament

Els noms i cognoms i forma de contacte de la comissió i individual de les persones que en formen part han d'estar publicades i ser visibles i accessibles.

La Comissió es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de dur a terme les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes i, com a mínim i de manera ordinària, dos cop l'any per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del protocol.

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

La Comissió del Protocol haurà de realitzar una feina coordinada especialment amb els següents òrgans i espais:

- ✓ Comitè de Seguiment Estatutari i Codi Ètic i Comitè de Garanties, en tant que aquests derivaran les denúncies i peticions de l'àmbit dels assetjaments, i la Comissió haurà de portar a terme la instrucció i proposta de resolució.
- ✓ Coordinació amb la Responsable política i la Tècnica de Feminismes i LGTBI, pel que fa al disseny, desenvolupament i seguiment de les mesures de formació, sensibilització, prevenció i detecció, així com per la revisió periòdica del mateix Protocol i l'avaluació dels informes de seguiment de les comunicacions i casos atesos.
- ✓ El Grup de Cures en les accions de prevenció i promoció de la gestió transformativa de conflictes i del bon tracte i per aquells casos en els que no es detecti una situació d'assetjament sino que estiguin relacionats amb conductes d'impacte col·lectiu, situacions de malestar o conflicte.

6.5. Incompatibilitats de la Comissió del Protocol

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

- ✓ Les que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament no tancat o que hagi estat tancat desfavorablement per la persona.
- ✓ Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.

6.6. Persones de referència

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres de la Comissió, es designin dues persones de referència, que seran les responsables de:

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

- Informar a la persona denunciada del procediment, dels seus drets, de les mesures cautelars si s'escau, etc.
- Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament), del seu tancament (quan no es detecta existència d'assetjament) o derivació al Grup de Cures si es tracta d'una situació de conflicte la naturalesa de la qual requereix d'un procés de gestió democràtica, així com les actuacions quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- Proposar mesures cautelars, si s'escau, durant la fase inicial de la investigació, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- Participar en la fase d'investigació com a part de la comissió instructora.

7. Mesures preventives i de detecció

7.1. Mesures de prevenció: actuar per evitar

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és evitar-lo, tot desenvolupant polítiques adreçades a la consecució de l'equitat de gènere i l'erradicació de les discriminació per raó d'expressió o identitat de gènere, procedència, raça, classe, diversitat funcional, edat, diversitat corporal, etc.

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

Mesures específiques orientades a la prevenció:

Mesura	Execució	Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Comptar amb un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament com a part d'una política feminista i antidiscriminació transversal.	Feminismes i LGTBI	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització	Permanent
Donar a conèixer el Protocol a totes les persones inscrites, fent-lo accessible per a la seva consulta, editant-lo en formats atractius i de fàcil comprensió.	Feminismes i LGTBI Comunicació	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització	2021
Realitzar actes que garanteixin la seva difusió interna, especialment als barris i assemblees, a través d'accions a les xarxes socials i de l'organització de presentacions.	Feminismes i LGTBI Participació i mobilització Comunicació	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització Assemblees de barris Eixos	2021

Realitzar accions que garanteixin la seva difusió externa a través de les xarxes socials.	Feminismes i LGTBI Comunicació	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A la ciutadania	2021
Donar a conèixer el Protocol als mitjans, explicitant el tipus d'instrument i les mesures transformatives, sancionadores i disciplinàries que comporta la seva posada en marxa.	Feminismes i LGTBI Comunicació Premsa	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Mitjans de comunicació	2021
Revisar, actualitzar i ampliar el Protocol quan hi hagi canvis legislatius o es detecti la necessitat.	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol Organització	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització	Anualment
Realitzar formacions específiques a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del Protocol i a les persones suplents, sempre que hi hagi almenys dos nous membres que no hagin rebut la formació.	Experta externa Feminismes i LGTBI Organització	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Comissió del Protocol	2021
Realitzar formacions periòdiques bàsiques de sensibilització en prevenció i abordatge de l'assetjament.	Experta externa Organització Feminismes i LGTBI	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Espais orgànics Espais de participació Càrrecs Equips tècnics	Biennal començant el 2021
Realització de formacions sobre gènere, cures i participació igualitària dirigida als espais orgànics i de participació.	Experta externa Espai de cures Feminismes i LGTBI Organització	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Espais orgànics, de participació i territorials	Biennal començant el 2021/ 2022

7.2. Mesures de prevenció: tallar de soca-rel

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

Mesures específiques orientades a la detecció:

Mesura	Execució	Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Establiment dels canals (bústia de comunicacions, telèfon d'atenció o adreça de correu electrònic de notificacions) i persones específiques per a la recepció de queixes i denúncies sobre assetjament o conductes d'impacte col·lectiu	Feminismes i LGTBI Organització	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització	Permanent
Creació del correu electrònic específic de la Comissió del Protocol: comissioassetjament@bcnenucomu.cat	Responsable tècnica de feminismes i LGTBI Organització	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització	Permanent
Realització d'enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament (existència de situacions precursors, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.)	Feminismes i LGTBI Organització	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	A tota l'organització, principalment a: Espais orgànics Espais de participació Equips tècnics	Cada 2 anys començant el 2022
Registre i elaboració d'informes anuals de comunicacions i casos atesos.	Comissió del Protocol Feminismes i LGTBI	Comissió del Protocol Feminismes i LGTBI	A tota l'organització	Anual
Reforçar la figura dels i les coordinadores dels espais de participació com a referents de detecció, de queixes i acompanyament durant els processos de comunicació i denúncia.	Comissió del Protocol Feminismes i LGTBI	Feminismes i LGTBI Comissió del Protocol	Persones coordinadores dels espais de participació.	Permanent, a iniciar el 2022

8. Garanties i principis rectors del procés d'investigació

Respecte i protecció

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

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions per part de la Comissió té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.
- Tota persona que forma part del procés, ja sigui com a testimoni o com a membre de la Comissió del Protocol, haurà de signar un compromís de confidencialitat (model de confidencialitat als annexos).
- Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.
- Quan la persona acusada estigui vinculada laboralment a l'organització, en els seus expedients personals només s'hi incorporarà informació relativa a denúncies investigades i provades.

Dret a la informació

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

Suport de persones formades

- La Comissió haurà d'haver rebut formació específica en gestió de casos assetjament i, en qualsevol cas, podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- L'abordatge d'un cas d'assetjament exigeix la màxima cura en totes les seves fases –recepció, atenció, investigació i resolució– alhora que agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.
- Per situacions d'assetjament: quan la Comissió rebí un denúncia d'assetjament, aquesta haurà de posar-se en contacte de forma immediata amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de 4 dies hàbils.
- Per situacions d'assetjament: el període de resolució del cas (instrucció, tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures correctores,

reparadores i/o sancionadores) no ha de superar, com a criteri general, els 25 dies hàbils.

Tracte just

- Garantia d'imparcialitat i d'un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies

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

Col·laboració

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

9. Terminis pel tractament de casos d'assetjament

1. Recepció sol·licitud Comissió: **màxim 5 dies hàbils** en total.
 - Reunió de la comissió per avaluació del cas i proposta de comissió instructora i mesures cautelars, si s'escau: 2 dies.
 - Confirmació recepció i contacte amb persona o espai afectat: 2 dies
 - Sol·licitud admissió a CSECE o CG (segons instància que correspongui): 1 dia.
2. Recepció sol·licitud CSECE o CG, admissió i obertura expedient: **màxim 15 dies hàbils** en total.
 - Confirmació de la recepció: 5 dies
 - Comunicació parts afectades d'admissió, obertura expedient, comissió instructora, mesures cautelars: 10 dies.
3. Presentació de recursos, al·legacions o recusacions de les parts: **màxim 8 dies hàbils** en total.
 - Presentació d'al·legacions, nova documentació, recusació membres comissió instructora i mesures cautelars: 5 dies.
 - Resolució de les al·legacions: 3 dies.
4. Instrucció de la Comissió i proposta de resolució: **màxim 25 dies hàbils** en total.
5. Recepció de la proposta de resolució, aprovació del CSECE o CG i comunicació a les parts afectades: **màxim 5 dies hàbils** en total.
6. Presentació de recursos, al·legacions de les parts a la resolució: **màxim 10 dies hàbils** en total.

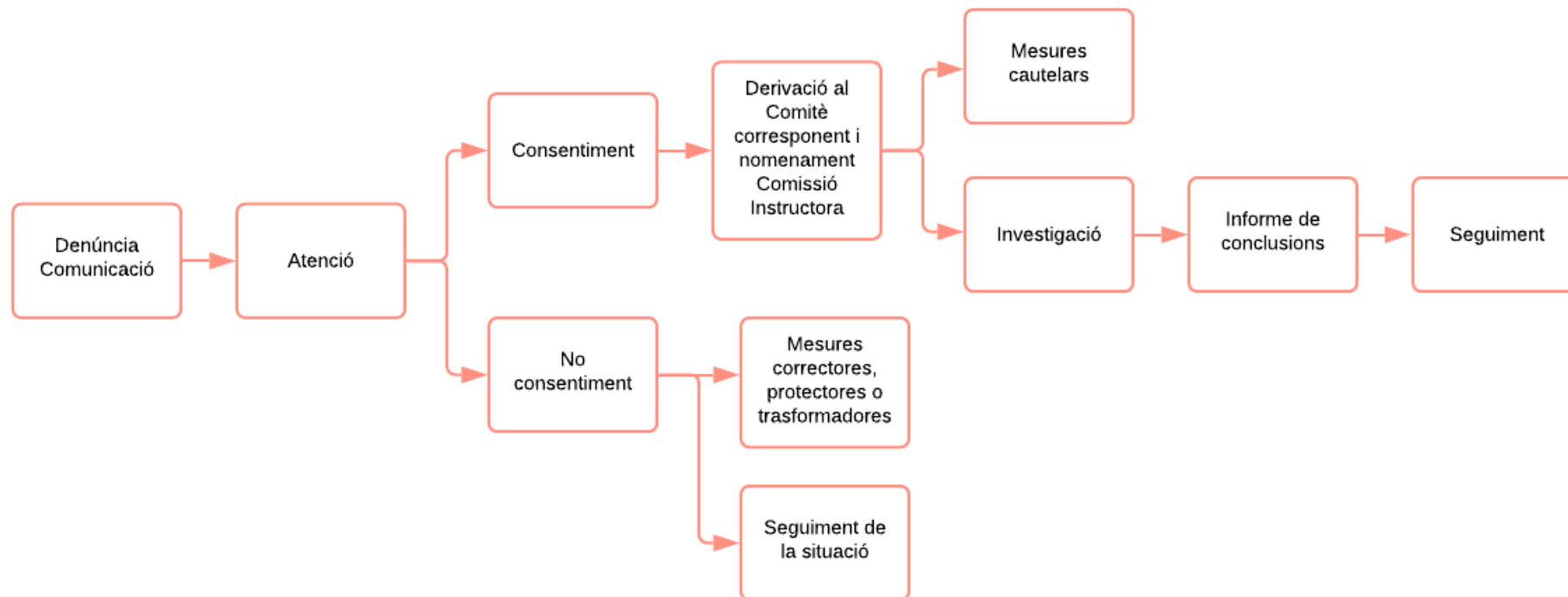
10. Procediment d'actuació per conductes d'impacte col·lectiu i situacions de malestar o conflicte

El procediment per a situacions de malestar o conflicte, o conductes de manca de respecte i que impedeixen el desenvolupament d'una participació igualitària i democràtica, inclou les següents passes a seguir:

- Recepció de la demanda.
- Assignació de dues persones facilitadores.
- Contacte individual amb les parts per a oferir un espai d'escolta a les persones implicades.
- Informació de la possibilitat d'acompanyament i d'un procés de gestió del malestar o conflicte de manera dialogada.
- Valoració viabilitat (acceptació de les parts, disposició a col·laborar, capacitat d'empatia, etc.). En cas que no sigui viable, acompanyament de les parts a instàncies alternatives.
- Acceptació explícita de les parts de participar en el procés.
- Nomenament d'una persona que supervisi el procés.
- Proposta de dinàmiques concretes d'abordatge i gestió.
- Acompanyament durant tot el procés (màxim 3 mesos).
- Elaboració d'informe d'acords o pla d'acció si s'escau.
- Establir el seguiment dels acords o del pla d'acció.

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

En el moment que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una via informal, la Comissió activarà el protocol de forma immediata. Les passes a seguir, que variaran en funció de si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per iniciar un procediment d'investigació o no, seran les següents:

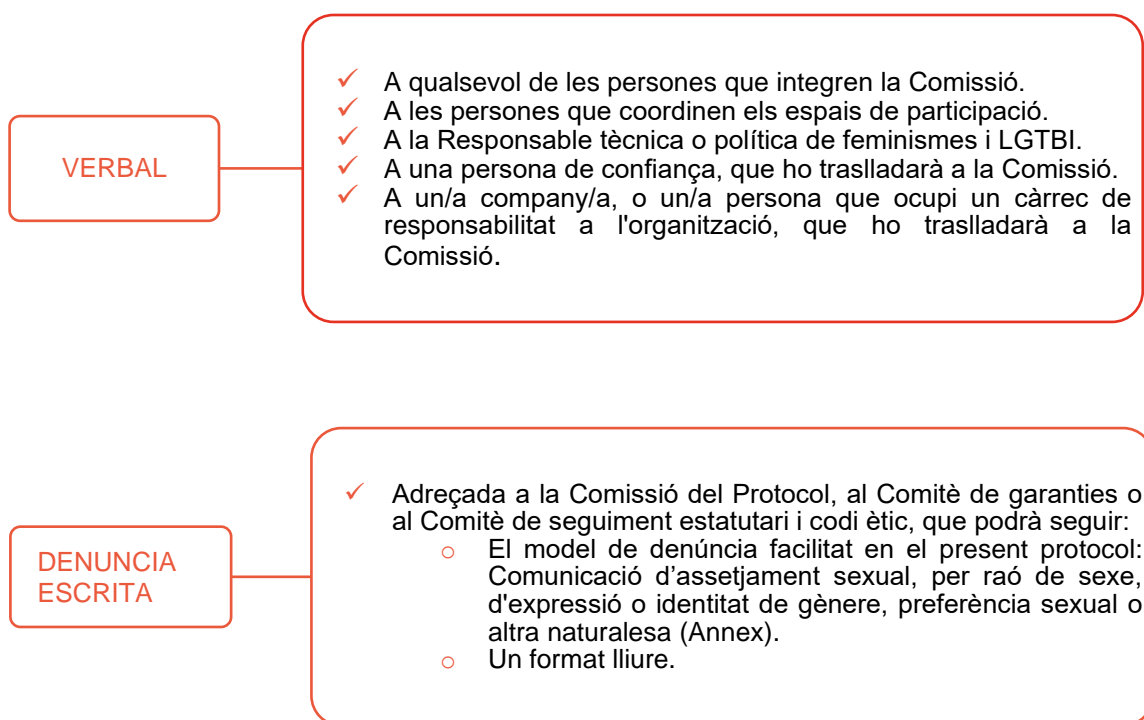


11.1. Comunicació o denúncia

Tota persona vinculada a Barcelona En Comú que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'expressió o identitat de gènere, preferència sexual o per qualsevol altra discriminació, en el marc de la seva activitat a l'organització i de les relacions que se'n deriven, podrà comunicar-ho a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del Protocol, ja sigui de manera verbal o escrita.

D'altra banda, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'aquestes característiques, està obligada a comunicar-ho a la Comissió del Protocol, seguint els canals establerts en el present protocol.

11.1.1 Comunicació via interna



11.1.2. Comunicació i consentiment

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

Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb la Comissió del Protocol de forma verbal, el o la referent designada podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi.

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

Independentment que hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, sempre que la Comissió tingui coneixement d'una situació d'assetjament haurà d'actuar adoptant mesures preventives, correctores o protectores; alhora que farà un seguiment acurat de la situació i de la seva evolució.

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

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

11.1.3. Accions que no requereixen un procés d'investigació

A continuació es presenten alguns exemples de possibles actuacions (preventives, correctores o protectores) que no impliquen obrir un procés d'investigació. Tot i així, es recomana pactar-les també amb la persona afectada⁷.

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- Reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que en els casos en els que es doni una relació laboral no impliqui modificació de condicions laborals).
- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes per part de Barcelona En Comú i tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.
- Realització d'accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- Realització d'un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació.

⁷ Tot i aquesta recomanació, que parteix de l'imperatiu feminista de posar la persona al centre i donar-li prioritat a la seva agència i capacitat de decisió com a part del procés de recuperació de la violència, l'organització es reserva el dret i la potestat d'actuar obrint d'ofici una instrucció en aquells casos en els quals la situació sigui de gravetat o especial complexitat.

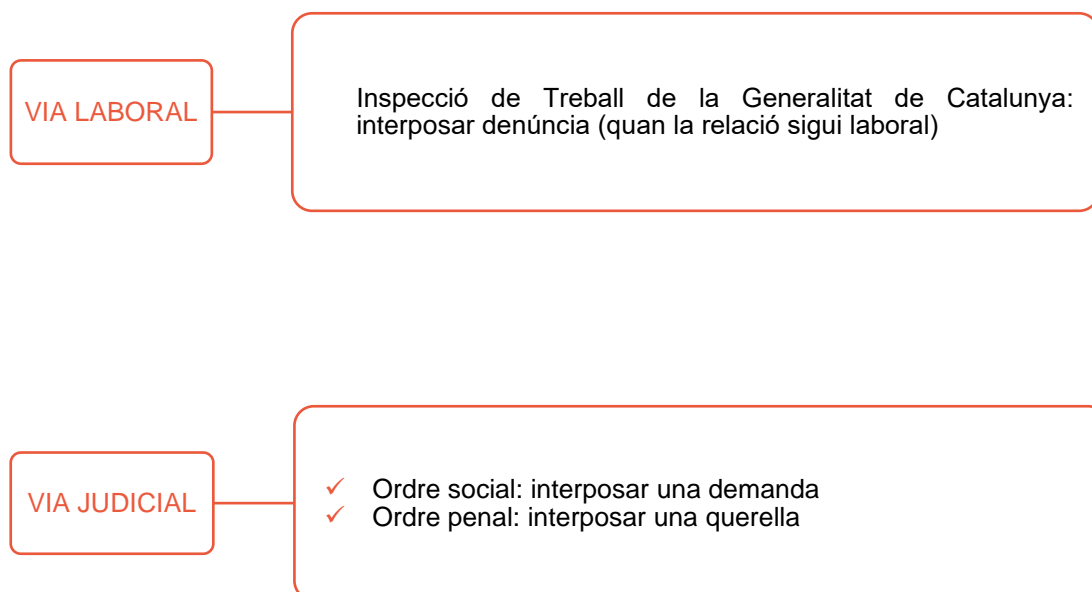
- Programació d'accions de gestió democràtica de conflictes, adreçades al conjunt de l'organització o del col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.
- Programació d'accions que potenciïn els mecanismes de cura i del bon tracte.

11.1.4. Comunicació per via externa

Una persona que estigui vivint una situació d'assetjament podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest protocol.

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

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



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

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

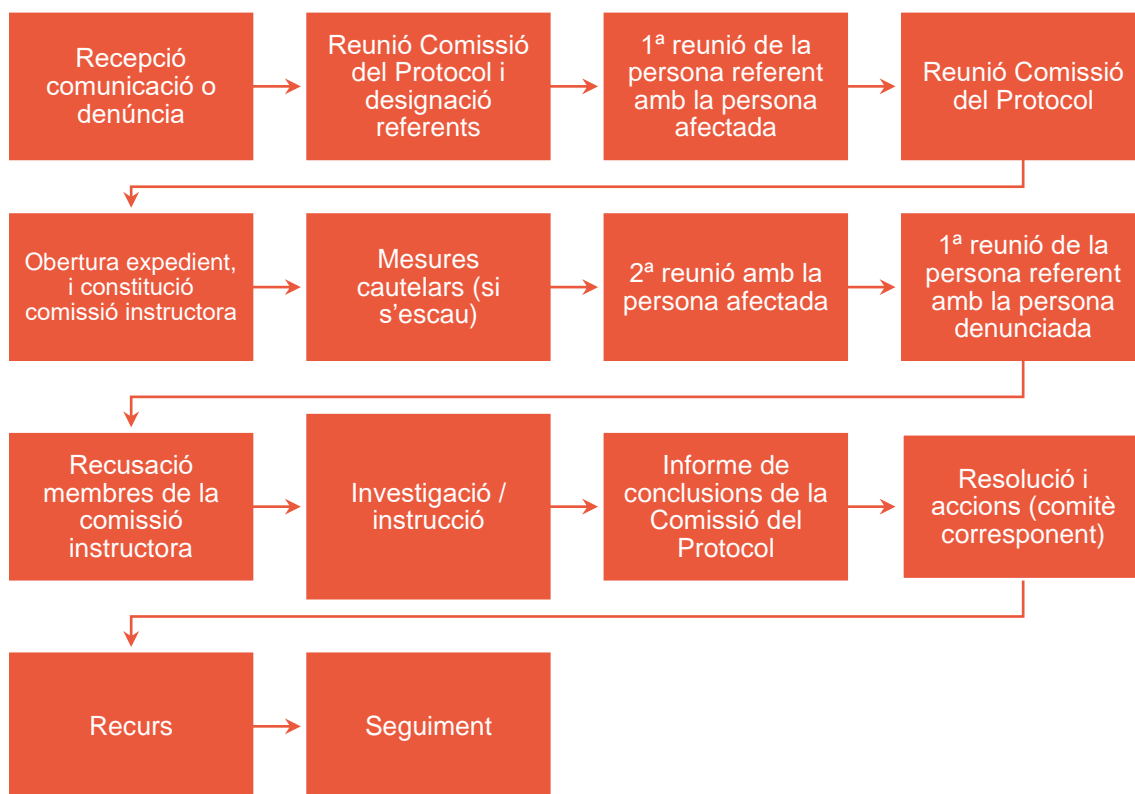
- Valorar, conjuntament amb la persona afectada, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació a la persona assetjada (especialment, si la persona assetjadora té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

La persona referent podrà comptar amb el suport d'un/a especialista (jurista, psicòleg/oga, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament.

En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la Comissió durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores i protectores que consideri oportunes.

11.2. Intervenció

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



11.2.1. Fase de recepció, atenció i assessorament

Una vegada rebuda una comunicació o denúncia d'assetjament, la Comissió es reunirà en un màxim de 2 dies i designarà dues persones referents del cas: referent A (persona que denuncia) i referent B (persona denunciada).

La referent A convocarà la persona afectada per a una primera reunió (màxim 4 dies després de la recepció se li ha de donar resposta a la persona), que tindrà els següents objectius:

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

Una vegada realitzada la primera reunió, la persona referent A es reunirà amb la Comissió del Protocol, amb l'objectiu de realitzar un primer traspàs d'informació i valorar la idoneïtat d'activar mesures cautelars urgents.

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

- Recollir material, documentació i testimonis.
- Assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extra-jurídiques.
- Informar la persona denunciant de la possibilitat o no d'aplicar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.
- Explorar conjuntament amb ella les seves necessitats de reparació del dany i atendre a la seva voluntat per valorar-ne les possibilitats.

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

- Explicar que se li ha denunciat per fets relacionats amb l'assetjament d'una/es persona/es.
- Informar sobre els seus drets: drets a assessorar-se, a aportar material probatori i testimonis, etc.
- Informar que durant tot el procés pot estar acompanyat/da per una persona experta i/o de la seva confiança.
- Explorar conjuntament amb la persona denunciada la responsabilització dels fets i la voluntat de reparació del dany. Atenent a la voluntat de la víctima, aquesta reparació pot ser pactada o pot ser una reparació cap a l'organització.

- Aclarir a la persona denunciada les fases, els terminis i el funcionament del procediment intern.
- Informar que té dret a recusar de forma justificada fins a 2 membres de la comissió instructora i presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució del comitè corresponent.
- Comunicar que no pot apropar-se per cap via ni comunicar-se amb la persona que ha denunciat.
- Informar que qualsevol acció d'amenaça o represàlia podria considerar-se assetjament en si mateixa i agreujaria la situació.

11.2.2. Fase d'investigació

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

També podran citar-se, quan la Comissió el consideri, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades.

És recomanable que la fase d'investigació es dugui a terme en el menor lapse de temps possible.

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

L'entrevista a la persona denunciada (realitzada per almenys altres dos membres de la Comissió que no siguin les persones de referència i en la que, a més, ha d'estar també present la persona referent B) ha de permetre:

- Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- Demanar aclariment de fets narrats per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si s'escau.
- En cas que la Comissió ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb la part denunciada, per tal d'aclarir o recavar material probatori afegit.

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

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

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

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

11.2.3. Informe de conclusions

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

- Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i de testimonis.
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- Resum de les intervencions realitzades per la Comissió o personal expert i de les proves obtingudes.
- Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- Valoració del cas.
- Proposta de mesures correctores, reparadores i/o sancionadores dirigida al comitè corresponent.

11.2.4. Aplicació de mesures

La Comissió del Protocol és la responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures preventives, correctores, reparadores i/o disciplinàries proposades a l'informe de conclusions.

En el cas que s'hi hagi d'iniciar un procediment disciplinari, la Comissió del Protocol haurà de traslladar l'informe de conclusions al comitè corresponent (Comitè de seguiment estatutari i codi ètic o Comitè de Garanties), que actuarà com a òrgan col·legiat i serà l'encarregat d'emetre una resolució a partir de l'informe elaborat per la Comissió del Protocol, sense que en cap cas s'hagi de tornar a realitzar una nova instrucció o investigació.

11.2.5. Mesures disciplinàries

Les mesures disciplinàries proposades a l'informe de conclusions han d'estar totalment en consonància i respondre al règim disciplinari o sancionador de Barcelona En Comú: Estatuts (inclou Règim disciplinari), Codi Ètic i Reglament del Codi Ètic.

La funció de la Comissió del Protocol ha de consistir en tipificar la falta, a partir de la valoració dels fets investigats i, tenint en compte el grau de gravetat establert, elaborar una proposta de mesures disciplinàries incloses a l'informe de conclusions.

A partir de l'informe de conclusions elaborat per la Comissió del Protocol i les mesures proposades, el comitè corresponent haurà d'emetre una resolució i aplicar una determinada mesura sancionadora segons el marc normatiu de Barcelona En Comú.

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

En cas de no aplicar les mesures disciplinàries proposades a l'informe de conclusions de la Comissió del Protocol, el comitè corresponent està obligat a dictar una resolució alternativa a partir d'aquest mateix informe, la valoració del qual és totalment vinculant, i sense realitzar en cap cas una segona investigació o instrucció, ja que aquesta suposaria una revictimització de la/es persona/es afectada/es.

11.2.6. Llistat d'agreujants

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

- Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal.
- Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- Grau d'intencionalitat de l'infractor o infractora.
- Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- Assetjament d'intercanvi o *quid pro quo*: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o d'estatus dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- El fet que la víctima es trobi en una situació d'instabilitat laboral o de recent incorporació a l'organització.
- Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursors en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- Difamar públicament o difondre rumors sobre la víctima en el seu entorn i/o espais de participació per tal de desacreditar-la, incentivar el rebuig social cap a ella, minvar els seus vincles o generar-li aïllament i manca de suport.

- Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament.
- 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.
- Quan 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.
- Intent de manipulació a la Comissió del Protocol.
- Negació davant de proves evidents.

12. Annexos