

2022

**Protocolo de abordaje** en situaciones de acoso sexual o discriminatorio, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género, en el entorno laboral y marco cooperativo







## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	3
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3. PARADIGMA DECOMPRESIÓN Y ABORDAJE .....	1
4. DEFINICIONES .....	13
5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS .....	15
6. ACTUACIONES .....	15
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	15
8. APLICACIÓN DE MEDIDAS .....	15
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	15
ANEXOS .....	15



## 1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Coop57 es una cooperativa de servicios financieros éticos y solidarios que tiene como objetivo principal contribuir a la transformación social de nuestra economía y de nuestra sociedad.

Desde hace años uno de nuestros principios éticos es trabajar para incorporar la visión y los criterios de la economía feminista en el funcionamiento de Coop57, de este modo, en el año 2012 nació la Comisión feminista en Cataluña y a finales de 2019 se creó la Comisión Feminista Somos Todas, que agrupa a mujeres socias de todas las secciones.

Gracias a su trabajo se han hecho avances significativos, garantizando una mayor presencia de mujeres en los órganos de participación, utilizando un lenguaje inclusivo no sexista, promoviendo medidas de conciliación y corresponsabilidad de los cuidados, haciendo formación a las diferentes personas y órganos que conforman la entidad y creando un espacio fijo para la Comisión feminista en el boletín semestral de la cooperativa.

Se trabaja, a la vez, para incidir en sus entidades socias definiendo criterios de evaluación desde esta perspectiva.

La Comisión feminista se planteó aumentar el compromiso de toda la organización con la perspectiva feminista. Para ello se optó por trabajar en el protocolo contra el acoso sexual, que nos permitiría crear una visión compartida en la erradicación de la violencia machista y profundizar en el camino de cambio de cultura patriarcal de la organización. La metodología, eminentemente cualitativa y participada, parte de la elaboración de la propuesta desde la Comisión feminista, plantea su debate y aprobación a los consejos y asambleas, para posteriormente realizar la formación que permita profundizar en actitudes y cambios de conciencia. Más adelante se trabajará el plan de igualdad con toda la organización.

El presente documento es fruto de este trabajo y el primer paso para construir el citado protocolo, a través de un proceso participativo, que abordará la actuación en situaciones de acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género.

Todo esto ha ido avanzando en un contexto en el que la agenda feminista ha interpelado activamente a la economía social y solidaria. Gracias a ello, la ESS ha ido incorporando el "discurso" feminista en sus declaraciones y reflexiones. Que esto no se quede en simple enunciado ha sido y sigue siendo la tarea de la Comisión feminista de Coop57 y de muchas otras personas que participan en las diferentes secciones y comisiones de la organización.

El marco social y económico en el que nos encontramos sigue siendo el de un sistema heteropatriarcal, racista, clasista, capacitista y colonial. Estos ejes de discriminación influyen profundamente en nuestras relaciones cotidianas, tanto personales y comunitarias como laborales. El protocolo tendrá en cuenta las posibles situaciones de vulnerabilidad vinculadas a estos ejes, y los abordará desde una mirada interseccional. De esta manera, se da un primer paso para visibilizar y manifestar el compromiso frente al abordaje de las distintas formas de acoso y discriminación que puedan darse en nuestra organización. Porque



invisibilizar esta complejidad supone una forma de complicidad con estas violencias estructurales, y permite que se perpetúen desde la impunidad.

Visibilizar las situaciones que contempla el protocolo desde una mirada interseccional, que contemple la complejidad del cruce de opresiones, implica reconocer que se requieren instrumentos específicos para el abordaje integral de las agresiones. Al mismo tiempo, el protocolo abre un proceso de aprendizaje y un camino bien marcado, que no excluye apoyo externo y complementario de expertas, cuando sea necesario.

Por todo esto, presentamos este protocolo con el que Coop57 manifiesta su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros y unas relaciones societarias y laborales donde se respeten y garanticen los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, desde la libertad y el respeto. Todo ello para construir, consecuentemente, unas relaciones libres de situaciones de acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad/expresión de género. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

El presente documento se nutre de otros protocolos elaborados en el ámbito social, especialmente el de La Fede.cat, realizado a través de un proceso participativo y acompañado por la asociación Creación Positiva (organización que trabaja para hacer efectivos los derechos sexuales en la sociedad). Prevé las dimensiones y estrategias fundamentales para conseguir los objetivos marcados, a través de los ejes de actuación<sup>1</sup> que señalan las normativas sobre violencias con base de género:

**la prevención:** acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de las violencias machistas (incluida la LGTBIfobia) a través de la reducción de factores de riesgo e impedir la normalización y acciones encaminadas a sensibilizar a la ciudadanía contra las violencias.

**la detección:** identificación y visibilidad de la problemática a través de instrumentos teóricos y técnicos, tanto si es esta es estable o esporádica. Permita conocer las situaciones en las cuales se ha de intervenir para evitar la cronicidad.

**la atención:** acciones destinadas a que una persona pueda superar las situaciones y consecuencias generadas por situaciones de violencia machista en todos los ámbitos de su vida, garantizando su seguridad y facilitándole información y recursos necesarios.

**la recuperación:** proceso de desvictimización en los ámbitos de la vida afectados de una persona. Conlleva un ciclo vital personal y social centrado en la restauración de los ámbitos dañados.

**la reparación:** medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas, etc. que los organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista han de garantizar para contribuir al restablecimiento de los ámbitos dañados, ofreciendo acompañamiento y asesoría adaptada a la persona.

---

<sup>1</sup> Adaptados de la Ley 17/2020 de actualización de la Ley 5/2008 del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista.



## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Los objetivos

- Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso sexual y discriminación por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad/expresión de género, a todas las personas trabajadoras y socias que tienen relación cotidiana con la actividad de la cooperativa.
- Velar por un entorno societario y laboral donde se respete la integridad y dignidad de las personas.
- Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad/expresión de género.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

### El ámbito de aplicación

El Protocolo es asumido por Coop57, SCCL y por Fundación Coop57.

Será de aplicación a:

- las personas trabajadoras de las dos entidades en su entorno laboral, sean socias, contratadas o en prestación de servicios.
- las personas de los órganos sociales de la cooperativa y la fundación.
- las personas colaboradoras en comisiones.

La responsabilidad de la cooperativa y la fundación alcanza la protección de estas personas ante conductas de acoso y/o discriminación producidas entre personas de la misma o por/sobre personas externas.

Se informará de este protocolo a todas las personas y entidades que tengan relación con la Cooperativa, siendo trabajadoras, socias, proveedoras, usuarias del espacio, de los servicios o actividades de la misma.



### 3. PARADIGMA DECOMPRESIÓN Y ABORDAJE

Las manifestaciones que comprende el presente protocolo son graves muestras de vulneración de derechos, mayoritariamente hacia las mujeres y otras personas oprimidas por los estándares heteropatriarcales (personas pertenecientes a colectivos LGTBI y personas con asignación o autoasignación de género no normativa). Por tanto, se hace indispensable trabajar desde una perspectiva de derechos vinculada a la perspectiva de género en clave feminista interseccional.

Esto significa situar los derechos de las personas como la piedra angular de nuestra mirada y nuestra intervención. Trabajar desde esta perspectiva coloca el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos como fundamentos básicos y visibiliza las desigualdades estructurales que provocan que una parte de la población no pueda ejercerlos en plena libertad.

Trabajar desde la perspectiva de género en clave feminista interseccional supone apostar, ética y políticamente, por la reivindicación de las teorías y prácticas feministas que visibilizan las violencias machistas vinculadas a estrategias estructurales de desigualdad y dominación basadas en el género, y con las afectaciones y el impacto que pueden provocar a quienes las padecen.

Esta apuesta implica visibilizar y desnaturalizar los discursos y las prácticas que sustentan y perpetúan las violencias machistas, con el objetivo de romper con la impunidad de los agresores y centrar la intervención en las afectaciones<sup>2</sup>.

El paradigma de comprensión y abordaje que facilita abordar todas estas cuestiones y en el que se basan las intervenciones del presente protocolo es el paradigma del *continuum*, que señala la naturaleza multicausal de las violencias machistas y visibiliza la interrelación entre estadios y "categorías" de las violencias, apuntando que las mujeres y las personas que transgreden los mandatos heteronormativos sufrimos o podemos sufrir diferentes y diversos tipos de violencias machistas de forma interconectada y simultánea, en el mismo o en diferentes ámbitos y contextos. El paradigma del *continuum* facilita poner el foco en el impacto y las afectaciones de las víctimas o supervivientes de las violencias machistas y en las necesidades y demandas específicas de estas, en diferentes momentos de su vida y de su proceso de recuperación, a través de una mirada interseccional.

Además, visibiliza que, si bien necesitamos clasificaciones y categorías que nos ayuden a explicar las manifestaciones de las violencias machistas y los elementos que las componen, los límites entre estas son muy difusos a causa de esa interconexión y retroalimentación existente entre ellas.

---

<sup>2</sup> En contraposición a modelos de comprensión y abordaje basados en la gradación e intensidad de las situaciones de violencias -reducidos a límites jurídicos-, que homogeneizan las respuestas en los procesos de intervención, desdibujando las necesidades y demandas individualizadas de las personas que sufren violencias.



#### 4. DEFINICIONES

- **Acoso sexual.** Constituye cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidador, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).
- **Acoso por razón de sexo.** Constituye cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidador, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007). Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos en el ámbito laboral por razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como los que se producen por motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres, en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (por ejemplo, un cambio de horario, cambio de funciones o de puesto de trabajo).
- **Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.** Constituye cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto (Ley catalana 11/2014).
- **Acoso discriminatorio por razón de género.** Constituye acoso por razón de género (identidad de género o expresión de género) cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley catalana 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia)
- **Acoso discriminatorio por razón de sexo.** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (ley catalana 17/2020 del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista)
- **Acoso discriminatorio por razón de opción sexual.** Constituye acoso por razón de opción sexual (identidad de género o expresión de género) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley catalana 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia).





## 5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

### **Respeto y protección**

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la cooperativa.

### **Confidencialidad**

- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

### **Derecho a la información**

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y según la característica de la participación, del resultado de las fases.

### **Apoyo de personas formadas**

- La cooperativa tiene que contar con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

### **Diligencia y celeridad**

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

### **Trato justo**

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

### **Protección ante posibles represalias**

- Ninguna persona implicada tiene que sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso y/o discriminación.
- En los expedientes personales solo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

### **Colaboración**

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.



### **Medidas cautelares**

Si durante el procedimiento y hasta el cierre del proceso hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la cooperativa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no tienen que suponer, en ningún caso, un menosprecio de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y tienen que ser aceptadas por esta.

### **Vigilancia de la salud**

Las personas que padecen una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se tiene que considerar como accidente de trabajo.



## 6. ACTUACIONES

<b>ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE PREVENCIÓN</b>			
<b>Actuación</b>	<b>Quién</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Seguimiento</b>
Declaración de principios: incluirlo como punto introductorio en las asambleas en que se presente la aprobación del protocolo.	Consejo Rector	Cuando se tenga que aprobar el protocolo	
Crear la Comisión de Seguimiento de la aplicación de los ámbitos del protocolo	Como mínimo Consejo rector, Comisión feminista, socias trabajadoras	Cuando se apruebe	Informes anuales de la tarea de seguimiento
Formación a todas las personas del ámbito de actuación y una específica para quien haga de referente y para quién pueda componer la Comisión de Investigación	Comisión de Seguimiento	Desde la aprobación y como máximo dentro del año posterior	Calendario de formaciones y comprobar el desempeño
Formación a las personas que se incorporen con posterioridad a la cooperativa	Comisión de Seguimiento	Dentro del mes de la incorporación	
Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información	Consejo rector, consejos de sección, comisiones y Equipo técnico	Permanente	Plan de trabajo
Introducir la difusión del protocolo y la declaración de principios dentro del plan de comunicación.	Responsables de comunicación	Permanente	Memoria anual
Incorporar el protocolo en la documentación que se libra a las entidades cuando se hacen socias	Área social	Permanente	Numero de documentos librados
Valoración y revisión del protocolo en las memorias anuales. Incorporación de acciones en los planes de trabajo	Comisión de Seguimiento y cada sección	Anual	Memoria
Partida en el presupuesto para formación	Asamblea	Anual	Presupuesto aprobado



<b>ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE DETECCIÓN</b>			
<b>Actuación</b>	<b>Quién</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Seguimiento</b>
Formación a Consejos de Sección y Equipo técnico sobre detección	A propuesta de la Comisión de Seguimiento	Una vez al año y siempre que se modifique el protocolo	Informe de la Comisión de Seguimiento
Disponer de un e-mail solo destinado a recibir quejas o informaciones. Y establecer personas referentes (tratamiento confidencial)	A propuesta de la Comisión de Seguimiento	Anual y después de la revisión	Informe de la Comisión de Seguimiento de las comunicaciones recibidas
Facilitación de información sobre identificación y mecanismos de detección. Elaboración de materiales, también indicando el correo y las personas referentes.	Responsable de comunicación	Anual y después de la revisión	Informe de la Comisión de Seguimiento
Partida en el presupuesto por formación	Asamblea	Anual	Presupuesto aprobado

<b>ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE ATENCIÓN</b>			
<b>Actuación</b>	<b>Quién</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Seguimiento</b>
Creación de la Comisión de Actuación. Encargada de recibir, gestionar y resolver las comunicaciones y procesos sobre acoso. No hace falta que sea permanente, solo se activa cuando hay un caso.	Como mínimo Comisión de Seguimiento + Consejo de sección afectado (si da el caso)	Cuando se active el protocolo	Nombramiento de la Comisión.
Elaboración de pautas genéricas de acogida, acompañamiento y abordaje	Comisión de Actuación	Máximo tres días después de recibir la comunicación	Informe de actuación
Tener referentes externos por si hace falta refuerzo, asesoramiento o derivación sobre el caso	Comisión de Actuación	Cuando se active el protocolo	Informe de actuación



Nombramiento de la Comisión de Investigación sobre quién efectuará todo el proceso de investigación	Comisión de Actuación	de	Cuando se active el protocolo	Informe de actuación
Elaborar el informe del proceso de investigación para la Comisión de Actuación	Comisión de Investigación	de	Máximo un mes después de la denuncia	Informe hecho
Elaborar el informe de aplicación de protocolo indicando las medidas que a ejecutar desde el consejo de sección o rector	Comisión de Actuación	de	Máximo un mes después de la denuncia	Informe hecho
Tener una partida en el presupuesto por si hace falta acciones que lo requieran y por formación de la Comisión de Actuación	Asamblea		Cuando se apruebe el presupuesto	Presupuesto aprobado

<b>ACTUACIONES VINCULADAS A LOS EJES DE RECUPERACIÓN Y REPARACIÓN</b>				
<b>Actuación</b>	<b>Quién</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Seguimiento</b>	
Elaboración y ejecución de las medidas concretas adecuadas a cada caso	Consejo de sección o Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Número de medidas aplicadas	
Ofrecer y facilitar ayuda externa para la recuperación.	Consejo de sección o Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe	
Facilitar las modificaciones de las actividades en la cooperativa a la persona acosada/agredida según las necesidades que exprese	Consejo de sección o Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe	
Desarrollo de Medidas de cuidado y reparación de los equipos	Consejo de sección o Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe	
Facilitación de herramientas para posibilitar la rehabilitación de la persona denunciada. Las herramientas que se establezcan tienen que estar siempre vinculadas a la garantía de no repetición	Consejo de sección o Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe	



Condena pública si hace falta, respetando la confidencialidad. Si fuera el caso acompañamiento en el proceso legal	Consejo de sección o Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe
Incluir en la memoria el número de veces que se ha activado el protocolo	Consejo Rector	Anual	Memoria

<b>ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE COMPROMISO</b>			
<b>Actuación</b>	<b>Quién</b>	<b>Cuándo</b>	<b>Seguimiento</b>
Revisión bianual del protocolo	Comisión de Seguimiento	Cada dos años	Revisión hecha
Incluir el protocolo en el plan de igualdad que se elabore	Comisión feminista	Cuando se elabore	
Hacer sesiones abiertas a todas las entidades socias para la presentación y las revisiones del protocolo	Comisión de Seguimiento	Cuando se presente y cada dos años a la revisión	
Reflexionar sobre como incorporar la necesidad que las entidades socias tengan medidas de este tipo	Comisión feminista		



## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento y activa la Comisión de Actuación.

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones comportan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la Comisión de Actuación:

Las funciones de la Comisión son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia interna.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia pero la Comisión, a partir de la información recibida, considera que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo tiene que posar en conocimiento del Consejo de Sección o Rector, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que se adopten medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que se consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos 3
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la Comisión a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se tiene que cerrar el caso, y no se tiene que hacer ninguna otra acción.

La Comisión de Actuación es responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le tiene que devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida



continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se tiene que adjuntar al expediente de investigación que se genere.

## **Fase 2: Denuncia interna e investigación**

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos la Comisión de Actuación crea una Comisión de Investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar la ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no tienen que transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las cuales tengan conocimiento. Según lo establecido en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad

La denuncia se tiene que presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como anexo n.º 1. La Comisión de Investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la cooperativa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las cuales se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas. El informe tiene que incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
  - ✓ Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso
  - ✓ Si hay dos o más personas acosadas.
  - ✓ Si se acreditan conductas intimidadoras o de represalias por parte de la persona acosadora.





- ✓ Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
- ✓ Si la persona acosada tiene algún tipo de diversidad funcional.
- ✓ Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
- ✓ Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

La Comisión de Investigación es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La cooperativa posee a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia. El informe de la Comisión de Investigación se remite a la Comisión de Actuación que la pasará con sus recomendaciones de medidas al Consejo Rector.

### Fase 3: Resolución

La resolución la tomará el Consejo de Sección donde se haya dado el caso o el Consejo Rector en caso de que sea intersecciones. Según el informe vinculante, el Consejo de Sección emite una resolución del caso, si se diera el caso que el Consejo de Sección no acepta el informe vinculante de la Comisión la resolución se pasaría al Consejo Rector. Esta resolución se emite como máximo en el plazo de los 30 días laborables desde el inicio del procedimiento.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
  - inicio del expediente sancionador (laboral o societario) por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras.
- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
  - archivo de la denuncia.

En la resolución se tienen que hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.



## 8. APLICACIÓN DE MEDIDAS

### **Medidas cautelares**

Medidas temporales dirigidas a proteger a la persona denunciante y evitar que se agrave la situación mientras dura el proceso de investigación.

Para aplicarlas deben existir indicios fundamentados de la existencia de acoso o discriminación, apreciarse riesgo de gravedad.

Deben ser proporcionales con la gravedad de los hechos denunciados.

En cada caso la Comisión de Actuación decidirá las medidas concretas, dependiendo del ámbito de actuación en que se ha producido (laboral, societario, proveedores...).

Desde permiso laboral, modificación horaria, prohibición a la persona denunciada de participación en órganos societarios y de representación, informar a la entidad o empresa a la que pertenece.

Estas medidas se aplicaran durante el período de investigación. Una vez resuelto el informe de la Comisión deberá valorar la suspensión de las medidas y si es el caso las nuevas.

### **Medidas reparadoras**

Para compensar el impacto negativo que la situación ha tenido sobre la integridad y dignidad de la persona y del efecto sobre su salud psicofísica.

Se debe tener en cuenta el derecho al reconocimiento público, a preservar la intimidad i a la compensación y restitución (soporte psicológico, indemnización económica).

Si es el caso también se establecen medidas reparadoras para el equipo y/o órgano al que ha afectado los hechos.

### **Medidas disciplinarias**

El objetivo de estas medidas puede ser corrector (evitar la reincidencia o punitivo (sanción).

Las medidas correctoras van ligadas a un plan de rehabilitación i no repetición para la persona denunciada.

Las medidas punitivas son las que marcan los estatutos como faltas graves y muy graves y en el caso de personas trabajadoras no socias las que corresponden a faltas graves del Estatuto de los Trabajadores.

En los estatutos:

El artículo actual para muy graves al que se referiría es:



“16.1.c) Realizar actuaciones nocivas para la cooperativa, con manifiesto perjuicio de esta o de alguna entidad o persona socia.”

El artículo actual para graves:

“17.1.e) Aquellos comportamientos que, de alguna manera, alteren el buen clima que debe presidir la relación entre los socios y las socias y otras personas vinculadas a la cooperativa.”

Las sanciones marcadas son:

19.2 Para faltas graves:

“19.2.a) Suspensión del derecho de voto en cualquier Asamblea a la que pertenezca, y/o del derecho a ostentar cargos en los órganos sociales, y/o del derecho a beneficiarse de los servicios de la cooperativa, para los supuestos en los que el socio o socia no esté al corriente de sus obligaciones económicas o no participe con la cantidad mínima obligatoria fijada por los Estatutos.

19.2.b) Multa de hasta 1.202,02 €. Para las personas socias de trabajo, la sanción económica consistirá en un descuento de anticipos laborales de veinte días como máximo.”

“19.3 Para faltas muy graves: expulsión de la cooperativa.”

Medidas si la persona denunciada pertenece i/o representa a una entidad socia de Coop57

Se informará a la entidad a la cual pertenece la persona denunciada y se valorará su aplicación del protocolo de Coop57 o propio para aplicar si fuera necesario aplicar las correspondientes medidas disciplinarias a la entidad.

Medidas si la persona denunciada pertenece y/o representa a una entidad socia de Coop57

Se informará a la entidad a la cual pertenece la persona denunciada y se valorará la aplicación del protocolo de Coop57 o del propio de la entidad, en el caso de que exista. Si fuese necesario, se aplicarán correspondientes medidas sancionadoras a la entidad.

Medidas si la persona denunciada pertenece a una entidad proveedora de Coop57

Se informará a la entidad a la cual pertenece la persona denunciada y se valorará su respuesta o la aplicación de su protocolo propio, en el caso de que exista. Si se valora necesario, se podría prescindir de los servicios de la entidad proveedora.



## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Protocolo es responsabilidad de la Comisión de Seguimiento, que tiene que supervisar su funcionamiento integral y, por lo tanto, de cada una de las acciones que se lleven a cabo a su alrededor.

Se convocará la Comisión de Seguimiento, como mínimo, una vez al año. La Comisión valorará la organización, coordinación y gestión de las actuaciones del Protocolo puestas en marcha y su relación con los objetivos previstos.

La evaluación se centrará en la medida objetiva de las actuaciones e intervenciones concretas llevadas a cabo dentro de los diferentes ejes establecidos en el Protocolo (prevención, detección, atención, recuperación, reparación).

A pesar de que la Comisión de Seguimiento también tiene un papel central en la evaluación de todas las acciones específicas realizadas (especialmente en los ejes de prevención y detección), se tendrá que coordinar con otras comisiones o grupos según los ejes de actuación a los cuales pertenezcan las medidas o acciones desarrolladas. En las tablas de actuaciones por ejes se puede consultar quién posee las competencias de desarrollo de cada una de las acciones.

La evaluación de las actuaciones vinculadas a los ejes de atención y de recuperación es responsabilidad de la Comisión de Actuación, que se convocará cada vez que tenga lugar una situación que lo requiera y que, una vez cerrado el proceso, trasladará los resultados a la Comisión de Seguimiento, respetando en todo caso la confidencialidad de las personas implicadas en el procedimiento.



## ANEXOS

### **Anexo 1.- Definición tareas y composición comisiones**

#### **Comisión de Seguimiento**

- Supervisar el funcionamiento integral del protocolo
- Diseñar, calendarizar y evaluar las acciones formativas en todos los ámbitos y por el conjunto de secciones
- Proponer las actuaciones de detección (correo y persona de referencia, contenidos a incorporar en la comunicación...)
- Proponer la composición de la Comisión de Investigación cuando se dé el caso
- Hacer la evaluación y el informe anual de la aplicación del presupuesto
- Hacer la revisión bianual

La componen, como mínimo<sup>3</sup>:

Consejo Rector, Comisión feminista y trabajadoras. 7 personas y 1 persona suplente.

La Comisión de Seguimiento renovará a la mitad de sus representantes cada tres años.

#### **Comisión de Actuación**

- Informar y asesorar a la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

La componen, como mínimo:

la Comisión de Seguimiento más alguna persona miembro del Consejo de Sección donde se haya producido el caso. Máximo 7 personas.

#### **Comisión de Investigación**

Las funciones de la Comisión de Investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, hace falta que se le informe del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se tiene que pedir que se haga un relato adicional.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar los y las posibles testigos.
- Valorar si hacen falta medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

La componen:

2 o 3 personas a propuesta de la Comisión de Actuación, tienen que ser personas formadas y conocedoras del protocolo, si hace falta y se considera adecuado se tiene que buscar ayuda externa en la organización más especializada.

---

<sup>3</sup> Se ha de tener en cuenta la representación de los diferentes territorios.



## **Anexo 2.- Pautas de actuación en la atención a la persona afectada**

### 1. Sobre la atención a las personas que intervienen

- La persona que ha sufrido acoso debe tener una persona de referencia
- Hacer una escucha activa y proactiva
- Informar de manera clara y comprensible sobre todos los derechos y recursos disponibles y de todas las vías de resolución posibles
- Mantener especial sensibilidad ya que se trabaja con información suya privada y íntima.
- Acompañar a las personas en la expresión y claridad de la situación vivida, personalizando la atención a partir de la comprensión de su demanda, la valoración de sus expectativas y el respeto a sus ritmos. Esta atención debe ser integral y debe tener en cuenta la diversidad de las personas afectadas y lo específico del acoso
- Huir de la reinterpretación de los hechos y de la creación de falsas expectativas. Facilitar la reflexión conjunta y evitar actitudes paternalistas y juicios de valor
- Respetar la autonomía en la toma de decisiones de las personas afectadas y darles soporte sobre la decisión tomada.
- Asesorar teniendo en cuenta la realidad cultural de la persona que sufre el acoso.

### 2. Sobre el entorno y el espacio para la atención

- Facilitar un espacio de atención confortable que permita la confidencialidad, la expresión de los sentimientos y que ofrezca un clima de confianza suficiente para la libre expresión del relato y de las emociones y que ofrezca también seguridad.
- Facilitar unos espacios adecuados para evitar que las atenciones sean visibles a terceras personas.
- Evitar la coincidencia con la persona presuntamente causante de los hechos
- Evitar interrupciones.



### **Anexo 3.- Modelo de formalización de la queja**

#### **FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA**

##### **Datos de la persona que presenta la queja:**

Nombre y apellidos:

Forma de contacto:

Tipo de vínculo con Coop57:

##### **Datos de la persona sobre la que se presenta la queja (aquellas que se conozcan)**

Nombre y apellidos:

Forma de contacto:

Tipo de vínculo con Coop57:

##### **Relato de los hechos (concretar motivos, explicación, documentación si se tercia...)**

##### **Testigos (hay que denominarlos con nombre, apellidos y forma de contacto)**

**En caso de que se quiera presentar la queja en nombre de una entidad y se quiera dejar constancia, hace falta que se expliquen los motivos.**

##### **Recepción de la queja**

Fecha y lugar:

He recibido

Nombre, apellidos y firma de quien recibe la queja

Firma de quien presenta la queja

Este documento y el tratamiento de la queja respeta y respetará el marco legal de protección de datos

## Anexo 4.- Circuito de actuación

