



2022

**Protocol d'abordatge i actuació en situacions d'assetjament sexual o discriminatori, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o per raó d'identitat/expressió de gènere en l'entorn laboral i marc cooperatiu**







## ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ I JUSTIFICACIÓ	3
2. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
3. PARADIGMA DE COMPREENSIÓ I ABORDATGE	6
4. DEFINICIONS	7
5. PRINCIPIS I GARANTIES	8
6. ACTUACIONS	10
7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	14
8. APLICACIÓ DE MESURES	17
9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	19
ANNEXOS	20



## 1. PRESENTACIÓ I JUSTIFICACIÓ

Coop57 és una cooperativa de serveis financers ètics i solidaris que té com a objectiu principal contribuir a la transformació social de la nostra economia i societat.

Des de fa anys un dels nostres principis ètics és treballar per a incorporar la visió i els criteris de l'economia feminista en el funcionament de Coop57. D'aquesta manera, l'any 2012 va néixer la Comissió feminista a Catalunya i a la fi de 2019 es va crear la Comissió Feminista Som Totes, que agrupa dones sòcies de totes les seccions.

Gràcies al seu treball s'han fet avanços significatius, garantint una major presència de dones en els òrgans de participació, utilitzant un llenguatge inclusiu no sexista, promovent mesures de conciliació i corresponsabilitat de les cures, fent formació a les diferents persones i òrgans que conformen l'entitat i creant un espai fix per a la Comissió Feminista en el butlletí semestral de la cooperativa. Alhora, es treballa per a incidir en les seves entitats sòcies definint criteris d'avaluació des d'aquesta perspectiva.

La Comissió Feminista es va plantejar augmentar el compromís de tota l'organització amb la perspectiva feminista. Per a això es va optar per elaborar en el protocol contra l'assetjament sexual, que ens permetria crear una visió compartida en l'erradicació de la violència masclista i aprofundir en el camí de canvi de cultura patriarcal de l'organització. La metodologia, eminentment qualitativa i participada, parteix de l'elaboració de la proposta des de la Comissió Feminista, planteja el seu debat i aprovació als consells i assemblees, per a posteriorment fer la formació que permeti aprofundir en actituds i canvis de consciència. Més endavant es generarà el pla d'igualtat amb tota l'organització.

El present document és fruit d'aquest treball i el primer pas per a construir el citat protocol, a través d'un procés participatiu, que abordarà l'actuació en situacions d'assetjament sexual o discriminatori per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat/expressió de gènere.

Tot això ha anat avançant en un context en el qual l'agenda feminista ha interpellat activament a l'economia social i solidària. Gràcies a això, l'ESS ha anat incorporant el "discurs" feminista en les seves declaracions i reflexions. Que això no es quedi en simple enunciat ha estat i continua sent la tasca de la Comissió Feminista de Coop57 i de moltes altres persones que participen en les diferents seccions i comissions de l'organització.

El marc social i econòmic en el qual ens trobem continua sent el d'un sistema heteropatriarcal, racista, classista, capacitista i colonial. Aquests eixos de discriminació influeixen profundament en les nostres relacions quotidianes, tant personals i comunitàries com laborals. El protocol tindrà en compte les possibles situacions de vulnerabilitat vinculades a aquests eixos, i els abordarà des d'una



mirada interseccional. D'aquesta manera, es fa un primer pas per a visibilitzar i manifestar el compromís enfront de l'abordatge de les diferents formes d'assetjament i discriminació que puguin donar-se en la nostra organització. Perquè invisibilitzar aquesta complexitat suposa una forma de complicitat amb les violències estructurals, i permet que es perpetuïn des de la impunitat.

Visibilitzar les situacions que contempla el protocol des d'una mirada interseccional, que contempli la complexitat de l'encreuament d'opressions, implica reconèixer que es requereixen instruments específics per a l'abordatge integral de les agressions. Al mateix temps, el protocol obre un procés d'aprenentatge i un camí ben marcat, que no exclou el suport extern i complementari d'expertes, quan sigui necessari.

Per tot això, presentem aquest protocol amb el qual Coop57 manifesta el seu compromís per a aconseguir espais de treball segurs i unes relacions societàries i laborals on es respectin i garanteixin els drets humans i la dignitat de totes les persones, des de la llibertat i el respecte. Tot això per a construir, consegüentment, unes relacions lliures de situacions d'assetjament sexual o discriminatori per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat/expressió de gènere. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

El present document es nodreix d'altres protocols elaborats en l'àmbit social, especialment el de la Fede.cat, fet a través d'un procés participatiu i acompanyat per l'associació Creació Positiva (organització que treballa per a fer efectius els drets sexuals en la societat). Preveu les dimensions i estratègies fonamentals per a aconseguir els objectius marcats, a través dels eixos d'actuació que assenyalen les normatives sobre violències amb base de gènere:

**La prevenció:** accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de les violències masclistes (inclosa la LGTBIfobia) a través de la reducció de factors de risc i impedir la normalització, i accions encaminades a sensibilitzar a la ciutadania contra les violències.

**La detecció:** identificació i visibilitat de la problemàtica a través d'instruments teòrics i tècnics, tant si és aquesta és estable o esporàdica. Permeti conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir per a evitar la cronicitat.

**L'atenció:** accions destinades al que una persona pugui superar les situacions i conseqüències generades per casos de violència masclista en tots els àmbits de la seva vida, garantint la seva seguretat i facilitant-li informació i recursos necessaris.

**La recuperació:** procés de *desvictimització* en els àmbits de la vida afectats d'una persona. Comporta un cicle vital personal i social centrat en la restauració dels àmbits danyats.

**La reparació:** mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives, etc. que els organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de les violències masclistes han de garantir per a contribuir al restabliment dels àmbits danyats, oferint acompanyament i assessoria adaptada a la persona.



## 2. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

### Els objectius

- Informar, formar i sensibilitzar en matèria d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat/expressió de gènere, a totes les persones treballadores i sòcies que tenen relació quotidiana amb l'activitat de la cooperativa.
- Vetllar per un entorn societari i laboral on es respecti la integritat i dignitat de les persones.
- Establir les mesures preventives necessàries per a evitar que es produeixin situacions d'assetjament i/o discriminació per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat/expressió de gènere.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per a atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis que estableix el Protocol.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

### L'àmbit d'aplicació

El Protocol és assumit per Coop57, SCCL i per la Fundació Coop57.

Serà d'aplicació a:

- les persones treballadores de les dues entitats en el seu entorn laboral, siguin sòcies, contractades o en prestació de serveis.
- les persones dels òrgans socials de la cooperativa i la fundació.
- les persones col·laboradores en comissions.

La responsabilitat de la cooperativa i la fundació inclou la protecció d'aquestes persones davant conductes d'assetjament i/o discriminació produïdes entre persones de la mateixa o per/sobre persones externes.

S'informarà d'aquest protocol a totes les persones i entitats que tinguin relació amb la Cooperativa, sent treballadores, sòcies, proveïdores, usuàries de l'espai, dels serveis o activitats d'aquesta.



### 3. PARADIGMA DE COMPRENSIÓ I ABORDATGE

Les manifestacions que comprèn el present protocol són greus mostres de vulneració de drets, majoritàriament cap a les dones i altres persones oprimides pels estàndards heteropatriarcales (persones pertanyents a col·lectius LGTBI i persones amb assignació o autoassignació de gènere no normativa). Per tant, es fa indispensable treballar des d'una perspectiva de drets vinculada a la perspectiva de gènere en clau feminista interseccional.

Això significa situar els drets de les persones com la pedra angular de la nostra mirada i la nostra intervenció. Treballar des d'aquesta perspectiva col·loca el respecte, la protecció i la garantia dels drets humans com a fonaments bàsics i visibilitza les desigualtats estructurals que provoquen que una part de la població no pugui exercir-los en plena llibertat.

Treballar des de la perspectiva de gènere en clau feminista interseccional suposa apostar, èticament i políticament, per la reivindicació de les teories i pràctiques feministes que visibilitzen les violències masclistes vinculades a estratègies estructurals de desigualtat i dominació basades en el gènere, i amb les afectacions i l'impacte que poden provocar a qui les pateix.

Aquesta aposta implica visibilitzar i desnaturalitzar els discursos i les pràctiques que sustenten i perpetuen les violències masclistes, amb l'objectiu de trencar amb la impunitat dels agressors i centrar la intervenció en les afectacions<sup>1</sup>.

El paradigma de comprensió i abordatge que facilita abordar totes aquestes qüestions i en el qual es basen les intervencions del present protocol és el paradigma del contínuum, que assenyala la naturalesa multicausal de les violències masclistes i visibilitza la interrelació entre estadis i "categories" de les violències, apuntant que les dones i les persones que transgredeixen els mandats heteronormatius sofrim o podem sofrir diferents i diversos tipus de violències masclistes de forma interconnectada i simultània, en el mateix o en diferents àmbits i contextos. El paradigma del contínuum facilita posar el focus en l'impacte i les afectacions de les víctimes o supervivents de les violències masclistes i en les necessitats i demandes específiques d'aquestes, en diferents moments de la seva vida i del seu procés de recuperació, a través d'una mirada interseccional.

A més, visibilitza que, si bé necessitem classificacions i categories que ens ajudin a explicar les manifestacions de les violències masclistes i els elements que les componen, els límits entre aquestes són molt difusos a causa de la interconnexió i de la retroalimentació existent entre elles.

---

<sup>1</sup> En contraposició a models de comprensió i abordatge basats en la gradació i intensitat de les situacions de violències -reduïts a límits jurídics-, que homogeneïtzen les respostes en els processos d'intervenció, desdibuixant les necessitats i demandes individualitzades de les persones que sofreixen violències.



#### 4. DEFINICIONS

- **Assetjament sexual.** Constitueix qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007).
- **Assetjament per raó de sexe.** Constitueix qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007). Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments en l'àmbit laboral per raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com els que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones, en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (per exemple, un canvi d'horari, canvi de funcions o de lloc de treball).
- **Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.** Constitueix qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei catalana 11/2014).
- **Assetjament discriminatori per raó de gènere.** Constitueix assetjament per raó de gènere (identitat de gènere o expressió de gènere) qualsevol comportament fet en funció del gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. (Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia).
- **Assetjament discriminatori per raó de sexe.** Qualsevol comportament fet en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. (Llei catalana 17/2020 del dret de les dones a erradicar la violència masclista).
- **Assetjament discriminatori per raó d'opció sexual.** Constitueix assetjament per raó d'opció sexual (identitat de gènere o expressió de gènere) qualsevol comportament fet en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. (Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia).





## 5. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

### **Respecte i protecció**

- S'actua amb respecte i discreció per a protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de la cooperativa.

### **Confidencialitat**

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

### **Dret a la informació**

- Totes les persones implicades tenen dret a: 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 cooperativa ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

### **Diligència i celeritat**

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per a aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

### **Tracte just**

- Es garanteix l'audiència imparcial i 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 implicada ha de sofrir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament i/o discriminació.
- En els expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

### **Col·laboració**

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



### **Mesures cautelars**

Si durant el procediment i fins al tancament del procés hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la cooperativa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyspreu de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

### **Vigilància de la salut**

Les persones que pateixen una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.



## 6. ACTUACIONS

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE PREVENCIÓ			
Actuació	Qui	Quan	Seguiment
Declaració de principis: incloure-ho com a punt introductor en les assemblees en què es presenti l'aprovació del protocol.	Consell Recto	Quan s'hagi d'aprovar el protocol	
Crear la Comissió de Seguiment de l'aplicació dels àmbits del protocol	Com a mínim Consell Rector, Comissió Feminista, sòcies treballadores	Quan s'aprovi	Informes anuals de la tasca de seguiment
Formació a totes les persones de l'àmbit d'actuació i una específica per a qui faci de referent i per a qui pugui compondre la Comissió de Recerca	Comissió de Seguiment	Des de l'aprovació i com a màxim dins de l'any posterior	Calendari de formacions i comprovar l'acompliment
Formació a les persones que s'incorporin amb posterioritat a la cooperativa	Comissió de Seguiment	Dins del mes de la incorporació	
Facilitar estils de gestió i lideratge participatiu, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació	Consell Rector, Consells de Secció, comissions i equip tècnic	Permanent	Pla de treball
Introduir la difusió del protocol i la declaració de principis dins del pla de comunicació	Responsables de comunicació	Permanent	Memòria anual
Incorporar el protocol en la documentació que es lliura a les entitats quan es fan sòcies	Àrea social	Permanent	Nombre de documents entregats
Valoració i revisió del protocol en les memòries anuals. Incorporació d'accions en els plans de treball	Comissió de Seguiment i cada secció	Anual	Memòria
Partida en el pressupost per a formació	Assemblea	Anual	Pressupost aprovat

<b>ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE DETECCIÓ</b>			
<b>Actuació</b>	<b>Qui</b>	<b>Quan</b>	<b>Seguiment</b>
Formació a Consells de Secció i equip tècnic sobre detecció	A proposta de la Comissió de Seguiment	Una vegada a l'any i sempre que es modifiqui el protocol	Informe de la Comissió de Seguiment
Disposar d'un e-mail sol destinat a rebre queixes o informacions, i establir persones referents (tractament confidencial)	A proposta de la Comissió de Seguiment	Anual i posteriorment a la revisió	Informe de la Comissió de Seguiment de les comunicacions rebudes
Facilitació d'informació sobre identificació i mecanismes de detecció. Elaboració de materials, també indicant el correu i les persones referents	Responsable de comunicació	Anual i posteriorment a la revisió	Informe de la Comissió de Seguiment
Partida en el pressupost per a formació	Assemblea	Anual	Pressupost aprovat

<b>ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ATENCIÓ</b>			
<b>Actuació</b>	<b>Qui</b>	<b>Quan</b>	<b>Seguiment</b>
Creació de la Comissió d'Actuació. Encarregada de rebre, gestionar i resoldre les comunicacions i processos sobre assetjament. No cal que sigui permanent, només s'activa quan hi ha un cas	Com a mínim Comissió de Seguiment + Consell de Secció afectat (si es dona el cas)	Quan s'activi el protocol	Nomenament de la Comissió
Elaboració de pautes genèriques d'acolliment, acompanyament i abordatge	Comissió d'Actuació	Màxim tres dies després de rebre la comunicació	Informe d'actuació
Tenir referents externs per si fa falta reforç, assessorament o derivació sobre el cas	Comissió d'Actuació	Quan s'activi el protocol	Informe d'actuació
Nomenament de la Comissió de Recerca sobre qui efectuarà tot el procés de recerca	Comissió d'Actuació	Quan s'activi el protocol	Informe d'actuació

Elaborar l'informe del procés de recerca per a la Comissió d'Actuació	Comissió d'Investigació	Màxim un mes després de la denúncia	Informe fet
Elaborar l'informe d'aplicació de protocol indicant les mesures que a executar des del consell de secció o rector	Comissió d'Actuació	Màxim un mes després de la denúncia	Informe fet
Tenir una partida en el pressupost per si fa falta accions que el requereixin i per formació de la Comissió d'Actuació	Assemblea	Quan s'aprovi el pressupost	Pressupost aprovat

### ACTUACIONS VINCULADES ALS EIXOS DE RECUPERACIÓ I REPARACIÓ

Actuació	Qui	Quan	Seguiment
Elaboració i execució de les mesures concretes adequades a cada cas	Consell de Secció o Consell Rector	Quan acabi el procés	Nombre de mesures aplicades
Oferir i facilitar ajuda externa per a la recuperació	Consell de Secció o Consell Rector	Quan acabi el procés	Informe
Facilitar les modificacions de les activitats en la cooperativa a la persona assetjada/agredida segons les necessitats que expressi	Consell de Secció o Consell Rector	Quan acabi el procés	Informe
Desenvolupament de Mesures de cura i reparació dels equips	Consell de Secció o Consell Rector	Quan acabi el procés	Informe
Facilitació d'eines per a possibilitar la rehabilitació de la persona denunciada. Les eines que s'estableixin han d'estar sempre vinculades a la garantia de no repetició	Consell de Secció o Consell Rector	Quan acabi el procés	Informe
Condemna pública si fa falta, respectant la confidencialitat. Si fos el cas, acompanyament en el procés legal	Consell de Secció o Consell Rector	Quan acabi el procés	Informe
Incloure en la memòria el nombre de vegades que s'ha activat el protocol	Consell Rector	Anual	Memòria



<b>ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE COMPROMÍS</b>			
<b>Actuació</b>	<b>Qui</b>	<b>Quan</b>	<b>Seguiment</b>
Revisió bianual del protocol	Comissió de Seguiment	Cada dos anys	Revisió feta
Incloure el protocol en el pla d'igualtat que s'elabori	Comissió Feminista	Quan s'elabori	
Fer sessions obertes a totes les entitats sòcies per a la presentació i les revisions del protocol	Comissió de Seguiment	Quan es presenti i cada dos anys a la revisió	
Reflexionar sobre com incorporar la necessitat que les entitats sòcies tinguin mesures d'aquest tipus	Comissió Feminista		



## 7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

### Fase 1: Comunicació i assessorament

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

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

La comunicació la pot fer:

La persona afectada.

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

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la Comissió d'Actuació:

Les funcions de la Comissió són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar a la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia, però la Comissió, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, l'ha de posar en coneixement del Consell de Secció o Rector, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que es considerin necessàries per a fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la Comissió a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

La Comissió d'Actuació és responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.



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

## **Fase 2: Denúncia interna i investigació**

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per a emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per a proposar mesures d'intervenció. A aquest efecte la Comissió d'Actuació crea una Comissió de Recerca.

La recerca s'inicia a partir de la denúncia feta per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins de l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com la suposadament assetjadora, per a preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La Comissió de Recerca estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de la cooperativa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

El procés de recerca conclou amb un informe vinculant on s'inclouin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adequades.

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

- Identificar la/les persona/s suposadament assetjada/s i assetjadora/s.
  - Relació nominal de les persones que hagin participat en la recerca i en l'elaboració de l'informe.
  - Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
  - Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions fetes.
- Quan s'hagi entrevistat a testimonis, i per a garantir la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.





- Circumstàncies agreujants observades:
  - ✓ Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - ✓ Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - ✓ Si s'acrediten conductes intimidatòries o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - ✓ Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte a la relació laboral de la persona assetjada.
  - ✓ Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
  - ✓ Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
  - ✓ Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està portant a terme.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

La Comissió de Recerca és la responsable de la gestió i la custòdia, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. La cooperativa posa a disposició els mitjans necessaris per a fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió de Recerca es remet a la Comissió d'Actuació que la passarà amb les seves recomanacions de mesures al Consell Rector.

### Fase 3: Resolució

La resolució la prendrà el Consell de Secció on s'hagi donat el cas o el Consell Rector en cas que sigui interseccions. Segons l'informe vinculant, el Consell de Secció emet una resolució del cas, si es donés el cas que el Consell de Secció no accepta l'informe vinculant de la Comissió la resolució es passaria al Consell Rector. Aquesta resolució s'emet com a màxim en el termini dels 30 dies laborables des de l'inici del procediment.

- Si hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - inici de l'expedient sancionador (laboral o societari) per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores.
- Si no hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - arxivament de la denúncia.

En la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

S'envia una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.



## 8. APLICACIÓ DE MESURES

### Mesures cautelars

Mesures temporals dirigides a protegir la persona denunciada i evitar que s'agreugi la situació mentre dura el procés de recerca. Per a aplicar-les han d'existir indicis fonamentats de l'existència d'assetjament o discriminació, apreciar-se risc de gravetat. Han de ser proporcionals amb la gravetat dels fets denunciats.

En cada cas la Comissió d'Actuació decidirà les mesures concretes, depenent de l'àmbit d'actuació en què s'ha produït (laboral, societari, proveïdors...). Des de permís laboral, modificació horària, prohibició a la persona denunciada de participació en òrgans societaris i de representació, informar l'entitat o empresa a la qual pertany.

Aquestes mesures s'aplicaran durant el període de recerca. Una vegada resolt l'informe de la Comissió haurà de valorar la suspensió de les mesures i, si és el cas, les noves aplicades.

### Mesures reparadores

Per a compensar l'impacte negatiu que la situació ha tingut sobre la integritat i dignitat de la persona i de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

S'ha de tenir en compte el dret al reconeixement públic, a preservar la intimitat i a la compensació i restitució (suport psicològic, indemnització econòmica).

Si és el cas, també s'estableixen mesures reparadores per a l'equip i/o òrgan al qual ha afectat els fets.

### Mesures disciplinàries

L'objectiu d'aquestes mesures pot ser corrector (evitar la reincidència o punitiu - sanció).

Les mesures correctores van lligades a un pla de rehabilitació i no repetició per a la persona denunciada.

Les mesures punitives són les que marquen els estatuts com faltes greus i molt greus i en el cas de persones treballadores no sòcies les que corresponen a faltes greus de l'Estatut dels Treballadors.

En els estatuts:

L'article actual per a molt greus al qual es referiria és:



“16.1.c) Dur a terme actuacions nocives per a la cooperativa, amb manifest perjudici d'aquesta o d'alguna entitat o persona sòcia.”

L'article actual per a greus:

“17.1.e) Els comportaments que, d'alguna manera, alterin el bon clima que ha de presidir la relació entre els socis i les sòcies i altres persones vinculades a la cooperativa.”

Les sancions marcades són:

19.2 Per faltes greus:

19.2.a) Suspensió del dret de vot en qualsevol Assemblea a la qual pertanyi, i/o del dret a ostentar càrrecs en els òrgans socials, i/o del dret a beneficiar-se dels serveis de la cooperativa, per als supòsits en què el soci o la sòcia no estigui al corrent de les seves obligacions econòmiques o no participi amb la quantitat mínima obligatòria fixada pels Estatuts.

19.2.b) Multa de fins a 1.202,02 €. Per a les persones sòcies de treball, la sanció econòmica consisteix en un descompte de bestretes laborals de vint dies com a màxim.

19.3 Per faltes molt greus:

Expulsió de la cooperativa.

Mesures si la persona denunciada pertany i/o representa a una entitat sòcia de Coop57

S'informarà l'entitat a la qual pertany la persona denunciada i es valorarà l'aplicació del protocol de Coop57 o del propi de l'entitat, en el cas que existeixi. Si fos necessari, s'aplicaran corresponents mesures sancionadores a l'entitat.

Mesures si la persona denunciada pertany a una entitat proveïdora de Coop57

S'informarà l'entitat a la qual pertany la persona denunciada i es valorarà la seva resposta o l'aplicació del seu protocol propi, en el cas que existeixi. Si es valora necessari, es podria prescindir dels serveis de l'entitat proveïdora.



## 9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment del Protocol és responsabilitat de la Comissió de Seguiment, que ha de supervisar el seu funcionament integral i, per tant, de cadascuna de les accions que es duguin a terme al seu voltant.

Es convocarà la Comissió de Seguiment, com a mínim, una vegada a l'any. La Comissió valorarà l'organització, coordinació i gestió de les actuacions del Protocol posades en marxa i la seva relació amb els objectius previstos.

L'avaluació se centrarà en la mesura objectiva de les actuacions i intervencions concretes dutes a terme dins dels diferents eixos establerts en el Protocol (prevenció, detecció, atenció, recuperació, reparació).

Malgrat que la Comissió de Seguiment també té un paper central en l'avaluació de totes les accions específiques fetes (especialment en els eixos de prevenció i detecció), s'haurà de coordinar amb altres comissions o grups segons els eixos d'actuació als quals pertanyin les mesures o accions desenvolupades. En les taules d'actuacions per eixos es pot consultar qui posseeix les competències de desenvolupament de cadascuna de les accions.

L'avaluació de les actuacions vinculades als eixos d'atenció i de recuperació és responsabilitat de la Comissió d'Actuació, que es convocarà cada vegada que tingui lloc una situació que ho requereixi i que, una vegada tancat el procés, traslladarà els resultats a la Comissió de Seguiment, respectant en tot cas la confidencialitat de les persones implicades en el procediment.



## ANNEXOS

### **Annex 1.- Definició tasques i composició comissionis**

#### **Comissió de Seguiment**

- Supervisar el funcionament integral del protocol
- Dissenyar, establir el calendari i avaluar les accions formatives en tots els àmbits i pel conjunt de seccions
- Proposar les actuacions de detecció (correu i persona de referència, continguts a incorporar en la comunicació...)
- Proposar la composició de la Comissió de Recerca quan es doni el cas
- Fer l'avaluació i l'informe anual de l'aplicació del pressupost
- Fer la revisió bianual

La componen, com a mínim<sup>2</sup>:

Consell Rector, Comissió Feminista i treballadores. 7 persones i 1 persona suplent.

La Comissió de Seguiment renovarà a la meitat dels seus representants cada tres anys.

#### **Comissió d'Actuació**

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar a la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

La componen, com a mínim:

Comissió de Seguiment més alguna persona membre del Consell de Secció on s'hagi produït el cas. Màxim 7 persones.

#### **Comissió de Recerca**

Les funcions de la Comissió de Recerca són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i recerca, fa falta que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan prou relatats els fets, s'ha de demanar que es faci un relat adicional.

---

<sup>2</sup> S'ha de tenir en compte la representació dels diferents territoris.



- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si fan falta mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

La componen:

2 o 3 persones a proposta de la Comissió d'Actuació, han de ser persones formades i coneixedores del protocol, si fa falta i es considera adequat s'ha de buscar ajuda externa en l'organització més especialitzada.

## **Annex 2.- Pautes d'actuació en l'atenció a la persona afectada**

### 1. Sobre l'atenció a les persones que intervenen

- La persona que ha sofert assetjament ha de tenir una persona de referència
- Fer una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible sobre tots els drets i recursos disponibles i de totes les vies de resolució possibles.
- Mantenir especial sensibilitat, ja que es treballa amb informació privada i íntima.
- Acompanyar a les persones en l'expressió i claredat de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte als seus ritmes. Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat de les persones afectades i l'específic de l'assetjament.
- Fugir de la reinterpretació dels fets i de la creació de falses expectatives. Facilitar la reflexió conjunta i evitar actituds paternalistes i judicis de valor.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar-los suport sobre la decisió presa.
- Assessorar tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix l'assetjament.

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

- Facilitar un espai d'atenció confortable que permeti la confidencialitat, l'expressió dels sentiments i que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat i de les emocions i que ofereixi també seguretat.
- Facilitar uns espais adequats per a evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament causant dels fets
- Evitar interrupcions.



### **Annex 3.- Model de formalització de la queixa**

#### **FORMALITZACIÓ DE LA QUEIXA**

##### **Dades de la persona que presenta la queixa:**

Nom i cognoms:

Forma de contacte:

Tipus de vincle amb Coop57:

##### **Dades de la persona sobre la qual es presenta la queixa (aquelles que es coneguin)**

Nom i cognoms:

Forma de contacte:

Tipus de vincle amb Coop57:

##### **Relat dels fets (concretar motius, explicació, documentació si s'escau...)**

##### **Testimonis (cal denominar-los amb nom, cognoms i forma de contacte)**

**En cas que es vulgui presentar la queixa en nom d'una entitat i es vulgui deixar constància, fa falta que s'expliquin els motius.**

##### **Recepció de la queixa**

Data i lloc:

He rebut

Nom, cognoms i signatura de qui rep la queixa:

Signatura de qui presenta la queixa:

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

#### Annex 4.- Circuit d'actuació

