

Protocol d'Acció Solidària i Logística (ASL) per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Aprovat per la Junta Directiva d'ASL, a 16 de març de 2024.

Índex

1. Introducció	3
2. Objectiu	4
3. Àmbit d'aplicació	5
4. Definició de conceptes	6
5. Tipus d'assetjament	8
6. Principis generals	8
7. Fases de la intervenció del protocol	10
8. Competències i responsabilitats	10
9. Actuacions	13

1. Introducció

Totes les persones tenen el dret a rebre un bon tracte, respectuós i digne, a viure lliures de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació en tots els àmbits.

La violència sexual, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere atempten contra els drets humans i contra aquests principis.

Les violències masclistes es donen en tots els àmbits de la societat, el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior. La violència contra les dones és l'expressió més greu i devastadora d'aquesta cultura, que no només destrueix vides, sinó que impedeix el desenvolupament dels drets, la igualtat d'oportunitats i les llibertats de les dones.

Acció Solidària i Logística rebutja aquests actes i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les, per facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin i per rebutjar-les i erradicar-les.

Aquest protocol s'aplicarà per abordar de manera global qualsevol conducta que atempti contra el dret de les persones a rebre un tracte respectuós i digne, lliure de violències masclistes i LGBTI-fòbiques i, per garantir un tracte amb igualtat i a no patir discriminació.

D'acord amb les lleis Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, 17/2015, la llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, la llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, o la llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, el protocol inclou la prevenció, detecció i resolució dels casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual, atès que aquests tipus de comportament atempten contra la igualtat entre dones i homes.

En aquest sentit, el present Protocol determina les responsabilitats dels òrgans d'ASL que han de dur a terme actuacions preventives i d'intervenció i assegura la pluralitat d'actors que garanteixi la presa de decisions més encertada possible, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas.

Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i les discriminacions que es poden donar a l'àmbit laboral o de participació social poden tenir forma de violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol. També les violències masclistes que es poden produir en l'àmbit de la vida social i política, incloent-hi les institucions i les administracions públiques, si són tolerades i no rebutjades, o no s'actua amb diligència deguda, esdevenen una forma de violència institucional.

En ASL no tolerarem cap comportament que amb aquestes característiques provoqui danys, discriminació i vulneració de drets o un dany a la víctima.

Aquest comportament s'agreuja si la persona autora comet el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàctic de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la indicada relació i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

Per la seva banda, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, defineix l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'aplicació d'aquest Protocol no és obstacle perquè es duguin a terme altres accions en l'àmbit penal quan escaigui.

2. Objectiu

L'objectiu general d'aquest Protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament de qualsevol tipus, i específicament el sexual, per raó del sexe, d'orientació sexual i/o identitat de gènere o expressió de gènere amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit d'Acció Solidària i Logística.

Per tant, el Protocol pretén ser un instrument per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos, amb els següents objectius específics:

- Acabar amb l'assetjament de qualsevol tipus, i específicament el sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit d'ASL i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que corresponguin.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades i l'aplicació de les mesures que s'adoptin en cada cas per a la protecció de les víctimes, incloent-hi les mesures cautelars que escaiguin.
- Crear un circuit d'intervenció ràpid, àgil i eficient.
- Establir les mesures de seguiment i actuació que s'han d'adoptar per part d'ASL envers la víctima d'un cas d'assetjament objecte d'aquest Protocol.
- Establir mesures d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.
- Definir i implementar les actuacions preventives d'acord amb els principis i objectius del present Protocol.

- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents actors intervinents.
- Elaborar estratègies de sensibilització sobre les matèries objecte del Protocol.
- Obtenir la informació necessària per a elaborar la diagnosi sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació amb altres associacions que treballen en la temàtica, per afavorir una actuació integral d'ASL.

3. Àmbit d'aplicació

El constitueixen totes les persones membres d'ASL i totes aquelles amb les que s'hi relacionin en el marc de les activitats i accions de l'entitat.

En aplicació de les obligacions de coordinació d'activitats, la Junta Directiva d'ASL informará les empreses externes contractades així com les associacions col·laboradores de l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un cas d'assetjament objecte d'aquest Protocol entre membres d'ASL i el personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal associatiu que presti els seus serveis, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament objecte d'aquest Protocol entre membres d'ASL i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial a través de la Junta Directiva, per tal de garantir la comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.
- Quan consti obert un expedient disciplinari i/o un procediment penal en què existeixi identitat de subjectes, objecte i fonament amb la situació que ha donat lloc a l'activació del present Protocol, es suspendrà la substanciació d'aquest fins a la finalització dels procediments penal o disciplinari, a excepció de la implementació de les mesures cautelars que calgui adoptar per evitar danys futurs.
- En tot cas, s'han d'aplicar aquest protocol i les actuacions d'intervenció previstes quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial en els casos que correspongui.

4. Definició de conceptes

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

- **Assetjament:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de qualsevol índole, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de superioritat psicològica o física respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina a l'àmbit associatiu i pot tenir continuïtat fora. Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és no desitjada correspon sempre a la persona receptora.

- **Assetjament per raó del sexe:** el constitueix un comportament, continuat i sistemàtic, no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat, paternitat i assumpció d'altres responsabilitats de cura de familiars, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

- **Assetjament per raó de l'orientació sexual:** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de la identitat de gènere o expressió de gènere:** inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.
- **Comportament no desitjat per part de qui el pateix:** en una situació d'assetjament objecte d'aquest Protocol, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.
- **Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista:** aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris

sobre el físic i/o l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

- **Prevenició:** El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegin com a justificables ni tolerables.
- **Reparació:** El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència sexual que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris.
- **Diligència deguda** L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència sexual i protegir-ne les víctimes.
- **Victimització secundària o revictimització:** El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.
- **Violència de segon ordre:** Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència sexual i les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.
- **Discriminació directa:** La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones.
- **Discriminació indirecta:** La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- **Discriminació múltiple:** La situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat. La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color

de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.

- **Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat:** Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

5. Tipus d'assetjament

L'assetjament, en termes generals, presenta diferents modalitats en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament en general, i d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en particular es poden produir fora de la seu de l'entitat i de l'horari laboral sempre que tingui relació amb l'associació.

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament entre persones d'ASL i de personal de la seu i entre persones d'ASL i persones d'empreses i/o associacions externes.

6. Principis generals

En els casos d'assetjament objecte d'aquest Protocol, ateses les característiques de les situacions personals i els actors implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis generals següents:

- Principi de legalitat.
- Protecció de la intimitat.
- Principi d'impuls d'ofici.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.

- Principi d'imparcialitat.
- Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.
- Principi d'indemnitat

A més a més, s'han de tenir en compte els principis d'actuació següents:

- Qualsevol persona que treballi o sigui voluntari/voluntària a ASL i tingui coneixement d'un possible cas d'assetjament objecte d'aquest Protocol, haurà d'enviar una comunicació al correu assetjament.asl@gmail.com; o bé posar-ho en coneixement del President/a de l'associació, qui haurà de realitzar l'esmentada comunicació.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest Protocol podrà denunciar-lo i tindrà dret a obtenir-ne una resposta.
- Cal garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg del procediment, com també la igualtat de tracte entre totes elles, en particular entre dones i homes.
- Es garanteix el tractament confidencial de la informació relativa a les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament objecte d'aquest Protocol, sens perjudici del que estableixi la normativa de règim disciplinari.
- La investigació i la resolució del procediment, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars i/o correctores i sancions es faran amb la màxima celeritat.
- Es prohibeix qualsevol tracte advers o efecte negatiu sobre la persona com a conseqüència de la presentació de la queixa o denúncia per raó d'assetjament objecte d'aquest Protocol.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada durant les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació subjecta al règim revist a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al Reglament General de Protecció de dades, Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones

físiques en el que respecta al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades.

7. Fases de la intervenció del Protocol

- **FASE 1 - Comunicació i assessorament:** s'informa, assessora i acompanya la persona que pateix assetjament i es prepara la fase de denúncia interna i investigació.
- **FASE 2 - Denúncia interna i investigació:** s'investiguen exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les proves o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.
- **FASE 3 - Resolució:** prendre mesures d'actuació necessàries.

8. Competències i responsabilitats

8.1 El/la President/a d'ASL

- Rep les denúncies i/o comunicacions.
- Activa el present Protocol, mitjançant resolució en què s'acordi la convocatòria de la Comissió d'actuació, investigació i de resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en rebre la denúncia i/o comunicació.
- Adopta, mitjançant resolució, les mesures cautelars, a proposta de la COMISSIÓ.
- Resol el procediment, a proposta de la COMISSIÓ, i estableix les mesures correctores necessàries.
- Fa executar les mesures cautelars i/o correctores proposades per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Fa un seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades i del control de la seva efectivitat.

8.2 La Comissió d'abordatge de l'Assetjament Sexual (COMISSIÓ)

La Comissió de Valoració de l'Assetjament Sexual (COMISSIÓ) estarà composta per les següents persones membres:

- Una persona membre de la Junta Directiva, que actuarà en qualitat de president/a de la comissió a efectes de dirimir possibles discrepàncies.
- Una persona de referència, membre de la Junta Directiva, que gestionarà el correu assetjament@asl.org i atindrà les consultes que es facin sobre aquest tema. Si una de les dues no es podés fer càrrec, l'altra assumiria ambdues tasques

- Una persona assalariada per Acció Solidària i Logística.

Els membres de la comissió en general i la persona de referència concretament, ha de tenir formació i coneixements en abordatge de discriminacions i situacions de violències masclistes, LGTBI-fòbiques des d'una mirada interseccional.

Si escau, per efectuar la investigació, i sempre que les circumstàncies del cas així ho recomanin, es podrà comptar amb l'assessorament, entre d'altres, de:

- Personal especialitzat i amb formació.
- Personal especialitzat de la Fede.cat – organitzacions per la Justícia Global.
- Òrgans administratius o entitats de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb funcions en l'àmbit de la igualtat de tracte i no discriminació.

La composició de l'esmentada comissió haurà de ser paritària, des del punt de vista del gènere de les persones membres.

Amb l'entrada en vigor del present Protocol, el/la President/a d'ASL nomenarà mitjançant resolució les persones membres de la COMISSIÓ i les respectives persones suplents.

La Junta Directiva proposarà dues persones que alternaran la seva participació en la COMISSIÓ i designarà, en la substanciació de cada procediment derivat de l'activació del Protocol, la persona que actuarà com a instructor/a.

Per a la constitució vàlida de la COMISSIÓ, als efectes de la realització de sessions i deliberacions i de la presa d'acords, cal la presència de, com a mínim, 3 de les persones membres, entre les quals ha d'estar obligatòriament la persona membre designada per la Junta Directiva com a instructora.

En el supòsit en què alguna de les persones membres de la COMISSIÓ no en pugui formar part per motius sobrevinguts (motius de salut, permisos, vacances o altres supòsits similars) actuarà la persona suplent nomenada per la Junta Directiva.

Les funcions de la COMISSIÓ són:

- Implementa la difusió del coneixement i aplicació del protocol, inicialment i cada vegada que s'incorpori nou personal, s'actui en noves zones o amb noves entitats.
- Respon les consultes relacionades amb el protocol.
- Rep les sol·licituds d'intervenció:
 - Obre un procés d'investigació per determinar si ha existit o no un cas d'assetjament objecte d'aquest Protocol.
 - Proposa, en funció dels fets inicialment observats, al/la President/a, les mesures cautelars que escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.

- Eleva la proposta de resolució del cas en un dels sentits exposats i les mesures correctores que caldria adoptar. Revisa el protocol (després de la seva difusió inicial, quan s'hagi activat, i quan canviï la Junta Directiva si la nova Junta ho considera convenient)

8.3 El servei afectat i la resta de companys/es

- Iniciar de manera immediata el present Protocol, en el supòsit que tingui coneixement d'un cas, evitant la doble victimització.
- La responsabilitat de vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament objecte d'aquest Protocol.
- Col·laborar en l'aplicació d'aquest Protocol quan la seva activació afecti a persones del seu servei.
- Executar, si escau, les mesures cautelars i/o les mesures correctores que s'hagin acordat durant la substanciació del procediment establert al present Protocol.
- Elevar propostes de modificació del Protocol, d'acord amb el seguiment i avaluació realitzat del seu funcionament.

8.4 Persona de referència

Persona amb formació específica amb la que qualsevol persona en situació d'assetjament pugui contactar.

Funcions:

- Rebre a la persona en situació d'assetjament.
- Recollir tot el seu testimoni amb respecte i escolta activa.
- No qüestionar ni substituir el seu relat.
- Acompanyar-la i ajudar-la a construir la comunicació i/o la denúncia amb la persona que pateix assetjament.
- Comptar amb un formulari preestablert d'entrevista per a la persona afectada.
- Informar a la Comissió.
- Participar de la Comissió.

9. Actuacions

9.1 Actuacions preventives

- Potenciar el coneixement i aplicació del protocol.
- La COMISSIÓ implementarà aquesta tasca fent una difusió del màxim abast informant com a mínim de:
 - La posició de tolerància zero de la Junta Directiva davant de situacions d'assetjament/violència de qualsevol tipus, i específicament de tipus sexual.
 - L'existència del protocol i els mitjans per conèixer-lo (publicació en pàgina web, enllaços en xarxes socials, difusió o enllaç enviats a soci/es per correu electrònic, plafons /cartells informatius etc.).
 - Quin és el correu electrònic per posar una denúncia (assetjament@asl.org) i un telèfon per resoldre possibles dubtes de viva veu o per WhatsApp.
 - El nom i càrrec de la persona o persones que atendran el correu i/o el telèfon, que han de ser el/la president/a o membres de la COMISSIÓ.
 - Habilitar recursos diversificats per a la identificació precoç de cada tipus d'assetjament objecte d'aquest Protocol

9.2 Actuacions d'intervenció

Durant totes les actuacions, les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn de l'associació i/o d'un/a representant dels/les treballadors/es.

Durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre els/les testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquests efectes, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat.

Les resolucions de la persona titular de la presidència d'ASL que es determinen en aquest Protocol (convocatòria de la COMISSIÓ i inici del procediment, suspensió del procediment, adopció de mesures cautelars, resolució de finalització del procediment) es notificaran a les parts implicades, tant a la presumptament assetjada, com a la presumptament assetjadora. D'aquestes resolucions també se'n dona trasllat a la Fede.cat, a l'Institut Català de les Dones, etc.

9.2.1 Inici de les actuacions

L'activació del protocol s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció al/la President/a d'ASL, enviada a la bústia de contacte assetjament@asl.org, fent arribar les dades de la persona afectada i descripció dels fets que es volen denunciar.

Poden fer aquesta sol·licitud:

- La persona afectada o el/la seu/seva representant legal.
- Qualsevol persona, que tingui coneixement d'un cas objecte d'aquest Protocol.

En tots els casos, s'haurà de comprovar la identitat de la presumpta víctima assetjada i el seu consentiment exprés i informat per tal d'iniciar les actuacions descrites al present protocol.

Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, la Junta Directiva, prèvia consulta a la persona de referència i a la Comissió valorarà arxivar, i emprendre accions de prevenció, formació i sensibilització.

En el cas que s'observi la possible comissió d'un delictes penal, activarà els mecanismes que escaiguin per incoar una informació reservada, un expedient disciplinari o la tramitació d'una denúncia penal.

9.2.2 Procediment

9.2.2.1 Inici del procediment

A la recepció d'una comunicació i/o denúncia i un cop verificat que es disposa del consentiment de la persona afectada, el/la President/a d'ASL acordarà l'inici del procediment i la convocatòria de la COMISSIÓ, donant-li trasllat de la sol·licitud d'intervenció, en un termini màxim de 3 dies hàbils.

9.2.2.2 Mesures cautelars

Prendre mesures organitzatives per evitar la victimització secundària definida a la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

- Establir torns i espais diferents.
- Evitar coincidències en equips de treball.
- Treure la imatge de l'autor de pàgina i xarxes socials corporatives i/o de la Intranet i els seu directoris
- Informar sobre la xarxa de recursos del territori.

9.2.2.3 Instrucció

La Comissió de Valoració de l'Assetjament Sexual (COMISSIÓ) iniciarà un procés d'investigació, basat en els principis de confidencialitat i celeritat, per determinar si ha existit o no un cas d'assetjament objecte d'aquest Protocol.

La COMISSIÓ proposarà al/la President/a d'ASL l'adopció de les mesures cautelars que

escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.

En el cas que la COMISSIÓ, amb les dades aportades a la sol·licitud i les primeres actuacions realitzades, tingui elements suficients per tal d'emetre una valoració definitiva en el cas concret, en un termini màxim de 15 dies hàbils, a comptar des de la seva convocatòria, realitzarà la proposta de resolució del cas al/la President/a d'ASL. A aquests efectes, la COMISSIÓ designarà a dues persones d'entre les que la integren per tal que elaborin la proposta de resolució del cas.

La COMISSIÓ recollirà les declaracions dels testimonis que es coneguin, analitzarà les proves aportades per les parts i realitzarà les gestions necessàries per a l'aclariment dels fets i elevarà l'informe final d'actuacions amb el resultat de les actuacions d'investigació practicades, la proposta de resolució del cas i les mesures correctores que es considerin escaients. Aquest termini es podrà ampliar a 15 dies hàbils més quan la complexitat del cas o les circumstàncies concretes així ho requereixin.

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades i garantirà la confidencialitat del cas. En qualsevol cas, la COMISSIÓ haurà d'entrevistar si no ho ha fet la persona de referència a la persona en situació d'assetjament així com a la persona presumptament autora.

9.2.2.4 Finalització del procediment

En el termini màxim de 15 dies hàbils, a comptar des de que la resolució d'inici del procediment, la COMISSIÓ ha d'emetre una proposta de resolució en un dels sentits següents:

- Proposta de resolució d'arxiu del cas per manca d'objecte o indicis suficients d'assetjament objecte d'aquest Protocol.
- Proposta de resolució amb el resultat de les actuacions d'investigació.
- Proposta de derivació del cas a la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra quan es constati l'existència d'un il·lícit penal d'assetjament de qualsevol tipus, en particular si és sexual, per raó del sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual.

El/la President d'ASL comunicarà a la Fede.cat, en un termini màxim de 72 hores hàbils des de la seva adopció, la resolució del cas i les mesures correctores que es considerin escaients i la notificarà a les parts afectades i mesures adoptades.

9.2.2.5 Seguiment i avaluació

L'entitat ha d'establir una sèrie de mecanismes per tal de fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'hauran de fer dues reunions anuals per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin.

Per tal de portar a terme l'avaluació, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors:

- Número de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes per l'ASL per sensibilitzar, informar i formar sobre l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Sant Just Desvern, 16 de març de 2024