



PROTOCOL

per a la prevenció,
la detecció, l'abordatge,
el seguiment i la reparació
de l'assetjament sexual,
per raó de sexe
i diversitat sexual

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge, el seguiment i la reparació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual

Versió 2

Entrada en vigor 26/03/2022 pel Consell Rector

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ I DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

2. MARC NORMATIU

3. OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

- 3.1. Objectius
- 3.2. Àmbit d'aplicació

4. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

- 4.1. Assetjament sexual
- 4.2. Assetjament per raó de sexe
- 4.3. Assetjament lgtbi-fòbic
- 4.4. Assetjament ambiental

5. RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ DE LA POLÍTICA

- 5.1. Comitè d'igualtat
 - 5.1.1. Funcions del comitè d'igualtat
- 5.2. Agents d'igualtat
 - 5.2.1. Funcions dels agents d'igualtat
- 5.3. Codi ètic som energia, canal ètic i comitè d'ètica
- 5.4. Règim d'incompatibilitats

6. MESURES PREVENTIVES I DE DETECCIÓ

7. GARANTIES DE LA DENÚNCIA I PRINCIPIS DEL PROCÉS D'INVESTIGACIÓ

- 7.1. Respecte i protecció
- 7.2. Confidencialitat
- 7.3. Dret a la informació
- 7.4. Suport de persones formades
- 7.5. Diligència i celeritat
- 7.6. Tracte just
- 7.7. Protecció respecte a possibles represàlies
- 7.8. Col·laboració

8. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA

- 8.1. Comunicació interna
- 8.2. Comunicació externa
- 8.3. Comunicació canal ètic

9. ACTUACIÓ

- 9.1. Intervenció per consentiment exprés
 - 9.1.1. Fase de recepció, atenció i assessorament
 - 9.1.2. Fase d'investigació
- 9.2. Informe de conclusions
- 9.3. Mesures cautelars
- 9.4. Mesures reparadores
- 9.5. Mesures disciplinàries

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

11. INFORMACIÓ ALS MEMBRES DE SOM ENERGIA

12. DUBTES

13. DATA D'APROVACIÓ I RESPONSABLES

ANNEX I- MEMBRES RESPONSABLES D'EXECUTAR LA POLÍTICA

ANNEX II- CARTA SOL·LICITUD DE COMUNICACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I DIVERSITAT SEXUAL DE SOM ENERGIA.

ANNEX III- MODEL DE CONSENTIMENT INFORMAT

1.

PRESENTACIÓ I DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Som Energia, SCCL, manifesta el seu compromís per assolir uns **espais de treball segurs**, unes **relacions laborals basades en la igualtat, la llibertat i el respecte entre les persones**, unes relacions laborals, per tant, **lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe**. 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.

A banda de les mesures reactives, Som Energia també es compromet a prendre les mesures preventives següents:

- Fomentar la formació, informació i sensibilització.
- Aplicar polítiques i accions per a la igualtat (mesures i plans d'igualtat).
- Intervenir sobre l'organització del treball (amb avaluació prèvia de riscos psicosocials).

Aquest protocol s'ha elaborat seguint el protocol de la XES¹ i la "Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa", del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.²

2.

MARC NORMATIU

Per tal de poder desenvolupar el protocol, Som Energia ha tingut en compte tant la legislació vigent com les normes de la mateixa organització en relació amb l'assetjament, les violències masclistes i, en general, els atemptats contra la dignitat i la integritat de les persones treballadores:

- Directiva 2002/73/CEE del Parlament Europeu i del Consell
- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

¹ <https://xes.cat/protocol-davant-dassetjaments/>

² https://treball.gencat.cat/web/content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf

- Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista
- Llei catalana 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008
- Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
- Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació
- Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació
- Normativa laboral i de cooperatives:
 - Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors [i de les treballadores]
 - Llei catalana 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives

3.

OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

3.1. Objectius

Els objectius generals del present protocol són:

1. Establir les mesures preventives necessàries per evitar possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual que es donin en qualsevol àmbit de la cooperativa. Això inclou possibles situacions d'assetjament físic, presencial, i també a través de les TIC (grups de missatgeria instantània, correus electrònics, xarxes socials, etc.).
2. Establir un procediment de denúncia, intervenció i acompanyament per tal d'atendre i resoldre situacions d'assetjament amb la màxima celeritat possible. Donar a conèixer a qui adreçar-se davant d'una situació d'assetjament i quines són les possibles vies i solucions.
3. Determinar les figures responsables de la prevenció, detecció, seguiment i abordatge de situacions d'assetjament, detallant les funcions i incompatibilitats.

4. Determinar el procediment de denúncia i actuació.

Altres objectius específics de la cooperativa en relació amb aquest protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar el personal en matèria d'assetjament, d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat o orientació sexual.
2. Vetllar per un entorn laboral on totes les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
3. Garantir els principis d'actuació i la confidencialitat de les persones afectades.

3.2. Àmbit d'aplicació

Respecte a l'àmbit d'aplicació, aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn de Som Energia, tant en l'àmbit físic i presencial com de les TIC (en grups de missatgeria instantània, correus electrònics, xarxes socials, etc.). Per tant, és d'aplicació a totes les persones treballadores, sòcies cooperativistes i prestadores de serveis, així com a qualsevol altra persona vinculada amb Som Energia, encara que no hi tingui un vincle laboral, com ho són els membres dels grups locals, Intervenció de comptes, Consell Rector o qualsevol altre grup de treball vinculat a la cooperativa.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i diversitat sexual es poden produir en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de la cooperativa).

4.

TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

Tots els tipus d'assetjament descrits a continuació es poden distingir en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes
- Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada
- Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament

4.1. Assetjament sexual

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

Per tant, constitueix assetjament sexual “qualsevol comportament”, encara que no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica que:

- esdevingui un comportament no desitjat per la persona a la qual es dirigeix;
- és percebut per la víctima com un factor que li crea un entorn laboral hostil i humiliant;
- incideix de forma negativa en les condicions de treball.

Algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual poden ser:

Verbal	• Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona. • Fer comentaris o bromes sexuals obscenes. • Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. • Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades. • Fer demandes o xantatges amb favors sexuals.
No verbal	• Mirades lascives al cos. • Gestos obscens. • Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit. • Cartes, notes i missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
Física	• Apropament físic excessiu, com arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. • El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.). • Tocar intencionalment o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

4.2. Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament no desitjat en funció del sexe d'una persona i a causa del seu accés, ocupació o promoció dintre de l'àmbit de la cooperativa, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat professional i crear un entorn laboral intimidador, degradant o ofensiu.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de manera contínua i sistemàtica.

Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals, i en relació amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan es reincorpora a la feina després del permís maternal.

A vegades aquestes conductes també poden afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

A tall d'exemple, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

Assetjament per raó de sexe

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o en l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de la dona embarassada.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les activitats de criança i produir assetjament ambiental.

- Obstaculitzar la promoció en el lloc de treball, l'accés al treball remunerat o l'ocupació o la formació de dones, homes i persones no-binàries donades per motiu de criança i activitat de cures necessàries per sostenir la vida d'infants, persones malaltes, dependents i gent gran.

4.3. Assetjament lgtbi-fòbic (per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere)

El constitueix un 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. Igual que l'assetjament per raó de sexe, sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

És un comportament:

- verbal, no verbal o físic;
- ofensiu i no desitjat per la víctima;
- té comportaments i/o connotacions contràries a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona afectada.

A tall d'exemple, es consideren comportaments d'assetjament per raó de l'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere:

Assetjament per raó d'orientació sexual

- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual.
- Utilitzar humor lesbòfob, homòfob, bifob.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales.
- Ridiculitzar la persona en relació amb la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva no heterosexualitat o en la percepció d'aquesta.

Assetjament per raó d'identitat de gènere	• Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat de gènere. • Utilitzar humor trànsfob. • Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans. • Ridiculitzar la persona en relació amb la seva identitat de gènere. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure o no prendre seriosament). • Negar-se a anomenar una persona trans com ella desitgi o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica. • Expulsar o qüestionar les persones amb identitats de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat.
Assetjament per expressió de gènere	• Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva expressió de gènere. • Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones amb expressions, gustos i comportaments diferents dels esperats per un determinat gènere. • Ridiculitzar la persona en relació amb l'expressió de gènere. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament). • Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva expressió de gènere. • Moure a un lloc, càrrec o posició menys visible a persones que vesteixen sense seguir els cànons establerts (per exemple, dones que vesteixen de forma "poc femenina").

4.4. Assetjament ambiental

L'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica. Aquest tipus d'assetjament pot ser sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual.

Cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/ores, persones d'altres empreses que prestin serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

A tall d'exemple, es consideren comportaments d'assetjament ambiental:

Assetjament ambiental

- Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual.
- Cultura organitzacional autoritària i patriarcal, amb lideratges carismàtics i personalistes.
- Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges.
- Material gràfic (cartelleria, revistes, fanzines, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbòfob, homòfob, trànsfob o bífob.
- Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempos.
- Entorn competitiu.

5.

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ DE LA POLÍTICA

5.1. Comitè d'igualtat

El Comitè d'Igualtat és l'òrgan de coordinació interna, està conformat de forma paritària entre les persones treballadores de la cooperativa i l'equip de gerència, i té, entre altres funcions, implementar i executar el protocol, i vetllar per la implementació de les accions del Pla d'igualtat de drets i d'oportunitats. Les persones integrants del Comitè d'Igualtat estan especificades a l'**Annex I**.

La composició ha de ser mixta i haurà de tendir a representar la diversitat de gènere, vetllant perquè les dones i les persones LGTBI hi estiguin incloses.

La Comissió es reunirà, de forma ordinària, les vegades que calgui a instància d'algunes de les persones que la integren o de qualsevol persona interessada de l'Equip Tècnic o el Consell Rector que vulgui plantejar o resoldre alguna situació concreta derivada de l'aplicació d'aquest acord.

En tot cas, i en absència de convocatòria, la Comissió es reunirà un cop a l'any. El resum de les reunions haurà de recollir-se en acta.

Aquest comitè participarà en la promoció, seguiment, elaboració i millora de les polítiques i procediments en matèria de prevenció dirigides a evitar situacions d'assetjament, realitzarà el seguiment, control i avaluació segons consta en el present protocol i donarà suport a les persones que iniciïn qualsevol dels procediments establerts en aquest protocol, sempre que sigui necessari.

5.1.1. Funcions del comitè d'igualtat

- Promoure accions de prevenció.
- Promoure accions de detecció.
- Promoure accions formatives pels agents d'igualtat.
- Rebre i derivar als agents d'igualtat les queixes, denúncies o consultes en relació amb diferents formes d'assetjament de gènere.
- Revisar anualment el protocol juntament amb l'Equip de Gerència i l'Equip Laboral.
- Dur a terme el seguiment trimestral de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.
- Assignar les dues persones referents per a cada cas.
- Definir mecanismes per garantir la confidencialitat.
- Valorar i decidir, sobre la base dels informes facilitats pels agents d'igualtat, les mesures a prendre.
- Vetllar per la implementació definitiva de les mesures aprovades per a cada cas.
- Assessorar en cas de denúncia de mala praxi en l'abordatge de situacions d'assetjament que es donin.
- Posar en marxa el punt d'atenció itinerant (Punt Lila), encarregat de vetllar pel compliment d'aquest protocol. S'acompanya exemple de [protocol d'actuació ràpida](#) en activitats puntuals deslocalitzades.

5.2. Agents d'igualtat

Adicionalment, i a fi de garantir els procediments establerts, la cooperativa compta amb la participació de persones formades en la matèria (d'ara endavant agents

d'igualtat), que acompanyaran i assessoraran al llarg del procediment tant de comunicació com de denúncia les persones que es vegin afectades per un cas d'assetjament. Seran persones prou formades en l'exercici d'aquesta funció, que atendran els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

Els agents d'igualtat seran grups de 3-4 persones per tal de garantir el principi de confidencialitat, i seran per defecte, grups mixtos (excepte que la persona denunciant demani que es faci diferent). Aquests grups es formen un cop es té coneixement d'una situació d'assetjament. Dos d'ells, entre el grup d'acompanyament, seran responsables de:

1. Escoltar i rebre el relat de la persona afectada.
2. Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs, sobre el compromís de Som Energia i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament, sobre el contingut i el circuit del protocol.
3. Oferir acompanyament en tot el procés.
4. En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació a través dels canals habilitats per la cooperativa.
5. Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament (quan no es detecta existència d'assetjament), quan la persona afectada no desitgi tirar endavant una denúncia formal.
6. Proposar mesures cautelars durant la fase inicial de la investigació, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
7. Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
8. Participar en la fase d'investigació.

Es reuniran les vegades que calgui, d'acord amb el cas i/o la denúncia rebuda. Si el cas d'assetjament presenta certa complexitat, podran demanar la intervenció o suport d'entitats o professionals experts en la temàtica.

En el cas de dubte sobre possibles implicacions penals del cas, podran realitzar, amb el consentiment previ de la víctima, la consulta a la persona experta externa per tal que els assessori. Aquesta consulta es farà amb la informació anonimitzada.

Només la víctima podrà interposar denúncia anònima a través del Canal Ètic.

5.2.1. Funcions dels agents d'igualtat

- Acompanyar i assessorar les persones afectades per situacions d'assetjament.
- Informar la víctima de la possibilitat de presentar una denúncia anònima a través del Canal Ètic.
- Recopilar la informació, analitzar el cas i proposar mesures cautelars.
- Redactar l'informe de conclusions i la proposta d'actuació (mesures correctores, reparadores i/o disciplinàries).
- Consensuar amb el departament de Relacions amb les Persones les actuacions suggerides.
- Proposar mesures per fer un correcte seguiment del cas.
- Garantir la confidencialitat.

5.3. Codi ètic som energia, canal ètic i comitè d'ètica

Som Energia compta amb un Codi Ètic i unes polítiques que estableixen els valors i les pautes de conducta que espera de les persones membres i aliades.

Per assegurar que es detecta, preveu, tracta i corregeix qualsevol conducta que pugui infringir aquests estàndards o les lleis vigents, i que puguin implicar responsabilitats per a l'organització, Som Energia s'ha dotat d'un Canal Ètic accessible a: <https://canaletic.mpdd.es/c/8f893d47>. La gestió d'aquest canal s'ha cedit a la persona experta externa de l'empresa Modelo de Prevención de Delitos (MPD) i a la persona que ocupa la secretaria del Comitè d'Ètica.

En rebre la denúncia a través del Canal Ètic, la persona experta externa i la Secretaria del Comitè d'Ètica revisaran si existeix implicació penal per activar el Comitè d'Ètica o no. Si no hi ha conseqüències penals, remetran la denúncia al Comitè d'Igualtat per a la seva gestió.

Això no obstant, encara que hi hagi implicacions penals, mantindran informat el Comitè d'Igualtat per tal que pugui adoptar les mesures que consideri oportunes.

Si per contra, els agents d'igualtat, en gestionar la denúncia, tenen indicis o dubtes sobre la seva rellevància penal, contactaran, amb el consentiment previ de la víctima, amb la persona experta externa en matèria penal que forma part del Comitè d'Ètica de la cooperativa. En cap cas, els agents d'igualtat podran interposar la denúncia a través del Canal Ètic, aquest dret només és inherent a la víctima.

La persona experta externa i la persona que ocupa la Secretaria del Comitè d'Ètica hauran d'estar formades en violències masclistes. En defecte, la cooperativa

proporcionarà la formació adequada de gestió i derivació d'aquestes situacions d'acord amb el present protocol.

5.4. Règim d'incompatibilitats

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a agents d'igualtat, membres del Comitè d'Igualtat o del Comitè d'Ètica per conèixer d'aquesta situació, les persones que estiguin en alguns dels supòsits següents:

- Les que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament vinculat als fets denunciats.
- Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la víctima.
- Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.
- Les que formin part de l'equip de treball (dins l'ET) on hi ha involucrada alguna persona.

6.

MESURES PREVENTIVES I DE DETECCIÓ

A fi de complir la normativa i assegurar a tot el personal relacionat amb Som Energia el gaudi d'un entorn en què la dignitat de la persona sigui respectada i no es vegi afectada per cap conducta d'assetjament, la cooperativa té l'obligació de protegir el personal vers qualsevol tipologia d'assetjament que es pugui donar dins d'aquesta.

Per fer-ho és necessària la implicació de totes les persones, tant de manera col·lectiva com individual, des de la responsabilitat i paper que ocupa cadascú i seguint sempre els principis i garanties que es desenvolupen al llarg d'aquest protocol.

És per aquest motiu que s'han d'aplicar un seguit de mesures específiques orientades a la prevenció de fenòmens concrets, derivats de relacions de poder i desigualtats.

MESURA	RESPONSABLE D'EXECUCIÓ/ SEGUIMENT	A QUI S'ADREÇA	TEMPORITZACIÓ	RECURSOS
Crear règim disciplinari per a les persones sòcies	Jurídic	Persones Sòcies, Consell Rector, de la intervenció de Comptes	2 anys	Jurídic Consell Rector Assemblea General
Formar a l'equip dels agents d'igualtat	Comitè d'Igualtat	Persones de l'Equip Tècnic	3 mesos	Equilàtera i altres entitats expertes
Dur a terme la formació en prevenció i abordatge de l'assetjament dirigit a espais participats, ET i proveïdors	Comitè d'Igualtat	Persones sòcies, membres del Consell Rector, de la Intervenció de Comptes, dels Grups Locals, de l'Equip Tècnic, empreses proveïdores	Anualment	Equip de Relacions amb les Persones, ETEC (persones sòcies), entitats expertes
Formació en espais de direcció, coordinació de Som Energia	Comitè d'Igualtat	Membres del Consell Rector, de la Intervenció de Comptes, Coordinació	Anualment	Equip de Relacions amb les Persones, entitats expertes
Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a Som Energia i en espais de participació de la base societària. Preparar indicadors que permetin mesurar l'impacte de les conductes i les formacions impartides en les persones de l'organització.	Comitè d'Igualtat	Persones sòcies, membres del Consell Rector, de la Intervenció de Comptes, dels Grups Locals, de l'Equip Tècnic, empreses proveïdores	Anualment	Comitè d'Igualtat
Formacions específiques de gènere, orientació	Comitè d'Igualtat	Persones sòcies, membres del Consell Rector, de la	Anualment	Equip de Relacions amb les Persones,

MESURA	RESPONSABLE D'EXECUCIÓ/ SEGUIMENT	A QUI S'ADREÇA	TEMPORITZACIÓ	RECURSOS
sexual, identitat de gènere i expressió de gènere		Intervenció de Comptes, dels Grups Locals, de l'Equip Tècnic, empreses proveïdores		ETEC (persones sòcies), entitats expertes
Repositori material informatiu i de difusió	Comitè d'Igualtat	Persones sòcies, membres del Consell Rector, de la Intervenció de Comptes, dels Grups Locals, de l'Equip Tècnic, empreses proveïdores	Semestralment	Equip Tècnic

7.

GARANTIES DE LA DENÚNCIA I PRINCIPIS DEL PROCÉS D'INVESTIGACIÓ

7.1. Respecte i protecció

Protecció de la intimitat de les persones afectades.

Acompanyament i assessorament a les persones implicades (persona denunciada i persona denunciant).

7.2. Confidencialitat

Només els dos agents d'igualtat designats per a cada cas poden recopilar les actuacions, que són de caràcter extremament confidencial. Podran donar la informació necessària al Comitè d'Igualtat per poder realitzar els informes i prendre les mesures d'actuació necessàries.

Els agents d'igualtat podran fer les consultes que siguin necessàries a la persona experta externa i a la persona que ocupa la Secretaria del Canal Ètic. Això no

obstant, hauran de mantenir el deure de secret i confidencialitat. Aquestes consultes hauran de contenir les dades personals anonimitzades.

Respecte al Comitè d'Igualtat, coneixeran els detalls del cas únicament el nombre de persones que sigui necessari per dur a terme les seves tasques.

Respecte al Canal Ètic, aquest s'activarà només si la víctima interposa denúncia anònima. En cap cas els agents d'igualtat podran recopilar les dades per interposar denúncia a través d'aquest canal; només tenen l'obligació d'informar-la sobre la possibilitat d'accedir a aquesta via.

Dret a la confidencialitat: en cas de tractar dades sensibles de salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de forma específica, incorporant-les a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.

7.3. Dret a la informació

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

7.4. Suport de persones formades

El Grup d'Agents d'Igualtat haurà de tenir formació específica i actualitzada en assetjament i, en qualsevol cas, els agents d'igualtat que facin l'acompanyament a la persona víctima, si ho sol·liciten, tenen el dret de comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

7.5. Diligència i celeritat

Si s'obre un cas d'assetjament, s'haurà d'actuar d'acord amb el deure de diligència i celeritat en totes les seves fases (recepció, atenció, investigació i resolució) per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.

Quan el Comitè d'Igualtat rebi una denúncia d'assetjament, haurà de crear de forma immediata el Grup d'Agents d'Igualtat, que haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada, no superant en cap cas el període de 3 dies laborables.

En cap cas el període de resolució del cas (tancament de l'informe, conclusions i proposta de mesures correctores, reparadores i/o disciplinàries) pot superar els 15

dies laborables. Excepcionalment, si el cas és molt complex, es pot incrementar el termini com a màxim a 30 dies laborables.

7.6. Tracte just

Garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes les persones implicades (denunciada, denunciant, testimonis): totes les persones que intervenen en aquest procediment tenen l'obligació d'actuar d'acord amb els principis de la bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

7.7. Protecció respecte a possibles represàlies

Garantia de no discriminació ni represàlies a cap persona (denunciada i denunciant, testimonis) o que participi en el procés d'investigació i resolució.

7.8. Col·laboració

Totes les persones a les quals es dirigeix aquest protocol i que siguin citades en el transcurs d'un procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

8.

PROCEDIMENT DE DENÚNCIA

Tota persona vinculada a aquest protocol que consideri que està vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat o expressió de gènere, o d'orientació sexual, en una activitat o espai participat de Som Energia, podrà comunicar-ho al Comitè d'Igualtat o a través del Canal Ètic de manera verbal o escrita.

Qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'aquestes característiques està obligada a comunicar-ho al Comitè d'Igualtat seguint els canals establerts en el present protocol.

8.1. Comunicació interna

Pot ser de forma verbal o escrita dirigida al Comitè d'Igualtat a través del correu comite.igualtat@somenergia.coop, i la pot efectuar la persona afectada per la situació d'assetjament o qualsevol altra persona que en tingui coneixement. En cas de ser denúncia escrita, seguirà el model de l'**Annex II** o bé un format lliure.

Comunicació per via interna verbal

Es pot vehicular a través de tres vies diferents:

- D'una persona del Comitè d'Igualtat.
- D'una persona de confiança que ho traslladi al Comitè d'Igualtat.
- Si hi ha relació laboral: comunicar-ho a una persona companya de l'equip que ocupi un càrrec de responsabilitat a l'organització, que ho traslladarà al Comitè d'Igualtat.

El Comitè d'Igualtat deriva la consulta al Grup d'Agents d'Igualtat, i les dues persones que s'assignin com a responsables s'encarregaran de contactar directament amb l'afectada, escoltar el relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i com abordar la situació. La resta d'agents d'igualtat no tindran coneixement del cas.

Si el cas d'assetjament no afecta una persona en concret, i és ambiental, el Grup dels Agents d'Igualtat contactarà amb el conjunt del col·lectiu i persones afectades.

El Comitè d'Igualtat lliurarà còpia de la comunicació amb el justificant de recepció.

Si la persona afectada s'ha comunicat prèviament amb la Comissió de forma verbal, les persones referents designades podran facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi.

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

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

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

Situacions que no requereixen consentiment exprés de la persona afectada

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- Aplicar una reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes per part de Som Energia i tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.
- Dur a terme accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- Elaborar un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- Programar accions formatives de comportament assertiu i d'afrontament i resolució de conflictes, adreçades al conjunt del col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.
- Programar accions que potenciïn els mecanismes de cura entre les persones que integren el col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament (autodiagnosi de cura, mesures d'entorn saludable, etc.).

En el cas que la víctima no vulgui interposar denúncia penal o laboral, el Comitè d'Igualtat no ha de tramitar per la seva banda aquest tipus de denúncia, amb les excepcions en què cal actuar d'ofici (per exemple, si hi ha menors involucrats).

Respecte al Canal Ètic, només la víctima el pot activar interposant denúncia anònima. Els agents d'igualtat l'hauran d'informar sobre la possibilitat d'accedir a aquesta via.

8.2. Comunicació externa

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

La via interna implica una menor formalitat en comparació amb la via externa, a més a més, no suposa cost econòmic, garanteix la celeritat i permet adoptar de forma gairebé immediata mesures correctores i protectores. D'altra banda, la via externa, tot i ser més lenta, té més validesa legal i capacitat punitiva, i permet tenir en compte possibles compensacions econòmiques a la persona afectada.

Per tant, la via interna i l'externa són vies complementàries que aporten diferents respostes davant una situació d'assetjament. Només la persona afectada pot decidir quina via o vies vol utilitzar. Com a vies externes, es pot optar per diferents canals:

- Via administrativa: acudir a la Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya i interposar denúncia en cas de tenir una relació laboral amb Som Energia.
- Via judicial: la resolució judicial pot fer-se per l'ordre judicial o per l'ordre penal. Aquest darrer només s'aconsella quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

Els agents d'igualtat seran les persones encarregades d'assessorar la persona afectada sobre quins avantatges i desavantatges tenen les dues vies d'acció, i analitzar quina és l'òptima segons la gravetat i l'abast del cas.

Les agents d'igualtat referents en cada cas (anirà variant) podran comptar amb el suport d'un/a especialista (jurista, psicòleg/oga, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament. En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, el grup d'acompanyament durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores i cautelars que consideri oportunes.

8.3. Comunicació canal ètic

Les denúncies relacionades amb aquest protocol que entrin per la via del Canal Ètic seran derivades al Comitè d'Igualtat.

9.

ACTUACIÓ

9.1. Intervenció per consentiment exprés

Quan la víctima iniciï un procediment de denúncia o comunicació, per la via descrita a l'apartat 8.1, és a dir, comunicació interna als membres del Comitè d'Igualtat, haurà d'omplir i signar els models de denúncia i consentiment informats de l'**Annex II i III**.

Una vegada rebuda la denúncia, i quan hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, s'inicia el següent procediment d'actuació (amb les reunions que siguin necessàries per part dels agents d'igualtat):

1. Fase de recepció de la denúncia per part del Comitè d'Igualtat.
2. Creació del Grup d'Agents d'Igualtat i designació dels responsables (3 dies laborals màxim).
3. Fase d'entrevistes + aprovació de mesures cautelars.
4. Fase d'investigació: 2a entrevista a la persona denunciant i 1a entrevista a la persona denunciada. Si cal s'aprofita per entrevistar testimonis.
5. Elaboració de l'informe de conclusions (15/30 dies laborables segons el cas).
6. Proposta de mesures reparadores i/o disciplinàries.
7. Proposta de seguiment.

9.1.1. Fase de recepció, atenció i assessorament

Una vegada rebuda una denúncia d'assetjament el Comitè d'Igualtat informará els agents d'igualtat (que seran les úniques persones coneixedores dels detalls de la situació d'assetjament) i aquestes en un màxim de 3 dies designaran una o dues persones responsables del cas (que podran ser triades per la persona afectada d'entre les integrants del Grup d'Agents d'Igualtat).

Els agents d'igualtat responsables convocaran la persona afectada per a una primera entrevista, que tindrà els objectius següents:

- Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.
- Valorar el nivell de risc.
- Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extrajurídiques existents.

- Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern.
- Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal.
- Una vegada realitzada la primera entrevista, la referent o referents del cas es reuniran amb el grup d'acompanyament, amb l'objectiu de dur a terme un primer traspàs d'informació i valorar la idoneïtat d'activar mesures cautelars urgents.

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

- Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants.
- Recollir material probatori afegit.
- Assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extrajurídiques.
- Informar la víctima de la possibilitat d'aplicar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

9.1.2. Fase d'investigació

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona denunciant, comunicant a la persona denunciada els fets dels quals se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat. També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades.

És recomanable que la fase d'investigació es dugui a terme en el menor lapse de temps possible i, sempre que sigui factible, fer les entrevistes a la persona denunciada i a testimonis el mateix dia, per tal d'evitar pressions, així com filtracions i manipulacions de la informació.

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

L'entrevista a la persona denunciada, realitzada pels agents d'igualtat responsables (1 o 2 segons el cas), ha de permetre:

- Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una persona.
- Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si s'escau.

- Sota demanda expressa de la persona denunciada, o en cas que el grup d'acompanyament ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb la part denunciada, per tal d'aclarir fets o obtenir material probatori afegit.

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

- Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori. Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?
 - Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.
 - Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral o dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
 - Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).
 - Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona assetjada en l'organització, així com la de la persona presumptament assetjadora.
 - Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent-hi persones que hagin estat assetjades per la mateixa persona que es presumeix assetjadora.

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

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

- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de totes les persones que integren la XES i entitats associades denunciar i actuar davant de situacions d'assetjament.
- Qualsevol de les parts implicades té dret a presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució del Grup d'acompanyament (procediment de recursos establert en la normativa interna de la XES i entitats adherides).

- La persona acusada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i disciplinàries que se li aplicaran.
- Si una persona denuncia assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual i aporta indicis fonamentats, correspon a la part demandada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat.
- En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per resoldre una situació d'assetjament o com a part de la fase d'investigació, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en casos de desigualtat entre les parts, de manera que es pot incórrer en una revictimització greu de la part assetjada.

9.2. Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació, els agents d'igualtat responsables procediran a elaborar un informe de conclusions el qual haurà de contenir:

- Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- Resum de les intervencions realitzades pel grup d'acompanyament o personal expert i de les proves obtingudes.
- Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- Resolució:
 - Valoració del cas.
 - Proposta de tipificació de la falta (lleu, greu, molt greu).
 - Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, reparadores i/o disciplinàries).

De la proposta de mesures correctores, protectores, disciplinàries, reparadores i cautelars que sorgeixi dels agents d'igualtat, se n'ha d'informar el Comitè d'Igualtat, que prendrà una decisió sobre quines mesures finalment cal aplicar. Si és necessari, per aplicar-les, comunicarà la decisió a l'Equip de Relacions amb les Persones per tal que aquest la pugui fer efectiva.

El Comitè d'Igualtat és responsable de vetllar perquè els equips afectats implementin les mesures correctores, protectores, reparadores, cautelars i/o disciplinàries proposades a l'informe de conclusions.

9.3. Mesures cautelars

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'una sèrie de requisits:

1. La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atempta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
2. S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.
3. Proporcionalitat: coherència entre les mesures adoptades i la gravetat dels fets denunciats.

Exemples de mesures cautelars

(sense perjudici de l'establert al Règim disciplinari de l'Equip Tècnic)

- Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la resolució.
- Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la resolució del cas.
- Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- Teletreball per part de la persona denunciada.
- Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- Mobilitat interna –mai d'ascens– de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.
- Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscapte de les condicions laborals.
- Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de recerca.
- Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la presumpta víctima fins a la resolució del cas.
- Suspensió temporal de càrrecs de representació i de reconeixement públic de la part denunciada fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació. Una vegada resolt el cas, haurà de valorar-se la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa, si es determina que, efectivament, s'ha donat una situació d'assetjament o discriminació que en justifiqui la permanència, a més de la possible aplicació d'altres mesures de naturalesa correctora, disciplinàries o reparadora.

9.4. Mesures reparadores

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

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

9.5. Mesures disciplinàries

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol és molt ampli, concretament va dirigit a persones sòcies de la cooperativa, persones dels Grups Locals, Consell Rector, Intervenció, Equip Tècnic i proveïdors i, per tant, és molt complex establir en un sol protocol les mesures disciplinàries adequades, atès que cada agent es regeix per marcs normatius diferents (estatuts, règim disciplinari Equip Tècnic, règim intern proveïdors).

És per aquest motiu, que la funció dels agents d'igualtat ha de consistir a tipificar l'actuació i proposar mesures a partir de la valoració dels fets investigats i tenint en compte el grau de gravetat.

En tot cas, els agents d'igualtat hauran de ser informats pel Comitè d'Igualtat de la sanció concreta aplicada, tot indicant la normativa de referència i justificant, si s'escau, el motiu pel qual s'ha optat per determinada mesura disciplinària o per la no aplicació d'aquesta.

Els agents d'igualtat hauran de valorar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus a l'hora de tipificar la falta, així com si existeixen circumstàncies agreujants:

- Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- Si hi ha més d'una persona assetjada.
- Si l'assetjament ha estat grupal (existeix assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- Si hi ha hagut un augment del dany físic o psíquic causat a la persona agredida.
- Grau de culpabilitat i/o intencionalitat de la persona agressora.
- Existència de danys físics, morals, materials causats a persones o a béns i la situació de risc creada.
- Assetjament d'intercanvi o quid pro quo (quan la persona assetjadora es troba en una posició de superioritat jeràrquica o moral dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge per aconseguir una finalitat, que poden ser favors sexuals o altres), o bé pot restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- Superioritat jeràrquica de la persona agressora sobre la víctima (assetjament vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en conjunt de l'organització.
- Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- El fet que la víctima estigui en període de prova, contracte de pràctiques, temporal o qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació a l'organització.
- El fet que l'assetjament es produeixi durant un procés de selecció de personal.
- Repetició de la conducta assetjadora en espais de temps diferents o a través d'altres persones o, bé quan ja s'havia avisat la persona agressora, però ha continuat amb l'assetjament.
- Amenaça de represàlies de la persona agressora cap a l'assetjada o cap als testimonis de la situació d'assetjament.
- Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- Ocultació, aprofitant les condicions de manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones de l'entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació.
- Intent de manipulació dels agents d'igualtat.
- Negació de proves evidents.

Poden existir altres circumstàncies agreujants, els agents d'igualtat seran els encarregats de determinar si concorren, segons el cas. Aquesta llista ha estat elaborada a tall de guia, però en cap cas és limitativa ni exhaustiva.

10.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'Equip de Gerència es reuneix amb l'Equip Laboral i el Comitè d'Igualtat com a mínim un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del protocol.

11.

INFORMACIÓ ALS MEMBRES DE SOM ENERGIA

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol, que estarà disponible a la pàgina web de la cooperativa www.somenergia.coop, s'ha de lliurar una còpia a totes les persones sòcies, treballadores i grups locals de la cooperativa a través de comunicacions per correu electrònic i a través de sessions informatives.

Així mateix, les noves persones que s'incorporin a Som Energia rebran una formació i una còpia del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual.

Dins del pla de formació periòdica, que permet que totes les persones treballadores posseeixin les qualificacions i coneixements necessaris en les diverses matèries que afectin en l'exercici de l'activitat professional, Som Energia ha incorporat formació específica relativa a l'assetjament, que inclou el tractament dels supòsits objecte d'aquest protocol. Les sessions de formació, que podran ser en format e-learning, seran elaborades i anunciades pel Comitè d'Igualtat i són d'assistència obligatòria per a qui s'hagi convidat a participar-hi.

12.

DUBTES

En cas de dubtes sobre el protocol, la interpretació del seu contingut i/o aplicació, així com sobre les conductes que puguin recaure sota la seva aplicació, podran formular-se consultes tant al Comitè d'Igualtat (comite.igualtat@somenergia.coop) com al Comitè Ètic, a través del canal (<https://canaletic.mpdd.es/c/8f893d47>) o del correu canaletic@somenergia.coop.

13.

DATA D'APROVACIÓ I RESPONSABLES

Aquesta política ha estat elaborada per membres del Comitè d'Igualtat. La seva supervisió, desenvolupament i actualització queda assignada al Comitè d'Igualtat i de Compliance conjuntament.

Ha sigut revisada pel Comitè d'Igualtat i Comitè d'Ètica el dia 9 de març de 2022 i aprovada pel Consell Rector el dia 26 de març de 2022.

ANNEX I-

MEMBRES RESPONSABLES D'EXECUTAR LA POLÍTICA

COMITÈ D'IGUALTAT I MEMBRES DEL COMITÈ D'IGUALTAT

1.

Nom i cognoms: Clara Calbet

Forma de contacte: comite.igualtat@somenergia.coop

2.

Nom i cognoms: Xavier Costa

Forma de contacte: comite.igualtat@somenergia.coop

3.

Nom i cognoms: Clara Güell

Forma de contacte: comite.igualtat@somenergia.coop

4.

Nom i cognoms: Anna Rodon

Forma de contacte: comite.igualtat@somenergia.coop

Composició revisada en data 1 de març de 2022

Data de proposta de relleu: biennal

ANNEX II-

CARTA SOL·LICITUD DE COMUNICACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I DIVERSITAT SEXUAL DE SOM ENERGIA.

Sol·licitant

- ☐ Persona afectada:
- ☐ Persona coneixedora:
- ☐ Comissió de detecció i seguiment
- ☐ Entitat afectada/ entitat coneixedora
- ☐ Altres

Tipus d'assetjament

- ☐ Sexual
- ☐ Per raó de sexe
- ☐ Per raó d'identitat de gènere
- ☐ Per raó d'expressió de gènere
- ☐ Per raó d'identitat sexual
- ☐ Assetjament ambiental

Dades personals de la persona afectada

- Nom i cognoms: _____
- DNI/NIE: _____
- Gènere
 - ☐ Home
 - ☐ Dona
 - ☐ Persona no binària
 - ☐ NC
- Telèfon/s de contacte: _____
- Vinculació amb l'entitat
 - ☐ Sòcia
 - ☐ Grup Local
 - ☐ Consell Rector/Intervenció
 - ☐ Equip Tècnic
 - ☐ Altres: _____

Descripció dels fets:

Documentació annexa

- ...
- ...
- ...

Sol·licitud d'activació del protocol

Per activar el protocol, cal signar el consentiment. Altrament, el Comitè d'Igualtat durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció i abordatge, el seguiment i la reparació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual de Som Energia.

Signatura

____de____de 202____

ANNEX III-

MODEL DE CONSENTIMENT INFORMAT

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament en aplicació del protocol per a la prevenció, la detecció i abordatge, el seguiment i la reparació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual de Som Energia.

_____ amb DNI _____, persona vinculada a Som Energia com a:

- ☐ Sòcia
- ☐ Grup Local
- ☐ Consell Rector/Intervenció
- ☐ Equip Tècnic
- ☐ Altres: _____

Autoritzo el Comitè d'Igualtat a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu a la meva vinculació amb l'entitat, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, la detecció i abordatge, el seguiment i la reparació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual de Som Energia.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/ada, que a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, la detecció i abordatge, el seguiment i la reparació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual de Som Energia, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

c) He estat informada/informat de qui conforma el Comitè d'Igualtat.

- ☐ També autoritzo al Comitè d'Igualtat per iniciar el procés d'investigació per a la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, i diversitat sexual que he exposat.

Signatura,

_____de_____de 202_____



SOM ENERGIA, SCCL

Parc Científic i Tecnològic UdG · Edifici Giroemprèn

C/ Pic de Peguera 11

17003 Girona

Tel. 872 202 550

somenergia.coop

info@somenergia.coop