



PROTOCOLO

para la prevención,
la detección, el abordaje,
el seguimiento y
reparación del acoso sexual,
por razón de sexo
y diversidad sexual

Protocolo para la prevención, la detección, el abordaje, el seguimiento y la reparación del acoso sexual, por razón de género y diversidad sexual

Versión 2

Entrada en vigor 26/03/2022 por el Consejo Rector

ÍNDICE

- 1. PRESENTACIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
 - 3.1. Objetivos
 - 3.2. Ámbito de aplicación
- 4. TIPOLOGÍAS DE ACOSO**
 - 4.1. Acoso sexual
 - 4.2. Acoso por razón de sexo
 - 4.3. Acoso LGTBIfóbico
 - 4.4. Acoso ambiental
- 5. RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA**
 - 5.1. Comité de igualdad
 - 5.1.1. Funciones del comité de igualdad
 - 5.2. Agentes de igualdad
 - 5.2.1. Funciones de los agentes de igualdad
 - 5.3. Código ético de som energia, canal ético y comité de ética
 - 5.4. Régimen de incompatibilidades
- 6. MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE DETECCIÓN**
- 7. GARANTÍAS DE LA DENUNCIA Y PRINCIPIOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN**
 - 7.1. Respeto y protección
 - 7.2. Confidencialidad
 - 7.3. Derecho a la información
 - 7.4. Apoyo de personas formadas
 - 7.5. Diligencia y celeridad
 - 7.6. Trato justo
 - 7.7. Protección respecto a posibles represalias
 - 7.8. Colaboración
- 8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**
 - 8.1. Comunicación interna
 - 8.2. Comunicación externa
 - 8.3. Comunicación canal ético

9. ACTUACIÓN

- 9.1. Intervención por consentimiento expreso
 - 9.1.1. Fase de recepción, atención y asesoramiento
 - 9.1.2. Fase de investigación
- 9.2. Informe de conclusiones
- 9.3. Medidas cautelares
- 9.4. Medidas reparatorias
- 9.5. Medidas disciplinarias

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

11. INFORMACIÓN A LOS MIEMBROS DE SOM ENERGIA

12. DUDAS

13. FECHA DE APROBACIÓN Y RESPONSABLES

ANEXO I- MIEMBROS RESPONSABLES DE EJECUTAR LA POLÍTICA

ANEXO II- CARTA SOLICITUD DE COMUNICACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE SOM ENERGIA.

ANEXO III- MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

1.

PRESENTACIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Som Energia, SCCL, manifiesta su compromiso para lograr unos **espacios de trabajo seguros**, unas **relaciones laborales basadas en la igualdad, la libertad y el respeto entre las personas**, unas relaciones laborales, por lo tanto, **libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo**. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Además de las medidas reactivas, Som Energia también se compromete a tomar las siguientes medidas preventivas:

- Fomentar la formación, información y sensibilización.
- Aplicar políticas y acciones para la igualdad (medidas y planes de igualdad).
- Intervenir sobre la organización del trabajo (con evaluación previa de riesgos psicosociales).

Este protocolo se ha elaborado siguiendo el protocolo de la XES¹ i la “Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa”, del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña².

2.

MARCO NORMATIVO

Para poder desarrollar el protocolo, Som Energia ha tenido en cuenta tanto la legislación vigente como las normas de la misma organización en relación con el acoso, las violencias machistas y, en general, los atentados contra la dignidad y la integridad de las personas trabajadoras:

- Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

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

- Ley catalana 5/2008, del 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista
- Ley catalana 17/2020, del 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008
- Ley catalana 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia
- Ley catalana 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley catalana 19/2020, del 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación
- Normativa laboral y de cooperativas:
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores [y de las trabajadoras]
 - Ley catalana 12/2015, del 9 de julio, de cooperativas

3.

OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. Objetivos

Los objetivos generales del presente protocolo son:

1. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar posibles situaciones de acoso sexual, por razón de género, identidad y expresión de género, o de preferencia sexual que se den en cualquier ámbito de la cooperativa. Esto incluye posibles situaciones de acoso físico, presencial, y también a través de las TIC (grupos de mensajería instantánea, correos electrónicos, redes sociales, etc.).
2. Establecer un procedimiento de denuncia, intervención y acompañamiento para atender y resolver situaciones de acoso con la máxima celeridad posible. Dar a conocer a quién dirigirse ante una situación de acoso y cuáles son las posibles vías y soluciones.

3. Determinar las figuras responsables de la prevención, detección, seguimiento y abordaje de situaciones de acoso, detallando sus funciones e incompatibilidades.
4. Determinar el procedimiento de denuncia y actuación.

Otros objetivos específicos de la cooperativa en relación con este protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso, de acoso sexual, por razón de sexo, por identidad u orientación sexual.
2. Velar por un entorno laboral donde todas las personas respeten mutuamente su integridad y dignidad.
3. Garantizar los principios de actuación y la confidencialidad de las personas afectadas.

3.2. Ámbito de aplicación

Respecto al ámbito de aplicación, este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno de Som Energia, tanto en el ámbito físico y presencial como de las TIC (en grupos de mensajería instantánea, correos electrónicos, redes sociales, etc.). Por lo tanto, es de aplicación a todas las personas trabajadoras, socias cooperativistas y prestadoras de servicios, así como a cualquier otra persona vinculada con Som Energia, aunque no tenga un vínculo laboral, como lo son los miembros de los grupos locales, Intervención de cuentas, Consejo Rector o cualquier otro grupo de trabajo vinculado a la cooperativa.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo y diversidad sexual se pueden producir en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales (esto incluye también viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la cooperativa).

4.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO

Todos los tipos de acoso descritos a continuación se pueden distinguir en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros/compañeras
- Acoso vertical descendente: mando – subordinado/a
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a – mando

4.1. Acoso sexual

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo, molesto o que produzca este efecto.

Por lo tanto, constituye acoso sexual “cualquier comportamiento”, aunque no se haya producido de manera reiterada ni sistemática que:

- sea un comportamiento no deseado por la persona a la que se dirige;
- es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante;
- incide de forma negativa en las condiciones de trabajo.

Algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual pueden ser:

| | |
|------------------|--|
| Verbal | <ul style="list-style-type: none">● Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.● Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.● Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.● Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.● Hacer demandas o chantajes con favores sexuales. |
| No verbal | <ul style="list-style-type: none">● Miradas lascivas en el cuerpo.● Gestos obscenos.● Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.● Cartas, notas y mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. |
| Física | <ul style="list-style-type: none">● Acercamiento físico excesivo, como arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.● El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.).● Tocar intencionalmente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. |

4.2. Acoso por razón de sexo

Lo constituye un comportamiento no deseado en función del sexo de una persona y a causa de su acceso, ocupación o promoción dentro del ámbito de la cooperativa, que tenga como propósito el efecto de atentar contra su dignidad profesional y crear un entorno laboral intimidatorio, degradando u ofensivo.

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones tienen que ser realizadas de manera continua y sistemática.

Son especialmente graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales, y en relación con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que está embarazada o cuando se reincorpora al trabajo después del permiso maternal.

A veces estas conductas también pueden afectar a hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A modo de ejemplo, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

Acoso por razón de sexo

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o en la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Usar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, ningunear las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de la mujer embarazada.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ridiculizar, ningunear las actividades de crianza y producir acoso ambiental.
- Obstaculizar la promoción en el puesto de trabajo, el acceso al trabajo remunerado o la ocupación o la formación de mujeres, hombres y personas

no-binarias dadas por motivo de crianza y actividad de cuidados necesarios para sostener la vida de niños, personas enfermas, dependientes y mayores.

4.3. Acoso LGTBIfóbico (por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género)

Lo constituye un comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica, o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Igual que el acoso por razón de sexo, siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones tienen que ser realizadas de forma continua y sistemática.

Es un comportamiento:

- verbal, no verbal o físico;
- ofensivo y no deseado por la víctima;
- tiene comportamientos y/o connotaciones contrarias a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de la persona afectada.

A modo de ejemplo, se consideran comportamientos de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y expresión de género:

Acoso por razón de orientación sexual

- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual.
- Utilitzar humor lesbòfob, homòfob, bifob.
- Formas ofensivas de dirigir-se a la persona en funció de su orientació sexual.
- Utilitzar humor lesbòfobo, homòfobo, bífobo.
- Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas no heterosexuales.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Tratar desigualmente a una persona basándose en su no heterosexualidad o en la percepción de esta. |
| <p>Acoso por razón de identidad de género</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Formas ofensivas de dirigirse a la persona en función de su identidad de género. ● Utilizar humor transfobo. ● Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas trans. ● Ridiculizar a la persona en relación con su identidad de género. ● Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir o no tomar seriamente). ● Negarse a denominar a una persona trans como ella desee o utilizar deliberadamente pronombres y artículos que no se correspondan con el género con el que se identifica. ● Expulsar o cuestionar a las personas con identidades de género no normativas cuando hacen uso de un baño/vestuario determinado. |
| <p>Acoso por expresión de género</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Formas ofensivas de dirigirse a la persona en función de su expresión de género. ● Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas con expresiones, gustos y comportamientos diferentes de los esperados por un determinado género. ● Ridiculizar a la persona en relación con la expresión de género. ● Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente). ● Tratar desigualmente a una persona basándose en su expresión de género. ● Mover a un lugar, cargo o posición menos visible a personas que visten sin seguir los cánones establecidos (por ejemplo, mujeres que visten de forma “poco femenina”). |

4.4. Acoso ambiental

El acoso ambiental es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones tienen que ser realizadas de forma continua y sistemática. Este tipo de acoso puede ser sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual.

Hay que recordar que el acoso ambiental también puede ser producido por una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveedores/as, personas de otras empresas que prestan servicios en sus equipamientos e instalaciones, etc.

A modo de ejemplo, se consideran comportamientos de acoso ambiental:

Acoso ambiental

- Mofa, ridiculización o cuestionamiento público de los derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad de género y de la diversidad sexual.
- Cultura organizacional autoritaria y patriarcal, con liderazgos carismáticos y personalistas.
- Contacto físico habitual y deliberado, no solicitado e innecesario: pellizcos, palmadas, masajes.
- Material gráfico (cartelería, revistas, fanzines, etc.) que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista, lesbóforo, homóforo, tránsforo o bífobo.
- Sobrecarga de trabajo, excesiva presión en el desarrollo de tareas y el desempeño de tempos.
- Entorno competitivo.

5.

RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA

5.1. Comité de igualdad

El Comité de Igualdad es el órgano de coordinación interna, está compuesto de forma paritaria entre las personas trabajadoras de la cooperativa y el equipo de

gerencia, y tiene, entre otras funciones, que implementar y ejecutar el protocolo, y velar por la implementación de las acciones del Plan de igualdad de derechos y de oportunidades. Las personas integrantes del Comité de Igualdad están especificadas en el **Anexo I**.

La composición debe ser mixta y tender a representar la diversidad de género, velando para que las mujeres y las personas LGTBI estén incluidas.

La Comisión se reunirá, de forma ordinaria, las veces que haga falta a instancia de algunas de las personas que la integran o de cualquier persona interesada del Equipo Técnico o el Consejo Rector que quiera plantear o resolver alguna situación concreta derivada de la aplicación de este acuerdo.

En todo caso, y en ausencia de convocatoria, la Comisión se reunirá una vez al año. El resumen de las reuniones tendrá que recogerse en acta.

Este comité participará en la promoción, seguimiento, elaboración y mejora de las políticas y procedimientos en materia de prevención dirigidas a evitar situaciones de acoso, realizará el seguimiento, control y evaluación según consta en el presente protocolo y apoyará a las personas que inicien cualquier procedimiento establecido en este protocolo, siempre que sea necesario.

5.1.1. Funciones del comité de igualdad

- Promover acciones de prevención.
- Promover acciones de detección.
- Promover acciones formativas para los agentes de igualdad.
- Recibir y derivar a los agentes de igualdad las quejas, denuncias o consultas en relación con diferentes formas de acoso de género.
- Revisar anualmente el protocolo junto con el Equipo de Gerencia y el Equipo Laboral.
- Llevar a cabo el seguimiento trimestral de la aplicación de las medidas recogidas al protocolo.
- Asignar a las dos personas referentes para cada caso.
- Definir mecanismos para garantizar la confidencialidad.
- Valorar y decidir las medidas a tomar, en base a los informes facilitados por los agentes de igualdad.
- Velar por la implementación definitiva de las medidas aprobadas para cada caso.
- Asesorar en caso de denuncia de mala praxis en el abordaje de situaciones de acoso que se den.
- Poner en marcha el punto de atención itinerante (Punto Lila), encargado de velar por el cumplimiento de este protocolo. Se acompaña ejemplo de [protocolo de actuación rápida](#) en actividades puntuales deslocalizadas.

5.2. Agentes de igualdad

Adicionalmente, y a fin de garantizar los procedimientos establecidos, la cooperativa cuenta con la participación de personas formadas en la materia (de ahora en adelante agentes de igualdad), que acompañarán y asesorarán a lo largo del procedimiento tanto de comunicación como de denuncia a las personas que se vean afectadas por un caso de acoso. Serán personas suficientemente formadas en el ejercicio de esta función, que atenderán con los estándares de atención recomendados a las personas acosadas.

Los agentes de igualdad serán grupos de 3-4 personas, para garantizar el principio de confidencialidad, y serán por defecto grupos mixtos (excepto en el caso en que la persona denunciante pida que sea diferente). Estos grupos se forman cuando se tiene conocimiento de una situación de acoso. Dos de ellos, de entre el grupo de acompañamiento, serán responsables de:

1. Escuchar y recibir el relato de la persona afectada.
2. Informar y asesorar a la persona afectada sobre sus derechos, recursos asistenciales, jurídicos, sanitarios y de apoyo existentes, tanto internos como externos, sobre el compromiso de Som Energia y su rechazo firme a cualquier forma de acoso, sobre el contenido y el circuito del protocolo.
3. Ofrecer acompañamiento en todo el proceso.
4. En caso de que la persona afectada haya comunicado los hechos de forma informal y desee formalizar una denuncia interna, apoyar en su redacción y asesoramiento sobre su presentación a través de los canales habilitados por la cooperativa.
5. Gestionar el seguimiento de la situación y actuaciones correctoras pertinentes (si se detecta existencia de acoso) o su cierre (cuando no se detecta existencia de acoso), cuando la persona afectada no desee llevar a cabo una denuncia formal.
6. Proponer medidas cautelares durante la fase inicial de la investigación, para proteger a la persona afectada y evitar el agravamiento de la situación (amenazas, represalias, revictimización, etc.).
7. Gestionar y custodiar la información en la fase de comunicación garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.
8. Participar en la fase de investigación.

Se reunirán las veces que haga falta, de acuerdo con el caso y/o la denuncia recibida. Si el caso de acoso presenta cierta complejidad, podrán pedir la intervención o apoyo de entidades o profesionales expertos en la temática.

En el caso de duda sobre posibles implicaciones penales del caso, podrán realizar, con el consentimiento previo de la víctima, la consulta a la persona experta externa para que las asesore. Esta consulta se hará con la información anonimizada.

Solo la víctima podrá interponer denuncia anónima a través del Canal Ético.

5.2.1. Funciones de los agentes de igualdad

- Acompañar y asesorar a las personas afectadas por situaciones de acoso.
- Informar a la víctima de la posibilidad de presentar una denuncia anónima a través del Canal Ético.
- Recopilar la información, analizar el caso y proponer medidas cautelares.
- Redactar el informe de conclusiones y la propuesta de actuación (medidas correctoras, reparadoras y/o disciplinarias).
- Consensuar con el departamento de Relaciones con las Personas las actuaciones sugeridas.
- Proponer medidas para hacer un correcto seguimiento del caso.
- Garantizar la confidencialidad.

5.3. Código ético de som energia, canal ético y comité de ética

Som Energia cuenta con un Código Ético y unas políticas que establecen los valores y las pautas de conducta que se espera de las personas miembros y aliadas.

Para asegurar que se detecta, prevé, trata y corrige cualquier conducta que pueda infringir estos estándares o las leyes vigentes, y que puedan implicar responsabilidades para la organización, Som Energia se ha dotado de un Canal Ético accesible en: <https://canaletic.mpdd.es/c/8f893d47>. La gestión de este canal se ha cedido a la persona experta externa, de la empresa Modelo de Prevención de Delitos (MPD), y a la persona que ocupa la secretaría del Comité de Ética.

Al recibir la denuncia a través del Canal Ético, la persona experta externa y la Secretaría del Comité de Ética revisarán si existe implicación penal para activar el Comité de Ética o no. Si no hay consecuencias penales, remitirán la denuncia al Comité de Igualdad para su gestión.

No obstante, aunque haya implicaciones penales, mantendrán informado al Comité de Igualdad para que pueda adoptar las medidas que considere oportunas.

Si, por el contrario, los agentes de igualdad, al gestionar la denuncia, tienen indicios o dudas sobre su relevancia penal, contactarán, con el consentimiento previo de la víctima, con la persona experta externa en materia penal que forma parte del Comité de Ética de la cooperativa. En ningún caso, los agentes de igualdad podrán

interponer la denuncia a través del Canal Ético, este derecho es inherente a la víctima.

La persona experta externa y la persona que ocupa la Secretaría del Comité de Ética tendrán que estar formadas en violencias machistas. En su defecto, la cooperativa proporcionará la formación adecuada de gestión y derivación de estas situaciones de acuerdo con el presente protocolo.

5.4. Régimen de incompatibilidades

Ante una situación concreta de acoso, quedarán invalidadas como agentes de igualdad, miembros del Comité de Igualdad o del Comité de Ética para conocer de esta situación, las personas que estén en algunos de los siguientes supuestos:

- Las que estén involucradas en los hechos denunciados o en un procedimiento previo de acoso vinculado a los hechos denunciados.
- Las que tengan relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes implicadas en la situación de acoso.
- Las que tengan condición de superioridad o subordinación jerárquica laboral inmediata respecto a la víctima.
- Las que tengan condición de superioridad o subordinación jerárquica laboral inmediata respecto a la parte denunciada.
- Las que formen parte del equipo de trabajo (dentro del ET) donde está involucrada alguna persona.

6.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE DETECCIÓN

A fin de cumplir la normativa y asegurar a todo el personal relacionado con Som Energia el disfrute de un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso, la cooperativa tiene la obligación de proteger al personal de cualquier tipología de acoso que se pueda dar dentro de esta.

Para hacerlo es necesaria la implicación de todas las personas, tanto de manera colectiva como individual, desde la responsabilidad y el rol que ocupa cada cual y siguiendo siempre los principios y garantías que se desarrollan a lo largo de este protocolo.

Por este motivo que se tienen que aplicar una serie de medidas específicas orientadas a la prevención de fenómenos concretos, derivados de relaciones de poder y desigualdades.

| MEDIDA | RESPONSABLE DE EJECUCIÓN/ SEGUIMIENTO | A QUIEN SE DIRIGE | TEMPORIZACIÓN | RECURSOS |
|--|--|--|----------------------|---|
| Crear régimen disciplinario para las personas socias | Jurídico | Personas socias, Consejo Rector, de la intervención de Cuentas | 2 años | Jurídico Consejo Rector Asamblea General |
| Formar al equipo de los agentes de igualdad | Comité de Igualdad | Personas del Equipo Técnico | 3 meses | Equilàtera y otras entidades expertas |
| Llevar a cabo la formación en prevención y abordaje del acoso dirigido a espacios participados, ET y proveedores | Comité de Igualdad | Personas socias, miembros del Consejo Rector, de la Intervención de Cuentas, de los Grupos Locales, del Equipo Técnico, empresas proveedoras | Anualmente | Equipo de Relaciones con las Personas ETEC (personas socias), entidades expertas |
| Formación en espacios de dirección, coordinación de Som Energia | Comité de Igualdad | Miembros del Consejo Rector, de la Intervención de Cuentas, Coordinación | Anualmente | Equipo de Relaciones con las Personas, entidades expertas |
| Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas a Som Energia y en espacios de | Comité de Igualdad | Personas socias, miembros del Consejo Rector, de la Intervención de Cuentas, de los Grupos Locales, del Equipo | Anualmente | Comité de Igualdad |

| MEDIDA | RESPONSABLE DE EJECUCIÓN/ SEGUIMIENTO | A QUIEN SE DIRIGE | TEMPORIZACIÓN | RECURSOS |
|--|---------------------------------------|--|----------------|---|
| participación de la base societaria. Preparar indicadores que permitan medir el impacto de las conductas y las formaciones impartidas a las personas de la organización. | | Técnico, empresas proveedoras | | |
| Formaciones específicas de género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género | Comité de Igualdad | Personas socias, miembros del Consejo Rector, de la Intervención de Cuentas, de los Grupos Locales, del Equipo Técnico, empresas proveedoras | Anualmente | Equipo de Relaciones con las Personas, ETEC (personas socias), entidades expertas |
| Repositorio de material informativo y de difusión | Comité de Igualdad | Personas socias, miembros del Consejo Rector, de la Intervención de Cuentas, de los Grupos Locales, del Equipo Técnico, empresas proveedoras | Semestralmente | Equipo Técnico |

7.

GARANTÍAS DE LA DENUNCIA Y PRINCIPIOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

7.1. Respeto y protección

Protección de la intimidad de las personas afectadas.

Acompañamiento y asesoramiento a las personas implicadas (persona denunciada y persona denunciante).

7.2. Confidencialidad

Solo los dos agentes de igualdad designados para cada caso pueden recopilar las actuaciones, que son de carácter extremadamente confidencial. Podrán dar la información necesaria al Comité de Igualdad para poder realizar los informes y tomar las medidas de actuación necesarias.

Los agentes de igualdad podrán hacer las consultas que sean necesarias a la persona experta externa y a la persona que ocupa la Secretaría del Canal Ético. No obstante, tendrán que mantener el deber de secreto y confidencialidad. Estas consultas tendrán que contener los datos personales anonimizados.

Respecto al Comité de Igualdad, conocerán los detalles del caso únicamente el número de personas que sea necesario para llevar a cabo sus tareas.

Respecto al Canal Ético, este se activará solo si la víctima interpone denuncia anónima. En ningún caso los agentes de igualdad podrán recopilar los datos para interponer denuncia a través de este canal; solo tienen la obligación de informarla sobre la posibilidad de acceder a esta vía.

Derecho a la confidencialidad: en caso de tratar datos sensibles de salud de las personas implicadas, estas se tienen que tratar de forma específica, incorporándolas al expediente solo después de la autorización expresa de la persona afectada.

7.3. Derecho a la información

Todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información relacionada con el procedimiento, sobre sus derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y, según la característica de la participación, sobre el resultado de las fases.

7.4. Apoyo de personas formadas

El Grupo de Agentes de Igualdad tendrá que tener formación específica y actualizada en acoso y, en cualquier caso, los agentes de igualdad que hagan el acompañamiento a la víctima, si lo solicitan, tienen el derecho de contar con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

7.5. Diligencia y celeridad

Si se abre un caso de acoso, se tendrá que actuar de acuerdo con el deber de diligencia y celeridad en todas sus fases (recepción, atención, investigación y resolución) para garantizar la protección de todas las personas implicadas y evitar el agravamiento de la situación.

Cuando el Comité de Igualdad reciba una denuncia de acoso, tendrá que crear de forma inmediata el Grupo de Agentes de Igualdad, que tendrá que ponerse en contacto con la afectada, no superando en ningún caso el periodo de 3 días laborables.

En ningún caso el periodo de resolución del caso (cierre del informe, conclusiones y propuesta de medidas correctoras, reparadoras y/o disciplinarias) puede superar los 15 días laborables. Excepcionalmente, si el caso es muy complejo, se puede incrementar el plazo como máximo a 30 días laborables.

7.6. Trato justo

Garantía de audiencia imparcial y de un tratamiento justo para todas las personas implicadas (denunciada, denunciante, testigos): todas las personas que intervienen en este procedimiento tienen la obligación de actuar de acuerdo con los principios de la buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

7.7. Protección respecto a posibles represalias

Garantía de no discriminación ni represalias a ninguna persona (denunciada y denunciante, testigos) o que participe en el proceso de investigación y resolución.

7.8. Colaboración

Todas las personas a las que se dirige este protocolo y que sean citadas en el transcurso de un procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

8.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Toda persona vinculada a este protocolo que considere que está viviendo una situación de acoso sexual, por razón de género, de identidad o expresión de género, o de orientación sexual, en una actividad o espacio participado de Som Energia, podrá comunicarlo al Comité de Igualdad o a través del Canal Ético de manera verbal o escrita.

Cualquier persona que sea testigo de una situación de estas características está obligada a comunicarlo al Comité de Igualdad siguiendo los canales establecidos en el presente protocolo.

8.1. Comunicación interna

Puede ser de forma verbal o escrita dirigida al Comité de Igualdad a través del correo comite.igualtat@somenergia.coop, y la puede efectuar la persona afectada por la situación de acoso o cualquier otra persona que tenga conocimiento. En caso de ser denuncia escrita, seguirá el modelo del **Anexo II** o bien un formato libre.

Comunicación por vía interna verbal

Se puede vehicular a través de tres vías diferentes:

- De una persona del Comité de Igualdad.
- De una persona de confianza que lo traslade al Comité de Igualdad.
- Si hay relación laboral: comunicarlo a una persona compañera del equipo que ocupe un cargo de responsabilidad en la organización, que lo trasladará al Comité de Igualdad.

El Comité de Igualdad deriva la consulta al Grupo de Agentes de Igualdad, y las dos personas que se asignen como responsables se encargarán de contactar directamente con la afectada, escuchar el relato y conocer su voluntad respecto a los pasos a seguir y cómo abordar la situación. El resto de agentes de igualdad no tendrán conocimiento del caso.

Si el caso de acoso no afecta a una persona en concreto, y es ambiental, el Grupo de los Agentes de Igualdad contactará con el conjunto del colectivo y personas afectadas.

El Comité de Igualdad entregará copia de la comunicación con el acuse de recibo.

Si la persona afectada se ha comunicado previamente con la Comisión de forma verbal, las personas referentes designadas podrán facilitarle apoyo en la redacción de la denuncia, siempre que esta lo desee.

Cuando la denuncia sea presentada por una tercera persona, habrá que contactar con la persona afectada y contar con su consentimiento expreso (modelo en el **Anexo III**), antes de iniciar el procedimiento de investigación y resolución recogido en este protocolo.

Independientemente de que haya consentimiento expreso de la persona afectada, siempre que el Comité de Igualdad tenga conocimiento de una situación de acoso tendrá que actuar adoptando medidas preventivas, correctoras y protectoras; a su vez llevará a cabo un seguimiento esmerado de la situación y de su evolución.

Siempre que la falta de consentimiento expreso impida la activación del protocolo, la Comisión tendrá que dejar constancia del conocimiento de la situación, de la negativa de la persona afectada y de las acciones preventivas, correctoras y protectoras que haya emprendido.

Situaciones que no requieren consentimiento expreso de la persona afectada

- Ofrecer recursos de atención psicológica y legal a la persona afectada.
- Establecer una red de apoyo en la persona afectada.
- Aplicar una reestructuración organizativa, para separar personas presuntamente involucradas (siempre que no implique modificación de condiciones laborales).
- Reforzar el mensaje de rechazo a este tipo de conductas por parte de Som Energía y volver a realizar una campaña de difusión del protocolo.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización específicas en el entorno en que se haya dado la situación de acoso.
- Elaborar un estudio de detección de riesgo de acoso en el entorno en que se haya dado la situación.
- Programar acciones formativas de comportamiento asertivo y de afrontamiento y resolución de conflictos, dirigidas al conjunto del colectivo en que se ha dado la situación de acoso.
- Programar acciones que potencien los mecanismos de cuidados entre las personas que integran el colectivo en el que se ha dado la situación de acoso (autodiagnóstico de cuidados, medidas de entorno saludable, etc.).

En el supuesto de que la víctima no quiera interponer denuncia penal o laboral, el Comité de Igualdad no tiene que tramitar por su parte este tipo de denuncia, con las excepciones en que hay que actuar de oficio (por ejemplo, si hay menores involucrados).

Respecto al Canal Ético, solo la víctima lo puede activar interponiendo denuncia anónima. Los agentes de igualdad la tendrán que informar sobre la posibilidad de acceder a esta vía.

8.2. Comunicación externa

Cualquier persona que esté viviendo una situación de acoso recogida en este protocolo puede denunciar los hechos a través de las vías externas que considere pertinentes, sin que este hecho excluya la activación de los mecanismos de resolución internos descritos anteriormente.

La vía interna implica una menor formalidad en comparación con la vía externa, además, no supone coste económico, garantiza la celeridad y permite adoptar de forma casi inmediata medidas correctoras y protectoras. Por otro lado, la vía externa,

a pesar de ser más lenta, tiene más validez legal y capacidad punitiva, y permite tener en cuenta posibles compensaciones económicas a la persona afectada.

Por lo tanto, la vía interna y la externa son vías complementarias que aportan diferentes respuestas ante una situación de acoso. Solo la persona afectada puede decidir qué vía o vías quiere utilizar. Como vías externas, se puede optar por diferentes canales:

- Vía administrativa: acudir a la Inspección de Trabajo de la Generalitat de Cataluña e interponer denuncia en caso de tener una relación laboral con Som Energia.
- Vía judicial: la resolución judicial puede hacerse por la orden judicial o por la orden penal. Esto último solo se aconseja cuando se ha producido un acoso de carácter muy grave con intimidación o agresiones físicas.

Los agentes de igualdad serán las personas encargadas de asesorar a la persona afectada sobre qué ventajas y desventajas tienen las dos vías de acción, y analizar cuál es la óptima según la gravedad y el alcance del caso.

Las agentes de igualdad referentes en cada caso (irá variando) podrán contar con el apoyo de un/a especialista (jurista, psicólogo/a, etc.), en el momento de llevar a cabo este asesoramiento. En todo caso, al margen de la vía que se adopte por parte de la persona denunciante, el grupo de acompañamiento llevará a cabo un seguimiento continuado del caso y aplicará las medidas correctoras y cautelares que considere oportunas.

8.3. Comunicación canal ético

Las denuncias relacionadas con este protocolo que entren por la vía del Canal Ético serán derivadas al Comité de Igualdad.

9.

ACTUACIÓN

9.1. Intervención por consentimiento expreso

Cuando la víctima inicie un procedimiento de denuncia o comunicación, por la vía descrita en el apartado 8.1, es decir, comunicación interna a los miembros del Comité de Igualdad, tendrá que rellenar y firmar los modelos de denuncia y consentimiento informados de los **Anexos II y III**.

Una vez recibida la denuncia, y cuando haya consentimiento expreso de la persona afectada, se inicia el siguiente procedimiento de actuación (con las reuniones que sean necesarias por parte de los agentes de igualdad):

1. Fase de recepción de la denuncia por parte del Comité de Igualdad.
2. Creación del Grupo de Agentes de Igualdad y designación de los responsables (3 días laborales máximo).
3. Fase de entrevistas + aprobación de medidas cautelares.
4. Fase de investigación: 2.ª entrevista a la persona denunciante y 1.ª entrevista a la persona denunciada. Si es necesario, se aprovecha para entrevistar testigos.
5. Elaboración del informe de conclusiones (15/30 días laborables según el caso).
6. Propuesta de medidas reparadoras y/o disciplinarias.
7. Propuesta de seguimiento.

9.1.1. Fase de recepción, atención y asesoramiento

Una vez recibida una denuncia de acoso, el Comité de Igualdad informará a los agentes de igualdad (que serán las únicas personas conocedoras de los detalles de la situación de acoso) y estas, en un máximo de 3 días, designarán a una o dos personas responsables del caso (que podrán ser elegidas por la persona afectada de entre las integrantes del Grupo de Agentes de Igualdad).

Los agentes de igualdad responsables convocarán a la persona afectada para una primera entrevista, que tendrá los objetivos siguientes:

- Identificar elementos del relato que puedan ser constitutivos de acoso (y tipo de acoso) y definir su gravedad.
- Valorar el nivel de riesgo.
- Valorar la viabilidad de una resolución interna e informar a la persona afectada sobre las vías jurídicas y extrajurídicas existentes.
- Aclarar a la persona afectada las fases del procedimiento interno.
- Informar sobre recursos de atención psicológica, social y legal.
- Una vez realizada la primera entrevista, la referente o referentes del caso se reunirán con el grupo de acompañamiento, con el objetivo de llevar a cabo un primer traspaso de información y valorar la idoneidad de activar medidas cautelares urgentes.

Seguidamente, y previamente al inicio de la fase de investigación, se convocará a la persona afectada a una segunda entrevista, que tiene que permitir:

- Ampliar y pulir el relato una vez identificados los hechos relevantes.
- Recoger material probatorio añadido.
- Asesorar (y no únicamente informar) de posibilidades jurídicas y extrajurídicas.
- Informar a la víctima de la posibilidad de aplicar “medidas cautelares” y conocer su parecer sobre las medidas propuestas.

9.1.2. Fase de investigación

En esta fase se recopilará toda la información en lo referente a la situación expuesta por la persona denunciante, comunicando a la persona denunciada los hechos de los que se la acusa y dándole la oportunidad de exponer su relato. También podrán citarse, cuando los haya, testigos, siempre advirtiéndolos de la confidencialidad del proceso y de la necesidad de preservar todas las partes implicadas.

Es recomendable que la fase de investigación se lleve a cabo en el menor lapso de tiempo posible y, siempre que sea factible, hacer las entrevistas a la persona denunciada y a testigos el mismo día, para evitar presiones, así como filtraciones y manipulaciones de la información.

En todo caso, las entrevistas se tendrán que realizar con suficiente distancia temporal para garantizar que las personas citadas no coincidan físicamente.

La entrevista a la persona denunciada, realizada por los agentes de igualdad responsables (1 o 2 según el caso), tiene que permitir:

- Explicar que se la ha denunciado por hechos graves relacionados con el acoso de una persona.
- Aclarar las acusaciones sin revelar datos que vulneren la intimidad de la víctima.
- Pedir aclaración de hechos narrados por la víctima o por la persona denunciada que sean considerados relevantes o constitutivos de acoso.
- Pedir a la persona denunciada hechos probatorios de su relato y aportación de testigos, si se tercia.
- Bajo demanda expresa de la persona denunciada, o en caso de que el grupo de acompañamiento lo valore necesario, se podrá convocar una segunda entrevista con la parte denunciada, para aclarar hechos u obtener material probatorio añadido.

La entrevista con testigos tiene que permitir:

- Recoger el relato para, posteriormente, una vez finalizada la entrevista, contrastarlo con el relato de la persona denunciada y de la persona que denuncia.

- Explorar la posibilidad de recopilar más material probatorio. ¿Quién puede ser susceptible de ser considerado/a testigo de una situación de acoso?
 - Alguien que haya podido escuchar o ver algo relacionada con el caso.
 - Alguien que pueda describir con propiedad la relación laboral o dentro de la organización entre la persona que presenta el caso y la acusada.
 - Alguien que pueda describir con propiedad el puesto de trabajo de la persona que denuncia y las tareas asociadas a este lugar (cuando haya relación laboral).
 - Alguien que pueda describir con propiedad la actividad habitual de la persona acosada en la organización, así como la de la persona presuntamente acosadora.
 - Alguien que haya sido mencionado en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido acosadas por la misma persona que se presume acosadora.

Como criterio general, el número de testigos no tendría que superar 3 personas por cada parte, para garantizar la preservación de la confidencialidad del proceso, así como el derecho a la intimidad de las personas implicadas.

Durante la fase de investigación es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le tiene que conceder.
- Se tiene que dar trámite de audiencia a todas las personas implicadas.
- Todas las personas implicadas tienen derecho a ser asistidas por representantes o asesores/as y a ser acompañadas a las entrevistas por una persona de su confianza.
- Cualquier persona puede negarse a declarar, pero, en todo caso, hay que recordar que es responsabilidad de todas las personas que integran la XES y entidades asociadas denunciar y actuar ante situaciones de acoso.
- Cualquier parte implicada tiene derecho a presentar el recurso pertinente en caso de no estar de acuerdo con la resolución del grupo de acompañamiento (procedimiento de recursos establecido en la normativa interna de la XES y entidades adheridas).
- La persona acusada tiene derecho a recibir información de la evolución de la tramitación y que se le notifiquen las medidas cautelares y disciplinarias que se le aplicarán.
- Si una persona denuncia acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual y aporta indicios fundamentados, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha vulnerado su derecho a la intimidad y a la integridad.
- En ninguna circunstancia se empleará la mediación como mecanismo para resolver una situación de acoso o como parte de la fase de investigación, al estar esta herramienta para la resolución de conflictos absolutamente

contraindicada en casos de desigualdad entre las partes, de forma que se puede incurrir en una revictimización grave de la parte acosada.

9.2. Informe de conclusiones

Finalizada la fase de investigación, los agentes de igualdad responsables procederán a elaborar un informe de conclusiones que deberá contener:

- Identificación de la persona o personas que presentan el caso, de la parte denunciada y de las y los testigos.
- Resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por las personas implicadas.
- Resumen de las intervenciones realizadas por el grupo de acompañamiento o personal experto y de las pruebas obtenidas.
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.
- Resolución:
 - Valoración del caso.
 - Propuesta de tipificación de la falta (leve, grave, muy grave).
 - Medidas propuestas diferenciadas por tipología (correctoras, protectoras, reparadoras y/o disciplinarias).

De la propuesta de medidas correctoras, protectoras, disciplinarias, reparadoras y cautelares que surja de los agentes de igualdad, se tiene que informar al Comité de Igualdad, que tomará una decisión sobre qué medidas finalmente hay que aplicar. Si es necesario, para aplicarlas, comunicará la decisión al Equipo de Relaciones con las Personas para que este la pueda hacer efectiva.

El Comité de Igualdad es responsable de velar porque los equipos afectados implementen las medidas correctoras, protectoras, reparadoras, cautelares y/o disciplinarias propuestas en el informe de conclusiones.

9.3. Medidas cautelares

La aplicación de medidas cautelares exige el cumplimiento de una serie de requisitos:

1. La persona denunciante presenta indicios fundamentados sobre la existencia de acoso o sobre una situación que atenta contra su dignidad, integridad o bienestar personal.
2. Se aprecia riesgo de agravamiento de la situación, de incremento del sufrimiento de la persona denunciante y/o de represalias que exige la adopción inmediata de medidas concretas.

3. Proporcionalidad: coherencia entre las medidas adoptadas y la gravedad de los hechos denunciados.

Ejemplos de medidas cautelares
(sin perjuicio de lo establecido en el Régimen disciplinario del Equipo Técnico)

- Permiso laboral remunerado a la parte denunciada, durante el procedimiento de aclaración de los hechos y hasta la resolución.
- Permiso laboral remunerado a la parte denunciante, siempre que esta lo solicite, durante el procedimiento de aclaración de los hechos y hasta la resolución del caso.
- Modificación horaria dirigida a la parte denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.
- Modificación horaria dirigida a la parte denunciante, siempre con acuerdo de esta y sin menoscabo de sus condiciones laborales.
- Teletrabajo por parte de la persona denunciada.
- Teletrabajo por parte de la persona denunciante, siempre con acuerdo de esta.
- Movilidad interna –nunca de ascenso– de la persona denunciada, siempre que no implique menoscabo de sus condiciones laborales.
- Movilidad interna de la persona denunciante, siempre que esta lo solicite y sin menoscabo de las condiciones laborales.
- Recomendación expresa de no comunicación de la persona denunciada con la denunciante mientras dure el proceso de investigación.
- Prohibición, a la parte denunciada, de participar en comisiones o asistir a reuniones, actas u otros acontecimientos de la organización en los que esté presente la presunta víctima hasta la resolución del caso.
- Suspensión temporal de cargos de representación y de reconocimiento público de la parte denunciada hasta la resolución del caso.

La aplicación de las medidas cautelares tiene que restringirse a la duración del procedimiento de investigación. Una vez resuelto el caso, tendrá que valorarse la suspensión de estas medidas o su firmeza, si se determina que, efectivamente, se ha dado una situación de acoso o discriminación que justifique la permanencia, además de la posible aplicación de otras medidas de naturaleza correctora, disciplinaria o reparadora.

9.4. Medidas reparatoras

En el momento de proponer medidas reparatoras, siempre partiendo de las necesidades y demandas de la persona afectada, el grupo de acompañamiento tendrá que tener en cuenta los siguientes derechos:

- Derecho al reconocimiento público de la condición de víctima/superviviente de violencia, siempre desde el máximo respeto y la dignificación.
- Derecho a preservar la intimidad: el derecho al reconocimiento no se opone, en ningún caso, al derecho de la víctima/superviviente de violencia a preservar su intimidad, cuando esta así lo desee, de forma que este reconocimiento no sea publicitado ni comunicado a terceras personas.
- Derecho a la compensación y restitución, que puede comprender indemnización económica, apoyo y/o atención social, psicológica o sanitaria dirigida a superar los daños sufridos u otras maneras de reparar el perjuicio causado.

9.5. Medidas disciplinarias

El ámbito de aplicación de este protocolo es muy amplio, concretamente va dirigido a personas socias de la cooperativa, personas de los Grupos Locales, Consejo Rector, Intervención, Equipo Técnico y proveedores y, por lo tanto, es muy complejo establecer en un solo protocolo las medidas disciplinarias adecuadas, dado que cada agente se rige por marcos normativos diferentes (estatutos, régimen disciplinario Equipo Técnico, régimen interno proveedores).

Por este motivo, la función de los agentes de igualdad debe consistir en tipificar la actuación y proponer medidas a partir de la valoración de los hechos investigados y teniendo en cuenta el grado de gravedad.

En todo caso, los agentes de igualdad tendrán que ser informados por el Comité de Igualdad de la sanción concreta aplicada, indicando la normativa de referencia y justificante, si se tercia, el motivo por el cual se ha optado por determinada medida disciplinaria o por la no aplicación de esta.

Los agentes de igualdad tendrán que valorar si ha habido acoso y de qué tipo en el momento de tipificar la falta, así como si existen circunstancias agravantes:

- Superposición de varias tipologías de acoso.
- Si hay más de una persona acosada.
- Si el acoso ha sido grupal (existe acoso ambiental y de grupo hostil colaborador).

- Si ha habido un aumento del daño físico o psíquico causado a la persona agredida.
- Grado de culpabilidad y/o intencionalidad de la persona agresora.
- Existencia de daños físicos, morales, materiales causados a personas o a bienes y la situación de riesgo creada.
- Acoso de intercambio o *quid pro quo* (cuando la persona acosadora se encuentra en una posición de superioridad jerárquica o moral dentro de la organización que le permite utilizar el chantaje para conseguir una finalidad, que pueden ser favores sexuales u otros), o bien puede restringir o condicionar las posibilidades de acceso al trabajo o a la formación, de participación, de promoción, etc., de la persona afectada.
- Superioridad jerárquica de la persona agresora sobre la víctima (acoso vertical descendente) y su posición jerárquica en conjunto de la organización.
- Realización de la conducta mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- El hecho de que la víctima esté en periodo de prueba, contrato de prácticas, temporal o cualquier otra situación de inestabilidad laboral, o reciente incorporación a la organización.
- El hecho que el acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Repetición de la conducta acosadora en espacios de tiempos diferentes o a través otras personas o, bien cuando ya se había avisado a la persona agresora, pero ha continuado con el acoso.
- Amenaza de represalias de la persona agresora hacia la acosada o hacia los testigos de la situación de acoso.
- Acoso dirigido a una persona funcionalmente diversa o en situación de trastorno psicológico demostrable.
- Ocultamiento, aprovechando las condiciones de manera y lugar, de información que dificulte la defensa de la persona ofendida, o la identificación del autor/a partícipe.
- Presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas del entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación.
- Intento de manipulación de los agentes de igualdad.
- Negación de pruebas evidentes.

Pueden existir otras circunstancias agravantes, los agentes de igualdad serán los encargados de determinar si concurren, según el caso. Esta lista ha sido elaborada a modo de guía, pero en ningún caso es limitativa ni exhaustiva.

10.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Equipo de Gerencia se reúne con el Equipo Laboral y el Comité de Igualdad como mínimo una vez al año para realizar la evaluación y el seguimiento del protocolo.

11.

INFORMACIÓN A LOS MIEMBROS DE SOM ENERGIA

En la primera fase de implementación de este protocolo, que estará disponible en la página web de la cooperativa www.somenergia.coop, se tiene que entregar una copia a todas las personas socias, trabajadoras y grupos locales de la cooperativa a través de comunicaciones por correo electrónico y a través de sesiones informativas.

A Así mismo, las nuevas personas que se incorporen a Som Energia recibirán una formación y una copia del Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual.

Dentro del plan de formación periódica, que permite que todas las personas trabajadoras posean las calificaciones y conocimientos necesarios en las diversas materias que afecten al ejercicio de la actividad profesional, Som Energia ha incorporado formación específica relativa al acoso, que incluye el tratamiento de los supuestos objeto de este protocolo. Las sesiones de formación, que podrán ser en formato *e-learning*, serán elaboradas y anunciadas por el Comité de Igualdad y son de asistencia obligatoria para quien se haya invitado a participar.

12.

DUDAS

En caso de dudas sobre el protocolo, la interpretación de su contenido y/o aplicación, así como sobre las conductas que puedan recaer bajo su aplicación, podrán formularse consultas tanto al Comité de Igualdad (comite.igualtat@somenergia.coop) como al Comité Ético, a través del canal (<https://canaletic.mpdd.es/c/8f893d47>) o del correo canaletic@somenergia.coop.

13.

FECHA DE APROBACIÓN Y RESPONSABLES

Esta política ha sido elaborada por miembros del Comité de Igualdad. Su supervisión, desarrollo y actualización queda asignada al Comité de Igualdad y de Compliance conjuntamente.

Ha sido revisada por el Comité de Igualdad y Comité de Ética el día 9 de marzo de 2022 y aprobada por el Consejo Rector el día 26 de marzo de 2022.

ANEXO I-

MIEMBROS RESPONSABLES DE EJECUTAR LA POLÍTICA

COMITÉ DE IGUALDAD Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE IGUALDAD

1.

Nombre y apellidos: Clara Calbet

Forma de contacto: comite.igualtat@somenergia.coop

2.

Nombre y apellidos: Xavier Costa

Forma de contacto: comite.igualtat@somenergia.coop

3.

Nombre y apellidos: Clara Güell

Forma de contacto: comite.igualtat@somenergia.coop

4.

Nombre y apellidos: Anna Rodon

Forma de contacto: comite.igualtat@somenergia.coop

Composición revisada en fecha 1 de marzo de 2022

Fecha de propuesta de relevo: bienal

ANEXO II-

CARTA SOLICITUD DE COMUNICACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE SOM ENERGIA.

Solicitante

- Persona afectada:
- Persona conocedora:
- Comisión de detección y seguimiento
- Entidad afectada/ entidad conocedora
- Otros

Tipo de acoso

- Sexual
- Por razón de sexo
- Por razón de identidad de género
- Por razón de expresión de género
- Por razón de identidad sexual
- Acoso ambiental

Datos personales de la persona afectada

- Nombre y apellidos: _____
- DNI/NIE: _____
- Género
 - H
 - M
 - PNB
 - NC
- Teléfono/s de contacto: _____
- Vinculación con la entidad
 - Socia
 - Grupo Local
 - Consejo Rector/Intervención
 - Equipo Técnico
 - Otros: _____

Descripción de los hechos:

Documentación anexa

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

Solicitud de activación del protocolo

Para activar el protocolo, hay que firmar el consentimiento. De lo contrario, el Comité de Igualdad llevará a cabo las actuaciones que considere oportunas en el ámbito psicosocial.

Solicito la activación del Protocolo para la prevención, la detección y abordaje, el seguimiento y la reparación del acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual de Som Energia.

Firma

_____de_____de 202_____

ANEXO III-

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Documento de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso en aplicación del protocolo para la prevención, la detección y abordaje, el seguimiento y la reparación del acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual de Som Energia.

_____ con DNI _____, persona vinculada a Som Energia como:

- Socia
- Grupo Local
- Consejo Rector/Intervención
- Equipo Técnico
- Otros: _____

Autorizo el Comité de Igualdad a estudiar y analizar el entorno psicosocial relativo en mi vinculación con la entidad, así como a elaborar las propuestas y recomendaciones técnicas que de este estudio puedan derivar, en aplicación del Protocolo para la prevención, la detección y abordaje, el seguimiento y la reparación del acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual de Som Energia.

Así mismo, manifiesto que:

- a) He sido informado/a, que en el informe técnico que resulte del estudio y análisis de los datos que autorizo, constará que todas las personas destinatarias y/o depositarias de este actuarán con la obligación de sigilo y reserva en defensa de la confidencialidad que las ampara, tal como prevé la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- b) Conozco el contenido del Protocolo para la prevención, la detección y abordaje, el seguimiento y la reparación del acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual de Som Energia, en relación con los derechos y deberes que se derivan y los efectos que su aplicación pueda ocasionar.
- c) He sido informada/informado de quien conforma el Comité de Igualdad.

- También autorizo al Comité de Igualdad para iniciar el proceso de investigación para la situación de acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual que he expuesto.

Firma

____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