

ELS 10 ERRORS

Més freqüents en l'elaboració d'un protocol d'assetjament

1 Tenir el protocol guardat en un calaix

El protocol existeix però ningú el coneix, ningú sap on trobar-lo i mai s'ha explicat com funciona.

Sense difusió ni formació, **és paper mullat**.

2 Definicions confuses o inexistents

Si no queda clar què és assetjament (sexual, per raó de sexe, psicològic, LGBTI, etc.), es creen dubtes. Cal concretar exemples i deixar clar **què sí i què no** és assetjament.

3 Canals de denúncia poc clars o poc segurs

Quan les persones no saben a qui adreçar-se o no confien en la confidencialitat, **ningú utilitza el protocol**. Cal establir canals visibles, accessibles i amb garanties de discreció.

4 No formar les persones referents

Cal designar responsables amb capacitat específica. Les **persones referents** han d'estar **formades** en perspectiva de gènere, comunicació respectuosa i gestió de conflictes.

5 No preveure mesures cautelars immediates

Cal preveure accions **ràpides i proporcionades**: canvi temporal de lloc, adaptació d'horaris o mesures de seguretat.

Processos massa lents o burocràtics 6

Un protocol etern o carregat de tràmits desanima i allarga el patiment. Cal establir **terminis clars i actuacions àgils** per donar confiança i credibilitat.

No garantir protecció davant represàlies 7

Denunciar no pot significar por a ser castigat o a perdre la feina. Cal deixar escrit que la persona denunciant i els **testimonis** **estaran protegits en tot moment**.

Absència de seguiment posterior 8

Tancar el cas sense acompanyament és un error. Cal fer seguiment per comprovar que les mesures s'apliquen bé i que **no hi ha represàlies ni reincidències**.

Manca de perspectiva de gènere i diversitat 9

El protocol ha de contemplar discriminacions múltiples (per origen, edat, orientació sexual, identitat de gènere, discapacitat...) per ser **realment inclusiu**.

No establir sancions clares i proporcionades 10

Un protocol sense conseqüències **és inútil**, però també ho és si es percep com una “caça de bruixes”. Les sancions no sempre impliquen acomiadar: poden ser advertiments, formació obligatòria, canvi de tasques, etc. Cal **graduar-les segons la gravetat** i deixar-ho escrit per evitar pors i falses creences.