

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBI-FÒBIQUES EN L'ÀMBIT LABORAL

DESOS Opció Solidària

Elaborat per l'Esberla SCCL

ÍNDEX

Presentació	2
1. Introducció	3
1.1 Què és un Protocol i per què la necessitat de tenir-lo?	3
1.2 Què volem abordar?	3
2. Objectius i àmbits d'aplicació	6
2.1 Objectius	6
2.2 Àmbits d'aplicació	6
3. Marc legal	8
3.1 Àmbit estatal	8
3.2 Àmbit autonòmic	9
3.3 Àmbit comunitari	10
4. Marc conceptual	11
4.1 Violències masclistes i lgtbifòbiques	11
4.2 Assetjament en l'àmbit laboral	12
4.3 Micromasclismes en l'àmbit labora	16
4.4 Tipologies i subjectes implicats	18
5. Drets i obligacions de les persones implicades	19
5.1 Obligacions legals de DESOS	19
5.2 Obligacions de la representació legal de les persones treballadores	20
5.3 Drets i obligacions de les persones treballadores	21
6. Òrgans implicats	22
6.1 Comissió de Gènere	22
6.2 Grup d'acompanyament	23
6.3 Persona referent	24
6.4 Principis d'actuació de les persones responsables en la gestió d'un cas d'assetjament.....	25
7. Mesures de prevenció i detecció de les violències masclistes i lgtbifòbiques en l'àmbit laboral	26
7.1 Mesures en l'àmbit de la prevenció	26
7.2 Mesures en l'àmbit de la detecció	27
8. Abordatge de les situacions d'assetjament a DESOS: procediments i circuitos d'actuació	28
8.1 Denúncia per via externa	29
8.2 Comunicació per via interna	30
8.2.1 Fase I: atenció i assessorament	33
8.2.2 Fase II: investigació	34
8.2.3 Fase III: aplicació de mesures	37
8.2.4 Procediment en cas de comunicació de violències quotidianes en l'àmbit laboral	40
9. Seguiment i avaluació del Protocol	42
9.1 Mecanismes de seguiment	41
9.2 Mecanismes d'avaluació	42
Bibliografia	43
Annex	44

Presentació

DESOS Opció Solidària disposa d'una trajectòria en el desenvolupament de mesures feministes i de promoció de la igualtat en clau d'interseccionalitat i diversitat. Mostra d'això, és l'existència de la Comissió de gènere la qual treballa en l'aplicació de mesures encaminades a contrarestar o corregir aquelles situacions de discriminació per raó de gènere que es puguin donar dins l'organització, a més d'introduir la transversalitat de la perspectiva de gènere en tot el seu funcionament intern.

Des dels seus orígens, l'entitat vetlla per la transversalització de la perspectiva de gènere en totes les seves àrees d'actuació com la cooperació, l'economia social i solidària, l'educació, l'acció comunitària i la sensibilització, així com en l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista que trenqui amb els rols preestablerts i ens visibilitzi a totes. Aquesta aposta s'aconsegueix destacant el paper de la dona com a motor de canvi i posant en valor les seves tasques reproductives sovint infravalorades, fent evident el paper productiu invisibilitzat i mostrant les dones com a agents transformadores de la societat.

El present Protocol d'abordatge de les violències masclistes i de l'assetjament sexual, per raó de gènere, preferència sexual o identitat de gènere, sorgeix com una de les accions de la Comissió de Gènere, en manifestar que l'entitat no compta amb cap protocol i s'estableix com a mesura d'elaboració i difusió d'aquesta eina de prevenció, detecció i abordatge.

Així doncs, DESOS Opció Solidària manifesta amb aquest document el seu compromís clar i concís per la defensa dels drets humans i del feminisme amb una ferma posició de tolerància zero davant les violències masclistes, LGTBIfòbiques i racistes. També es tracta d'una declaració contra els assetjaments discriminatoris i sexistes que puguin ocórrer dins del si de l'entitat i allà on sigui present l'activitat de DESOS, tant a través dels projectes com en esdeveniments puntuals.

1. Introducció

1.1 Què és un Protocol i per què la necessitat de tenir-lo?

Un protocol és una eina que recull un seguit d'acords i compromisos per donar resposta a les diverses situacions i formes de violències masclistes i lgtbifòbiques que es poden donar en l'àmbit laboral.

Tot i que aquest és un dels objectius principals, els protocols van més enllà: l'elaboració d'aquests comporta l'oportunitat d'abordar les violències masclistes i lgtbifòbiques amb profunditat i generen un procés de transformació interna, promovent la creació d'espais de reflexió i debat entorn aquestes violències de manera àmplia i posant en el centre la necessitat de la prevenció com a peça clau per evitar que aquestes es produeixin.

Així doncs, prevenir i abordar les violències masclistes i lgtbifòbiques és primordial per caminar cap un entorn de treball més segur i lliure per a totes i tots. Aquesta tasca s'ha de fer des d'una mirada feminista - que emmarca la violència en un sistema cis-hetero-patriarcal que genera relacions i dinàmiques de poder - i restaurativa - que busca la participació de totes les persones afectades i implicades quan es dona un cas d'assetjament, per tal d'abordar col·lectivament els danys, necessitats i obligacions-.

El present Protocol pretén esdevenir una eina orientativa de prevenció i abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques dins DESOS-Opció Solidària.

1.2 Què volem abordar?

Quan parlem de violència, l'entendem com a qualsevol actuació (també inclou la no-acció) per part d'una persona, col·lectiu o institució que resulta en un dany físic, sexual o psicològic, en la coacció o privació arbitrària de llibertat, o en una situació de desigualtat i/o discriminació contra una persona i/o col·lectiu.

En concret, per violències masclistes i lgtbifòbiques (en plural, perquè presenten moltes formes) entenem aquelles violències que tenen el seu origen en "el gènere" en tant que clau de volta d'un sistema social, cultural, polític i econòmic anomenat cis-hetero-patriarcat que

és discriminatori, desigual i violent vers les dones i subjectes amb identitats de gènere i opcions sexuals no normatives. Aquesta definició, impulsada pels moviments feministes i inclosa el 2004 a la Llei Orgànica d'Igualtat, entén, per tant, que són un problema social i necessiten respostes socials.

Per entendre perquè es donen aquestes violències ens és molt útil comprendre que s'estructuren i sustenten sobre tres àmbits interrelacionats i, sense els quals, la resta no serien possibles:

- **L'àmbit de la violència subjectiva:** la que fa referència a les relacions socials directes, la que exerceix un subjecte sobre un altre subjecte. Pot ser física, psicològica, sexual, econòmica, i anar des de les bromes i insults fins a privacions, violència física, vexacions, violacions...
- **L'àmbit de la violència simbòlica o cultural:** la que fa referència a les creences socials, les normes no escrites, els noms, les categories, els valors, els prejudicis...
- **L'àmbit de la violència estructural:** la que fa referència a l'exercida per l'estructura social, econòmica, organitzativa, institucional... la trobem en les lleis, en les institucions, en el sistema jurídic i policial, en els pressupostos i la distribució de recursos, etc.

Si la violència que nosaltres percebem amb més facilitat, la subjectiva, existeix és perquè hi ha tot un sistema de creences i una estructura social que permet que passi. Aquests tres pilars de les violències són a la base de la nostra manera de relacionar-nos i comunicar-nos, i poden arribar a extrems molt greus i dolorosos. Passa, però, que sovint en els mitjans, en l'educació, en la política, en els nostres espais laborals o el nostre dia a dia, donem més importància a la violència subjectiva o directa, perquè en palpem els efectes immediats a simple vista; però cal ser conscients que les violències i agressions no són actes individuals, sinó que tenen l'origen en bases estructurals i culturals de la societat, i que cal actuar sobre aquestes tres dimensions per tal d'abordar-les, eradicar-les i construir noves realitats lliures d'aquesta violència.

Així doncs, en aquest document parlem de violències masclistes i lgtbifòbiques en plural, perquè apostem per entendre i abordar aquest fenomen en la seva complexitat i no quedar-nos amb la part més visible o directa.

2. Objectius i àmbits d'aplicació

2.1 Objectius

- Establir un marc d'abordatge integral de les violències basat en la tolerància zero i que posi al centre les mesures de reparació
- Prevenir les violències masclistes, LGTBI-fòbiques i racistes mitjançant la promoció d'espais formatius, d'atenció i cures amb perspectiva feminista i interseccional
- Oferir acompanyament i suport a les persones afectades per les diverses formes de violències masclistes i LGTBI-fòbiques dins l'entitat
- Visibilitzar les conductes masclistes que succeeixin de forma quotidiana en el dia a dia de l'entitat
- Esdevenir una eina i guia que vagi més enllà, que serveixi també per a l'aprenentatge personal, que ajudi a empoderar a les persones de l'entitat per acompanyar i donar resposta a les violències dins i fora de l'entitat

2.2. Àmbits d'aplicació

El present protocol és aplicable en tots aquells casos derivats de relacions laborals a DESOS, tenint en compte que els límits de l'entorn laboral no estan delimitats ni pel lloc de treball físic ni per la jornada laboral o per la forma de vinculació amb l'organització. Així, s'incorpora en aquesta relació laboral tots aquells vincles derivats de l'espai de treball a nivell intern (equip tècnic) i extern (empreses proveïdores, persones en procés de formació, clientela, persones usuàries i persones sol·licitants d'un lloc de treball, persones d'altres entitats que presten els seus serveis en els equipaments, entre d'altres).

Els àmbits d'aplicació del Protocol no es determinen pel lloc físic, ni la jornada laboral ni el vincle amb DESOS. Qualsevol persona que per qüestions professionals i laborals estigui vinculada amb l'organització i pateixi una situació d'assetjament serà protegida pel present Protocol i s'actuarà en conseqüència.

En aquest sentit, el Protocol té aplicació en qualsevol espai en què les persones treballadores de DESOS estan desenvolupant la seva jornada professional i laboral. Per això, s'inclouen les mobilitats, les jornades formatives, els desplaçaments a d'altres municipis, les reunions, jornades i d'altres actes i esdeveniments de l'organització.

3. Marc legal

A Catalunya, en els darrers 15 anys, s'ha donat un increment i desenvolupament de mesures prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere a la vegada que s'ha generat un marc normatiu de referència amb l'objectiu d'erradicar aquest tipus de conductes i discriminacions.

A continuació, recollim les principals consideracions entorn aquest marc legal vigent a escala estatal, autonòmica i comunitària.

3.1 Àmbit estatal

A nivell estatal, l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes suposa un punt d'inflexió important en establir, per una banda, l'obligatorietat d'adoptar mesures "dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes" (art. 45.1.) i, per altra, l'adopció també de mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina:

"Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i adoptar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació" (art. 48).

A més, la llei dona una definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, establint que es consideraran discriminatòries en qualsevol cas (art.7) i determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones, relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueixen una discriminació directa per raó de sexe.

3.2 Àmbit autonòmic

El reconeixement al dret a viure una vida lliure de discriminacions i violències està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

Ja a l'any 2006, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, recull en el seu article 15 el “dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal” (art.15).

Amb l'aprovació al 2008 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, es menciona i reconeix per primera vegada l'assetjament sexual i per raó de sexe com dues tipologies de violència que es poden donar en l'àmbit laboral i s'estableixen una sèrie d'accions encaminades a la sensibilització, formació i procediments d'actuació en aquest àmbit (articles del 27 al 29). En concret, l'article 29 estableix que:

“Les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir-hi, en llurs centres de treball. La manca d'utilització o la utilització indeguda dels mitjans a què fa referència l'apartat 1 constitueixen una causa de no-concessió o, si escau, de revocació de la subvenció” (art.29)

L'any 2015 s'aprova, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. En l'àmbit laboral, la llei obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el protocol intern per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Per últim, pel que fa a la prevenció i abordatge de l'assetjament per raó d'identitat o expressió de gènere i preferència sexual, Catalunya compta des del 2014 amb la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. La llei recull mesures per integrar el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI en els llocs de treball a través de l'adopció de mesures preventives com seria formació específica en relació a les discriminacions que poden patir persones del col·lectiu LGTBI a personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals així com a la representació legal de les persones treballadores i, per altra banda, mesures sancionadores:

“Qualsevol discriminació o assetjament per l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere en l'àmbit laboral (selecció i promoció de personal, desenvolupament de les tasques, etc.) és una infracció i ha de ser investigada i, si cal, sancionada, d'acord amb la legislació laboral.”

3.3 Àmbit comunitari

En el marc de la Unió Europea, cal tenir en compte la directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, per a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes, en matèria d'ocupació i treball i el Codi de conducta sobre mesures per a combatre l'assetjament sexual inclòs a la recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

4. Marc conceptual

4.1 Violències masclistes i lgtbifòbiques

Són moltes les definicions que s'han fet sobre el concepte de “violència masclista” i també són moltes les formes en que s'ha anat anomenant aquest fenomen (violència domèstica, violència contra les dones, violència de gènere...). Si tenim en compte el marc legal, la llei catalana 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista en fa la següent definició:

“La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.”

És important destacar que aquesta llei reconeix el caràcter específic i diferenciat d'aquesta violència i també la necessitat d'aprofundir en els drets de les dones per a incloure les necessitats que tenen en l'espai social. A més, suposa també tota una “declaració de principis” l'ús del concepte “masclista” defensant que “el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder sobre les dones i que alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior” (preàmbul, p. 1-13 Llei 5/2008).

Amb la llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, s'incorpora el concepte de violència en l'àmbit laboral que la defineix com:

“la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina”

Podem dir que les violències masclistes són totes aquelles expressions i tipus de violències que tenen el seu origen en un sistema masclista i patriarcal que divideix el món en homes i dones, té una visió estereotipada dels gèneres i reproduceix unes relacions de poder. Poden ser més visibles o menys i es donen per mitjans físics, psicològics i econòmics. Es produeixen en diferents àmbits: parella, familiar, institucional, comunitari, laboral i com ja hem comentat prèviament, poden ser directes, simbòliques/culturals i estructurals. Per les seves dimensions estructurals i culturals, les causes, les conseqüències i mesures, han d'implicar al conjunt de la societat i no únicament els individus directament afectats.

Per que fa a les lgtbifòbies, les entenem com totes aquelles violències basades en els prejudicis social i culturalment construïts i interioritzats a través de la socialització contra totes aquelles persones que s'escapen de la cis-hetero-norma. Les violències lgtbifòbiques, igual que les masclistes, tenen per objectiu mantenir l'estatus quo del gènere i, per tant, es dirigeixen contra totes aquelles persones els comportaments, actituds, corporalitats o aparences de les quals excedeixin o superin el que s'espera tradicionalment d'un home o una dona, incloent el desig sexual.

Al tractar-se d'una hostilitat apresada mitjançant la socialització, la bona notícia és que pot ser desaparegada i eradicada, però per això cal fer un treball important en tots els àmbits de la societat, també en el laboral, i en els tres pilars en els que se sustenten les violències: individual-relaciona, estructural i cultural.

4.2 Assetjament en l'àmbit laboral

Centrant-nos en les definicions i tipologies de violències masclistes en l'àmbit laboral, la llei catalana 7/2020, recull les següents tipologies i definicions:

ASSETJAMENT SEXUAL

“Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

Conductes verbals	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comentaris sexuals obscens ➤ Fer bromes sexuals ofensives ➤ Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes ➤ Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona ➤ Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals ➤ Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona ➤ Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals ➤ Oferir/fer pressió per concretar cites o trobades sexuals ➤ Demandes de favors sexuals
Conductes no verbals	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mirades lascives al cos ➤ Gestos obscens ➤ Ús d'imatges, fotografies, gràfics, vinyetes, etc de contingut sexualment explícit ➤ Cartes, notes, missatges instantanis o de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
Comportament físic	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apropament físic excessiu ➤ Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona, de manera innecessària ➤ Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats) ➤ Tocar intencionadament les parts sexuals del cos

ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

“Qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d’atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d’ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.”

Conductes discriminatòries per raó de gènere*	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formes ofensives d'adreçar-se a una persona ➤ Tenir actituds condescendents o paternalistes ➤ Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les habilitats i el seu potencial intel·lectual ➤ Ignorar aportacions, comentaris o accions, excloure la persona o no prendre-la seriosament ➤ Fer comentaris sexistes ➤ Menysprear la feina feta per dones ➤ Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s'han associat a l'altre sexe
--	--

*Aquestes conductes es consideraran assetjament quan es donin de forma reiterada.

DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

“Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball”.

Conductes discriminatòries per embaràs o maternitat	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fer bromes o comentaris insultants sobre l'embaràs i sobre si la persona haurà d'agafar la baixa ➤ Assignar a la dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional que tenia abans d'aquesta circumstància ➤ Denegar a una dona embarassada o mare d'un nadó permisos als quals té dret ➤ No contractar o no renovar el contracte a una dona per l'embaràs (potencial o real) ➤ Frenar el desenvolupament professional d'una dona pel fet d'estar embarassada o de tenir criatures petites (denegar una promoció)
--	--

Pel que fa a l'assetjament per raó d'identitat de gènere o preferència sexual, les seves definicions queden recollides a la llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

“Qualsevol comportament basat en la identitat 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”.

Conductes discriminatòries per raó d’identitat de gènere

- Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada a una persona per la seva identitat de gènere
- No respectar el nom sentit d’una persona
- Ignorar la identitat de gènere d’una persona
- No utilitzar els pronoms pels quals una persona demana ser interpel·lada
- Burlar-se d’una persona que expressa el seu gènere d’una manera diversa o no binària
- Preguntar reiteradament el gènere a una persona no binària
- Utilitzar llenguatge LGTBfòbic

ASSETJAMENT PER RAÓ DE PREFERÈNCIA SEXUAL

“Qualsevol comportament basat en l’orientació sexual 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”.

Conductes discriminatòries per raó de preferència sexual

- Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada respecte l’orientació sexual d’una persona treballadora o la seva parella
- Insultar una persona treballadora basant-se en la seva orientació sexual
- Discriminar un company o una companya per la seva orientació sexual
- Dirigir-se a una persona gai, lesbiana, bisexual o asexual de manera ofensiva
- Ignorar les aportacions d’un company o companya degut a la seva orientació sexual
- Utilitzar llenguatge LGTBfòbic

4.3 Violències quotidianes en l'àmbit laboral

Sent conscients que volem abordar les violències masclistes de forma àmplia i no quedar-nos en aquelles expressions més directes i visibles, proposem la següent taula amb alguns exemples de micromasclismes que es poden donar en l'àmbit laboral i que també es tindran en compte a l'hora de presentar el circuit d'actuació.

VIOLÈNCIES QUOTIDIANES EN L'ÀMBIT LABORAL

Les violències quotidianes, també conegudes com micromasclismes, són les pràctiques de la violència masclista en la vida quotidiana, són formes subtils i quotidianes de discriminació cap a un grup oprimint que generen un dany insidiós i acumulatiu. El prefix "micro" no fa referència a la dimensió o a la gravetat de la violència, sinó a la seva normalització en l'entorn social, que els han convertit en invisibles i invisibilitzades, d'aquí la seva "perillositat". Són comportaments de control i domini de baixa intensitat que s'executen amb o sense consciència de fer-ho però que es donen en un context d'opressió i estan connectades a privilegis i a una opressió contextual. És important entendre que són agressions, en tant que es realitzen sense acord o consentiment.

Tipologies (classificació Luis Bonino)

- **Utilitaris:** forcen la disponibilitat femenina aprofitant-se de diversos aspectes "domèstics i cuidadors" del comportament femení tradicional. Són estratègies d'imposició de sobrecàrrega per evitació de responsabilitats. Alguns exemples són: la no responsabilització sobre les feines reproductives i l'aprofitament i abús de les capacitats "femenines" de servei.
- **Encoberts:** abusen de la confiança i credibilitat femenina ocultant el seu objectiu. Es caracteritzen per la seva índole insidiosa, encoberta i subtil, raó per la qual són molt efectius. Aquests són els més manipulatius, i per les seves característiques d'encoberts, la dona no sol percebre'ls, encara que ho nota psicològicament amb diverses intensitats. Alguns exemples són: la creació de falta d'intimitat.
- **Crisis:** s'utilitzen en períodes en els quals l'equilibri de poder en les relacions entre un home i una dona entra en crisi i es desequilibra en direcció a una major igualtat, tant a causa d'un augment de l'autonomia de la dona, com per una disminució de la sensació de control i domini de l'home. Alguns exemples són: que un home posi en dubte que la dona s'està esforçant en

	<p>el treball, que un home no valori les tasques que realitza la dona, dir que ajudarà en algunes tasques i no fer-ho.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Coercitius: la seva característica particular és que en ells l'home usa la força psíquica, l'econòmica o la de pròpia personalitat d'una manera directa, per a intentar obligar a la dona, limitar la seva llibertat, espoliar el seu pensament, el seu temps o el seu espai i restringir la seva capacitat de decisió.
<p>Micromasclismes en l'àmbit laboral (alguns exemples)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ocupació de l'espai: ocupació tant física (postura física, obertura de cames, estar al cap de la taula, etc) com simbòlica (to de veu alt, etc) de l'espai laboral. ➤ Bropropriating: apropiació i explotació com a pròpia d'una idea o del treball d'una dona per part d'un home, que s'emporta tot el mèrit. ➤ Monopolització de la paraula: intervencions constants, aclaparant el debat i sense donar espai a altres participacions. ➤ Maninterrupting: interrupcions constants i innecessàries per part d'homes quan una dona està parlant. ➤ Mansplaining: acció i efecte d'un home que explica a una dona alguna cosa que probablement ella ja sap, i que potser coneix millor que no pas el seu interlocutor. En general es tracta de narratives paternalistes, condescendents i esbiaixades cognitivament des d'una mirada masculina. ➤ Autojustificació i no responsabilitzar-se: no reconeixement i justificació per part d'alguns homes quan se'ls assenyalava alguna conducta masclista i no responsabilitzar-se quan hi ha un compromís (fer-se la víctima enlloc d'assumir i responsabilitzar-se dels seus actes). ➤ No tenir cura de l'espai i les persones: no assumir tasques reproductives i de cura i esperar (de forma conscient o inconscient) que seran les dones qui ho faran. ➤ Apel·lació a la lògica masculina: invalidació de les emocions apel·lant a la raó.

4.4 Violències racistes

Vetllant per incorporar la mirada interseccional i més concretament la perspectiva antiracista, des de DESOS s'ha volgut nombrar i visibilitzar també les violències racistes que poden viure persones migrades i racialitzades que formen part de l'organització (ja sigui com a treballadores de l'entitat o com a usuàries dels projectes).

Tenint en compte que una de les lògiques de funcionament més potent del marc racista actual és el seu caràcter invisible, on es situa el racisme com un discurs caducat, com una forma de discriminació superada a la nostra societat, l'organització aposta per abordar aquelles violències racistes que són més imperceptibles, que costen més d'identificar.

LES VIOLÈNCIES RACISTES MÉS INVISIBLES

Aquestes violències, també conegudes com a microracismes o racisme subtil, són microagressions “intencionades o no intencionades que comuniquen menyspreus racials negatius o hostils cap a la gent racialitzada” (equip de la Universitat de Columbia dels Estats Units).

Algunes tipologies

- **Microassalts:** utilització de denominadors que facin referència a la qüestió racial.
- **Microinsults:** missatges grollers o insensibles que transmeten un missatge discriminatori a qui ho rep.
- **Microinvalidacions:** l'interlocutor/a nega l'existència del racisme en les experiències pròpies de les persones racialitzades o desconeix per complet com les estructures i el pensament racistes sobre els quals s'ha construït la societat influeixen en les seves pròpies percepcions.
- **Whitesplaining:** acció i efecte d'una persona blanca que explica a una persona racialitzada alguna cosa que probablement ella ja sap, i que potser coneix millor que no pas el seu interlocutor. En general es tracta de narratives paternalistes, condescendents i esbiaixades cognitivament des d'una mirada blanca i eurocèntrica.
- **Discriminar per motius religiosos:** qüestionar la vestimenta, les creences, les idees, religions, etc que es troben en minoria.

4.5 Tipologies i subjectes implicats

Les diverses situacions d'assetjament que s'han descrit en els apartats anteriors, es poden manifestar de manera molt diversa i exercir des de molts espais de la vida quotidiana.

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. La majoria de violències masclistes són viscudes per dones, assetjades per homes, però no de manera exclusiva. Aquests casos poden donar-se també entre persones del mateix gènere i de dones a homes, tot i ser molt menys freqüents.

Grups de risc

- Dones soles amb responsabilitats familiars
- Dones incorporades recentment al mercat de treball
- Dones amb diversitat funcional
- Dones migrades
- Dones en sectors masculinitzats
- Dones amb contractes precaris o sense contracte: contractació inestable i temporal
- Lesbianes, gais, bisexuals i trans*
- Homes joves

La jurisprudència distingeix entre les següents tipologies d'assetjament:

- **Assetjament d'intercanvi *quid pro quo*:** aquest està vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).
- **Assetjament ambiental:** vinculat tant a l'assetjament sexual com a l'assetjament per raó de gènere, aquest tipus d'assetjament és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

També es distingeix 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

5. Drets i obligacions de les persones implicades

DESOS-Opció Solidària té un paper clau en la creació d'un entorn de treball segur i respectuós amb els drets i la dignitat de les persones que hi treballen. Per aquest motiu, l'organització es compromet a no acceptar cap tipus de comportament susceptible de derivar en un assetjament, i estipula un seguir d'obligacions i drets referits a les persones implicades.

5.1 Obligacions legals de DESOS

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- a no ser discriminades sexualment o per raó de gènere
- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
- al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.

L'empresa també està obligada a adoptar mesures tendents a garantir els drets anteriors. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:

- D'una banda, ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'organització decideixi adoptar.
- D'altra banda, ha de garantir que la salut de les persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a

través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 i 16 de la Llei, entre d'altres).

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

5.2 Obligacions de la representació legal de les persones treballadores

La representació legal de les persones treballadores té l'obligació de contribuir a prevenir l'assetjament. La Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) els assigna l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament mitjançant la sensibilització de les persones treballadores:

“Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar.” (art. 48.2)

Obligacions:

- Implicar-se en la definició de la política de l'organització contra l'assetjament
- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts (la correcció dels procediments d'investigació, per exemple)
- Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies

5.3 Drets i obligacions de les persones treballadores

Drets:

- Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament
- Dret a no viure comportaments o situacions ofensives, discriminatòries, humiliants, denigrants o molestes
- Dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies

Obligacions:

- Impulsar els vincles laborals des del respecte i la no discriminació, garantint un espai de treball segur i no discriminatori
- No ignorar situacions ofensives, molestes i discriminatòries que puguin esdevenir assetjament
- Acompanyar emocionalment a les persones que viuen situacions d'assetjament des de la no victimització i garantir la seva privacitat
- Cooperar amb l'organització en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament

6. Òrgans implicats

6.1 Comissió de Gènere

Per tal de garantir que les actuacions i accions contingudes en el present Protocol es portin a terme i hi hagi un seguiment i avaluació de les mateixes, és necessari crear una comissió permanent formada per un equip de persones sensibilitzades i formades en l'àmbit de les violències masclistes. Aquesta comissió serà l'encarregada del desenvolupament del present protocol, tot desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció quan arribi la comunicació d'un possible cas d'assetjament, i si escau, adoptant les mesures cautelars, reparadores i de sanció pertinents.

CARACTERÍSTIQUES DE LA COMISSIÓ DE GÈNERE

- La Comissió estarà integrada per quatre membres de l'organització.
- Les membres de la Comissió hauran d'estar sensibilitzades i formades en violències masclistes i diversitat sexual i de gènere.
- La Comissió pot incorporar persones especialitzades en la matèria, quan sigui necessari un acompanyament professional.
- Cal definir una persona suplent, per poder substituir les persones titulars de la Comissió en cas que algunes d'aquestes es trobi en situació d'indisposició o tingui una vinculació directa amb les persones afectades.
- En cas que alguna de les persones que conformen la Comissió pugui ser susceptible d'haver comès un assetjament, serà immediatament substituïda per la persona suplent i s'iniciarà un procés d'investigació.
- La Comissió es reunirà mensualment i les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i avaluar i fer seguiment de l'aplicació del protocol.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE GÈNERE

- Promoció de les accions de prevenció i detecció
- Seguiment semestral de l'aplicació de les mesures recollides al Protocol
- Recepció de les denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament
- Creació del Grup d'acompanyament
- Definició dels mecanismes per garantir la confidencialitat

- Identificar si el comportament denunciat és susceptible de constituir un assetjament sexual, per raó de gènere, identitat de gènere o preferència sexual
- Quan sigui necessari, interposar les mesures cautelars davant un cas d'assetjament
- Prendre les mesures corresponents per tal d'evitar altres casos d'assetjament

6.2 Grup d'acompanyament

En cas de denúncia, la Comissió de Gènere crearà un Grup d'acompanyament específic per acompanyar el cas en qüestió. Aquest Grup estarà format per:

- 2 membres de la Comissió de Gènere
- Si fos necessari, 1 persona experta en la temàtica (externa)
- Si cal i si la persona afectada ho demana, es podria incorporar 1 persona de confiança escollida per la persona afectada

És important que les persones escollides de la Comissió de Gènere no tinguin vincles o algun tipus d'implicació personal amb les persones afectades.

FUNCIONS DEL GRUP D'ACOMPANYAMENT

- Designar la persona referent del cas (d'entre les integrants del Grup d'acompanyament)
- Acompanyar, assessorar i donar suport a la persona afectada
- 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.)
- Reunir el màxim de proves possibles per a la investigació de l'assetjament
- Portar a terme la fase d'investigació
- Emetre un informe de conclusions i la proposta d'actuació (mesures correctores, reparadores i/o sancionadores)
- Proposar mesures per fer un correcte seguiment del cas
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés a través de l'escolta activa i la no victimització

6.3 Persona referent

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament i una vegada creat el Grup d'acompanyament, aquest serà l'encarregat de designar una persona referent del cas.

FUNCIONS DE LA PERSONA REFERENT

- Escoltar i rebre el relat de la persona afectada
- Entrevistar a la persona denunciada
- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut i el circuit del protocol i els recursos interns disponibles
- Facilitar a la persona afectada vies i recursos de suport i referència externs (mèdics, psicològics, legals...)
- Assessorar a l'hora de procedir amb la denúncia
- Gestionar i custodiar la documentació en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen.
- Oferir acompanyament en tot el procés

6.4 Principis d'actuació de les persones responsables en la gestió d'un cas d'assetjament¹

PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

- **Respecte i protecció:** s'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).
- **Confidencialitat:** la informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial.
- **Dret a la informació:** totes les persones implicades en el procés tenen dret a la informació sobre el procediment de l'organització, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons el tipus de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.
- **Formació:** a fi de garantir el procediment, l'organització ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria.
- **Diligència i celeritat:** la investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de 20 dies laborables, ampliable, en cas necessari, a 30 dies.
- **Tracte just:** el procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclarament dels fets denunciats.
- **Protecció davant de possibles represàlies:** totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- **Col·laboració:** totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

¹ Més informació sobre aquesta figura a: Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

7. Mesures de prevenció i detecció de les violències masclistes i lgtbifòbiques en l'àmbit laboral

7.1 Mesures en l'àmbit de la prevenció

Acció	Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
1. Realitzar una campanya de difusió (interna i externa) sobre el Protocol per tal d'informar i sensibilitzar sobre l'existència i necessitat del Protocol i la posada en marxa d'aquest.	Comissió de Gènere Comunicació	Persones que treballen internament a DESOS Usuàries dels projectes Públic en general	Curt	Realització de la campanya
2. A través d'un acompanyament extern, realitzar un treball intern (amb diagnosi, formació i definició de mesures) per tal d'incorporar la perspectiva feminista i l'ètica de la cura dins l'organització.	Comissió de Gènere	Persones que treballen internament a DESOS	Mitjà	nº de sessions realitzades % de la plantilla participa del procés (desagregat per gènere) Existència del document
3. Establir mecanismes de comunicació interns per a la gestió de conflictes per tal de generar espais més curosos i segurs on es puguin expressar els malestars, sentiments, desitjos, necessitats, etc.	Coordinació General Comissió de Gènere	Persones que treballen internament a DESOS	A nivell de l'organització es faran trimestralment; les coordinadores de cada projecte poden generar aquests espais sempre que sigui necessari	nº de trobades realitzades % de la plantilla assisteix a les trobades (desagregat per gènere)
4. Organitzar formacions en diferents àmbits: - Formació en gènere i feminismes: eines per incorporar aquesta mirada en	Coordinadora de Cooperació Comissió de Gènere	Persones que treballen internament a DESOS Usuàries dels projectes	Mitjà	nº de formacions realitzades % de la plantilla assisteix a les formacions (desagregat per gènere)

<p>els projectes de l'àmbit educatiu.</p> <p>-Formació en prevenció i detecció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.</p> <p>-Formació sobre eines per incorporar la mirada feminista, interseccional i de l'ètica de la cura a l'hora de definir nous projectes.</p> <p>-Formació específica per a Nicaragua sobre el protocol i que es pugui aterrar a la seva realitat.</p>	Tècniques de Catalunya i de Nicaragua			
--	---------------------------------------	--	--	--

7.2 Mesures en l'àmbit de la detecció

Acció	Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
1. Establir un canal o varis canals clars i segurs per a la recepció de denúncies sobre assetjament i donar-los a conèixer a tota la plantilla (a través de: whatsapp, cartelleria, butlletí, enquesta, les referents de cada projecte)	Comissió de Gènere	Qualsevol persona treballadora de DESOS o usuària d'algun projecte que vulgui comunicar alguna de les situacions descrites a l'apartat 4 d'aquest Protocol	Curt	Canal definit Acció informativa per donar a conèixer el canal
2. Realitzar formació i capacició en detecció i atenció de violències masclistes i assetjament en l'àmbit laboral a les persones que formaran part de la Comissió de Gènere.	Comissió de Gènere	Membres de la Comissió de Gènere	Curt	nº de formacions i capacitacions realitzades % assistència

<p>3. Crear un espai virtual on poder recollir de manera anònima opinions i vivències de les persones treballadores per tal de detectar situacions de risc d'assetjament i altres formes de violència masclista (existència de situacions precursoras, ambient de treball...): adjuntar una enquesta al butlletí mensual on es puguin anar recollint aquestes inquietuds, vivències, experiències, etc de forma anònima (el que es reculli a les enquestes servirà per treballar-ho en els espais de gestió de malestars, definit a l'acció 3 de les mesures preventives).</p>	<p>Comissió de Gènere</p>	<p>Persones que treballen internament a DESOS</p>	<p>Mitjà</p>	<p>nº d'enquestes enviades nº persones que han contestat l'enquesta (desagregat per gènere)</p>
<p>4. Registrar i elaborar informes anuals de casos atesos i les accions portades a terme per la comissió. El registre, estudi i gestió d'aquestes dades és informació valuosa per conèixer la freqüència i per fer un seguiment i una avaluació adients i afegir millores o adaptacions al Protocol, segons es desenvolupi.</p>	<p>Comissió de Gènere</p>	<p>Intern</p>	<p>Curt</p>	<p>Existència de l'informe anual</p>

8. Abordatge de les situacions d'assetjament a DESOS: procediments i circuits d'actuació

En aquest apartat es presenten les fases i característiques del circuit d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, identitat de gènere i/o preferència sexual en l'àmbit laboral, que caldrà activar una vegada arriba una comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

Existeixen dues vies per les quals es pot denunciar una situació d'assetjament: a través d'una comunicació per via informal (via interna) o a través d'una denúncia formal (via externa).

Per vies externes ens referim a la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. Pel que fa a la via interna, és la pròpia de l'organització. Les primeres impliquen més formalitat i major validesa legal i, per altra banda, la via interna permet adoptar de forma més immediata mesures preventives, correctores i protectores davant la situació d'assetjament. Cal tenir en compte que aquestes vies no són incompatibles i es pot fer ús de les dues quan es consideri oportú. Adreçar-se a una o altra via, o a ambdues, és una decisió que concerneix únicament la persona afectada.

Sigui quina sigui la via escollida (interna o externa), des del moment en que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, la Comissió s'activarà de forma immediata. A continuació es presenta el circuit d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament per via externa i les diferents fases de la via interna.

8.1. Denúncia per via externa

Com ja s'ha dit, les possibles vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'elecció d'una o altra depèn de diferents factors, entre d'altres, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

Normalment, es sol acudir primer a la via administrativa i després a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici i a més, els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

En el cas que la persona afectada sol·liciti assessorament a la Comissió de Gènere sobre les possibles vies externes a les que pot acollir-se, caldrà que les persones referents:

- Puguin valorar conjuntament amb la persona afectada la gravetat i l'abast de l'incident o incidents: aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps, valorar la relació de poder i posició de la presumpta persona assetjadora en relació a la persona assetjada,...
- Escoltin la voluntat i necessitats de la persona afectada
- Puguin aclarir els dubtes, característiques i objectius de cada una de les vies (l'administrativa i la judicial)

En cas que fos necessari, les persones referents poden comptar amb el suport d'una persona especialista en el tema (advocada, psicòloga etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament. Sigui quina sigui la via que finalment decideix adoptar la persona afectada, la Comissió durà a terme un seguiment continuat del cas.

8.2 Comunicació per via interna²

Qualsevol persona que consideri estar vivint una situació de violència masclista, sexual o LGTBI-fòbica en una activitat o espai laboral de DESOS (definit a l'apartat de l'àmbit d'aplicació), podrà comunicar-ho a la Comissió de Gènere de manera verbal o escrita. A la vegada, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'assetjament de les ja mencionades, està obligada a comunicar-ho a la Comissió de Gènere.

² Esquema del circuit d'actuació (Annex 1)

Comunicació verbal

Qualsevol persona que estigui vivint una situació d'assetjament pot comunicar-ho de forma verbal:

- A qualsevol de les persones integrants de la Comissió de Gènere
- A una persona de confiança, que ho haurà de traslladar a la Comissió de Gènere
- A algun/a representant legal de les persones treballadores, que ho traslladarà a la Comissió de Gènere

Així doncs, qualsevol persona que estigui vivint o que hagi sigut testimoni d'una situació d'assetjament podrà adreçar-se de forma verbal a la Comissió de Gènere per tal d'informar-ne. En el segon cas, caldrà que la Comissió es posi en contacte amb la persona afectada per comunicar-li que s'ha donat avís d'aquesta situació, escoltar el seu relat, informar-la sobre les possibles actuacions i conèixer quines són les seves necessitats i voluntats respecte a les properes passes a seguir.

Comunicació escrita

En cas que es vulgui comunicar una situació d'assetjament de forma escrita, es podrà fer:

- Enviant un correu a la Comissió de Gènere (correu propi)
- Presentant directament una denúncia formal³

Com en el cas de la comunicació verbal, quan el correu sigui enviat per una persona testimoni d'una situació d'assetjament, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'actuació. La denúncia formal només podrà ser presentada per la persona afectada.

Independentment que la persona afectada vulgui o no formalitzar la denúncia i iniciar amb el procés d'actuació, la Comissió farà un seguiment de la situació i de la seva evolució, aplicarà les mesures preventives que consideri oportunes i valorarà en cada cas concret la necessitat o no d'aplicar mesures correctores (haurà de quedar per escrit l'adopció d'aquestes mesures i sempre que sigui possible és millor que siguin acceptades per la persona afectada).

³ Model de denúncia (Annex 2)

- **Mesures preventives:** aquestes són les mesures proposades a l'apartat 6 del present Protocol i d'altres que puguin anar sorgint durant l'aplicació del mateix. Aquestes mesures tenen com a principal objectiu combatre el risc de patir situacions d'assetjament.
- **Mesures correctores:** són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, sovint evitant el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

Una vegada es comunica per via verbal o escrita una situació d'assetjament i es dona un consentiment exprés per activar el protocol, s'iniciaran les següents fases del procediment d'actuació.



8.2.1 Fase I: atenció i assessorament

Una vegada rebuda la comunicació d'un cas d'assetjament, la Comissió de Gènere crearà el Grup d'acompanyament (que seran les úniques persones coneixedores dels detalls de la situació d'assetjament) i designarà en un màxim de 3 dies laborables la persona referent del cas. És important que les persones que formaran part d'aquest Grup siguin un espai de seguretat per a la persona afectada.

Designada la persona referent, aquesta realitzarà una primera acollida i assessorament inicial amb la persona afectada amb l'objectiu de:

- Escoltar el relat de la persona afectada, identificar quins elements poden ser constitutius d'assetjament i definir la gravetat
- Valorar el nivell de risc
- Valorar si és viable una resolució interna i en cas que no, informar sobre els recursos de la via externa
- Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern

- Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal

Recomanacions per a l'acompanyament a la persona afectada

- Atrevir-se a preguntar i escoltar activament
- No revictimitzar. Evitar que la persona afectada hagi d'estar constantment tornant a explicar el seu relat
- Creure. No dubtar, culpabilitzar o qüestionar la persona i el seu relat
- No minimitzar, ni relativitzar l'impacte de la violència
- Condemnar l'assetjament. No entendre-ho com un fenomen aïllat o privat
- Transmetre calma i assertivitat. Valorar i reforçar la persona afectada
- Acompanyar i respectar el seu ritme (no pressionar)
- Respectar la privacitat i confidencialitat
- Tenir sempre presents les necessitats de la persona afectada
- Existència d'una comunicació fluida amb la persona afectada, informant-la en tot moment de les passes que s'estan donant i dels acords presos

Una vegada realitzada aquesta primera collida, la persona referent es reunirà amb el Grup d'acompanyament per decidir com procedir. En aquest moment es poden donar els següents escenaris:

- Que el Grup d'acompanyament no detecti cap situació d'assetjament. Es tancarà el cas i no es portarà a terme cap acció.
- Que el Grup d'acompanyament detecti una situació d'assetjament. S'informarà a la persona afectada de les següents passes a seguir, en aquest moment es poden donar 3 situacions:
 - Que la persona afectada decideixi no seguir amb el procediment: en aquest cas el Grup podrà igualment valorar i proposar les mesures preventives i cautelars (depenent del cas i quan es consideri convenient) i farà un seguiment de la situació i de la seva evolució.
 - Que la persona afectada decideixi seguir amb el procediment a través d'una denúncia externa: la persona referent l'assessorarà sobre els recursos i procediments externs i es durà a terme un seguiment del cas.
 - Que la persona afectada decideixi seguir amb el procediment i presentar la denúncia interna: es passarà a la fase II d'investigació.

En aquest darrer cas, i previ a l'inici de la fase d'investigació, es convocarà la persona afectada a una segona entrevista, que ha de permetre:

- Assessorar i acompanyar la persona afectada a la redacció i formalització de la denúncia interna
- Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants
- Recollir material probatori afegit
- Informar-la de la possibilitat d'aplicar mesures protectores i cautelars i conèixer la seva opinió sobre aquestes

Mesures protectores i cautelars⁴: en funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, el Grup d'acompanyament pot proposar a la direcció l'adopció de mesures cautelars. Es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona afectada i a evitar l'agreujament de la situació. La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar aquest tipus de mesures són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són: el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

8.2.2 Fase II: investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i en cas positiu, tipificar-la per tal de posteriorment poder concretar les mesures pertinents. Per portar a terme aquesta investigació es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona afectada. Aquesta, només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. Tanmateix, tota la informació aportada per la persona afectada serà de gran utilitat per a la investigació. És important que aquesta fase no duri més de 30 dies laborables.

⁴ Direcció General de la Funció Pública (2015): Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Així doncs, el següent pas és comunicar a la persona denunciada els fets dels que se l'acusa, donant-li l'oportunitat de poder exposar el seu relat. Quan sigui necessari, es podrà citar a possibles testimonis de la situació, sempre preservant la confidencialitat.

L'entrevista a la persona denunciada – realitzada per la persona referent del cas - té l'objectiu de:

- Informar a la persona denunciada que se l'ha denunciat per assetjament
- Escoltar el relat de la persona denunciada
- Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la persona afectada
- Demanar aclariment de fets narrats que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau

Consideracions durant la fase d'investigació

- El Grup d'acompanyament és el responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase
- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir
- Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores
- Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de totes les persones que integren l'organització 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
- La persona denunciada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran
- Si una persona denuncia assetjament sexual, per raó de gènere, 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 (inversió de la càrrega de la prova)
- En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament o com a part de la fase d'investigació

El procés d'investigació conclourà amb un informe vinculant, redactat pel Grup d'acompanyament, en què s'inclouran les conclusions a les quals s'han arribat i es proposaran les mesures que es considerin adients.

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

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia
- Identificació de la persona denunciada
- Identificació de la persona referent del cas i de les integrants del Grup d'acompanyament
- 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 aportï informació útil al procés
- Resolució (conclusions):
 - Valoració del cas
 - Tipificació de la falta (lleu, greu, molt greu)
 - Mesures proposades diferenciades per tipologia
- Circumstàncies agreujants observades⁵:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament
 - Hi ha dues o més persones assetjades
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa
 - Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant

⁵ Direcció General de la Funció Pública (2015): Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

8.2.3 Fase III: aplicació de mesures⁶

Mesures de recuperació i reparació

Des d'una mirada restaurativa aquest tipus de mesures busquen la participació de les persones afectades i implicades en el cas, per tal d'identificar i adreçar col·lectivament danys, necessitats i obligacions amb la intenció de transformar les condicions socials que perpetuen la violència.

Amb l'aplicació d'aquest tipus de mesures es persegueix un triple objectiu:

- Crear un espai de seguretat, cura i agència per a la persona que ha sigut agredida
- Generar i acompanyar un procés de responsabilització i transformació de la persona que ha agredit
- Posar també el focus en la part afectada de l'organització i en la part de responsabilitat que té

	Mesura	Descripció
Procés de reparació de la persona que ha sigut agredida	1. Definició i desenvolupament de mesures restauratives concretes	Aquest tipus de mesures estan vinculades a les necessitats de la persona agredida i als recursos de DESOS. Possibles mesures: <ul style="list-style-type: none">- Indemnització econòmica- Modificació horària, permisos, horari flexible, teletreball, mobilitat interna...- Suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat- Derivació a entitats o agents externes especialitzades en processos de reparació
	2. Reconeixement públic	Fer públic i visibilitzar el cas a més de reconèixer la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.

⁶ En l'annex 3 es pot trobar un llistat amb entitats i professionals per al suport i acompanyament en els diferents àmbits

		En cas que la persona agredida així ho vulgui, el dret al reconeixement com a víctima/supervivent de violència no serà publicitat ni comunicat a terceres persones.
Procés de responsabilització de la persona que ha agredit	1. Reconeixement i presa de consciència de l'agressió comesa	Es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit a passar per aquest procés de reparació a través del reconeixement, presa de consciència i comprensió de l'agressió de la que hagi sigut acusat. Aquest acte comporta també reconèixer de quina manera aquesta agressió ha sigut perjudicial i poder identificar i anomenar els tipus de situacions que desencadenen o permeten comportaments abusius o nocius i després tenir estratègies clares per evitar repetir l'agressió comesa.
	2. Participació en les accions proposades per part de l'organització per a la presa de responsabilització	El Grup d'acompanyament, tenint en compte els recursos disponibles, proposarà les següents actuacions: <ul style="list-style-type: none"> - terapia individual (recomanem el SAH: Servei d'Atenció a Homes) - grup d'acompanyament a l'agressor (recomanable que siguin homes) - tallers que qüestionin les masculinitats hegemòniques
Procés d'acció, cura i responsabilització comunitària	1. Comunicació i sensibilització a tota la plantilla	Quan la persona agredida estigui preparada, donar a conèixer el cas a tot el personal de l'organització. <p>Per altra banda, cal també fer una tasca de sensibilització, a través de la revisió d'aquells aspectes que hagin pogut contribuir a que es doni una agressió en l'entorn laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconèixer la responsabilitat col·lectiva en la creació d'una cultura o condició que permet

		<p>l'abús. Tenir en compte qualsevol responsabilitat que la cultura o les condicions de l'organització tinguin en la perpetració, tolerància, condonació o foment de l'opressió, l'abús i la violència masclista.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Canviar i transformar la cultura o les condicions de l'organització. Adoptar mesures preventives per canviar i transformar la cultura, les estructures i les pràctiques de l'organització que toleren, aproven, fomenten o perpetren l'opressió, l'abús i la violència masclista.
	<p>2. Realització d'un procés de restauració amb tota l'organització</p>	<p>Realitzar un o varis cercles restauratius (dinamitzat per una persona externa que ho acompanyi) per tal de generar un espai on abordar els malestars i dolors que hagi pogut causar la gestió del cas a totes les persones implicades i poder reparar, sanar i fer un tancament de tot el procés.</p>
	<p>3. Valoració i avaluació del procés</p>	<p>-Internament (grup d'acompanyament): que les persones que han acompanyat i gestionat el cas puguin avaluar i valorar tot el procés; que es doni també l'espai per compartir com s'han sentit i si volen seguir a la comissió o necessiten que hi hagi un relleu.</p> <p>-Amb la persona afectada: realitzar una trobada final de tancament on la persona afectada pugui compartir i valorar com ha viscut tot el procés.</p>

Mesures disciplinàries/sancionadores

El règim disciplinari o sancionador és el més complex d'establir en un protocol i haurà de respondre als diferents marcs normatius de l'organització: l'estatut, el reglament de règim intern i el conveni col·lectiu de referència; en el cas de DESOS, el Conveni d'Acció social⁷.

La funció del Grup d'acompanyament ha de consistir en tipificar la falta i proposar mesures, a partir de la valoració dels fets investigats i tenint en compte el marc normatiu.

Sigui quin sigui la tipificació del cas (lleu, greu, molt greu) es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit a passar pel procés de reparació a través de la presa de responsabilització (mesures de reparació). Tot i així, cal tenir en compte que en cap cas aquestes mesures substituiran les mesures sancionadores establertes en aquest protocol i en el cas que la persona no estigui disposada a passar pel procés de responsabilització, se li aplicaran directament mesures sancionadores.

8.2.4 Procediment en cas de comunicació d'una violència quotidiana o micromasclisme en l'àmbit laboral

En cas que la situació que es vulgui comunicar sigui una violència simbòlica o un micromasclisme que s'estigui donant en l'entorn laboral, les vies per comunicar-ho seran les mateixes que en cas de denúncia per assetjament: comunicació verbal o escrita. En aquest cas, el procediment a seguir serà el següent:

1. Dues persones de la Comissió de Gènere es trobaran amb la persona que ha comunicat l'actitud/acció per tal de poder recollir tota la informació necessària.
2. Posteriorment, aquestes mateixes persones de la Comissió, es trobaran amb la persona acusada per realitzar un primer avís on se l'informa que està reproduint una acció/actitud masclista que fa sentir incòmode i violentada a una persona de l'organització i que cal que l'aturi d'immediat. Se li explica on s'emmarca aquest tipus de violència i la necessitat de prendre consciència. Se li ofereixen recursos i mesures per treballar-ho: intervenció individual, tallers sobre masculinitat i violències quotidianes, etc. També aquest pot ser un bon moment per desenvolupar mesures

⁷ [Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc](#)

preventives i abordar-ho de manera col·lectiva. Per últim, se li comunica que si segueix reproduint el micromasclisme hi haurà un segon avís que anirà acompanyat de noves mesures.

3. En cas que la persona acusada segueixi reproduint l'acció/actitud masclista o que no participi de cap de les mesures proposades per la Comissió: es realitza un segon avís i la persona afectada pot optar per activar el protocol a través de presentar una denúncia interna. A partir d'aquí es seguiria el circuit descrit en l'apartat 8.2.

9. Seguiment i avaluació del Protocol

Des de l'inici de la implementació del Protocol, cal que es doni un seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les accions que es van desenvolupant i les incidències produïdes i les seves causes per tal de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i processos de treball) i qualitativa (de caire subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.) tenint en compte la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

La Comissió de Gènere és la responsable de dur a terme aquesta tasca de seguiment i avaluació, coordinant-se i contactant amb els agents implicats en les diverses accions i processos (comunicació, equip tècnic, consell rector, grup d'acompanyament...).

9.1 Mecanismes de seguiment

El seguiment és el procés que permet comprovar el grau de compliment real del Protocol, i serveix per a poder detectar les possibles desviacions del document inicial, durant el procés d'implementació. El seguiment es realitzarà sol·licitant informació a les responsables de cada acció així com recollint les opinions de l'equip humà de l'organització, a través de, per exemple, fitxes i qüestionaris, entre altres mitjans, que inclouran dades relatives a les mesures dutes a terme, dificultats trobades en la seva execució, propostes de millora, etc., amb l'objectiu d'identificar els problemes que puguin aparèixer durant l'execució del mateix i buscar les solucions adequades al moment i la realitat de la problemàtica.

La Comissió de Gènere serà l'encarregada de fer un seguiment semestral del desenvolupament del Protocol.

9.2 Mecanismes d'avaluació

L'objectiu principal de l'avaluació és valorar les actuacions i intervencions concretes portades a terme dins dels diferents àmbits establerts en el Protocol.

La Comissió de Gènere és l'encarregada de l'avaluació de les mesures de prevenció i detecció i haurà de coordinar-se amb els diversos agents implicats en les accions i mesures proposades. En les taules de mesures per àmbits es pot consultar les responsables del desenvolupament de cadascuna de les accions (comunicació, equip tècnic, consell rector, grup d'acompanyament...) i els indicadors definits per a l'avaluació d'aquestes.

L'avaluació de les actuacions vinculades a les mesures de recuperació i reparació i en general a tot el procediment d'actuació quan es dona un cas d'agressió, és responsabilitat del Grup d'acompanyament, que es conformarà cada cop que tingui lloc una situació que ho requereixi i que, un cop tancat el procés, traslladarà els resultats a la Comissió de Gènere.

Bibliografia

Ajuntament de Palau-solità i Plegamans (2021). Protocol Intern per a l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.

Azurmendi Echegaray, Ainhoa i Fontecha Miranda, Matilde (2015): Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo. Ed.: Emakunde-Institut Basc de la Dona i Departament d'Educació, Política lingüística i Cultura del Govern Basc, Gasteiz.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Direcció General de la Funció Pública (2015): Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

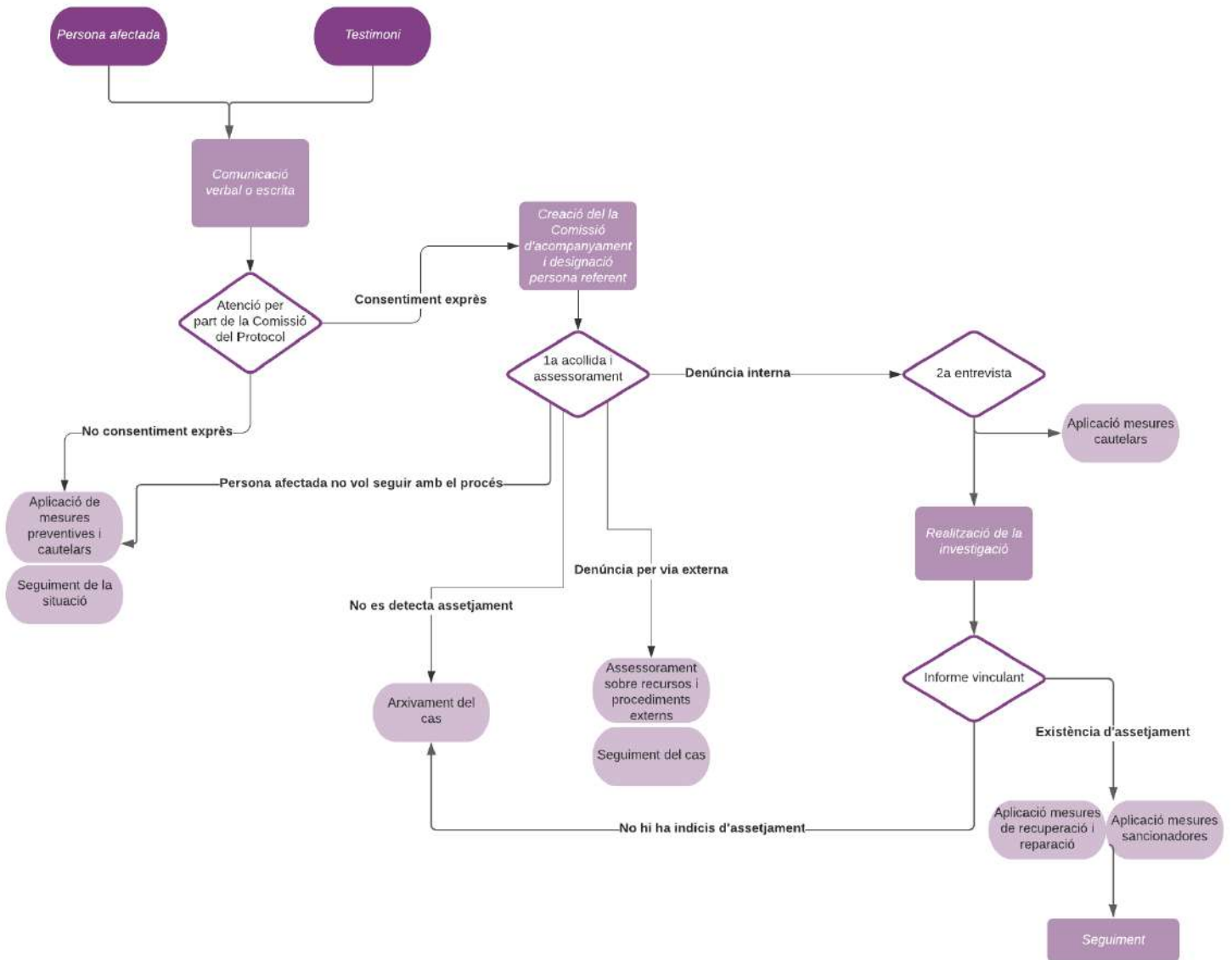
Gil Ruiz, Juana María et al. (2013). Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Ed.: Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

Lafede.cat (2020). Protocol per l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions. Guia de prevenció i actuació dels assetjaments, discriminacions i violències sexuals.

XES (2021). Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat de gènere i expressió de gènere, o preferència sexual.

Annex

Annex 1. Circuit d'actuació



Annex 2. Model denúncia interna

Formulari de denúncia interna. Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques de DESOS.
Dades de la persona que denuncia (persona afectada) Nom i cognom: DNI: Edat: Gènere: Telèfon de contacte: Correu electrònic: Cooperativa sòcia a la que pertany: Vinculació amb DESOS:
Tipus d'assetjament Sexual Per raó de gènere Per raó de embaràs o maternitat Per raó d'identitat de gènere Per raó de preferència sexual Altres
Descripció dels fets
Sol·licitud d'activació del Protocol Dono consentiment explícit per a l'activació del Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques de DESOS. Signatura _____ de 202_____

Annex 3. Llistat d'entitats i professionals

Suport i assessorament jurídic

- [Nemesi Advocades](#)
- [Dones Juristes](#)
- [Elna Advocades](#)
- [lacta](#)

Suport i acompanyament psicològic per a la persona agredida

- [SIAD Sant Boi de Llobregat](#): Servei d'Informació i Atenció a les Dones
- [SAI Sant Boi de Llobregat](#): Punt d'Informació i Assessorament LGTBI+
- [Hèlia Dones](#)
- [Creación positiva](#)
- [Diàlegs de dona](#)
- [Mujeres Pa'lante](#)
- [ADAAS](#)
- [Inma Pascual](#)

Intervenció amb la persona que ha agredit

- [SAH](#) i projecte [Canviem-ho](#)
- [Associació Conexus](#)
- [EntreHomes](#)
- [El Taller: masculinitats diverses](#)

Suport i acompanyament a la comunitat/organització

- [Cooperativa Esberla](#)
- [Fil a l'aquilla](#)
- [iFace](#)