

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES DES D'UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

OBSERVATORI DEL DEUTE
EN LA GLOBALITZACIÓ

ELABORAT PER
L'ESBERLA SCCL

Autoria
L'Esberla, 2022

Consultores
Florencia Brizuela
Maria Ginard

Disseny
Lucía Armiño

www.esberla.cat

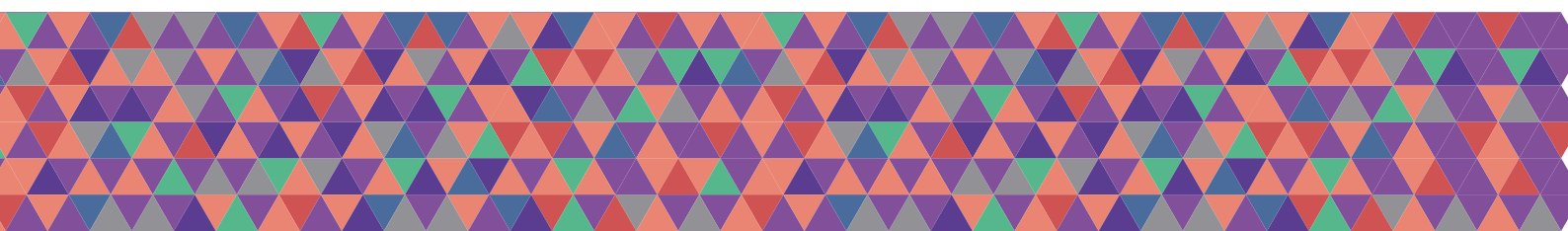
Amb el suport de:

Ajuntament de
Barcelona



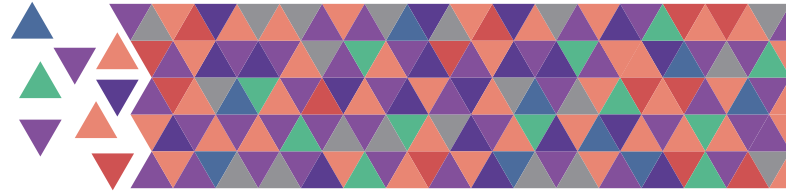
ÍNDEX

1. Introducció	1	5. Criteris i accions de prevenció i detecció de les violències	14
1.1 Què és un Protocol i per què la necessitat de tenir-lo?	1	5.1 Criteris per introduir una perspectiva antiracista a l'ODG	14
1.2 Què volem abordar?	1	5.1.1 Accions per abordar els aspectes interns	14
2. Objectius i àmbits d'aplicació	3	5.1.2 Accions per abordar els aspectes externs	15
2.1 Objectius	3	5.2 Accions de prevenció i detecció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques	16
2.2 Àmbits d'aplicació	4	5.2.1 Accions de prevenció	16
3. Marc conceptual	5	5.2.2 Accions de detecció	16
3.1 Discriminacions i violències per motius d'origen, racials o ètnics	5	6. Abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, identitat de gènere i/o preferència sexual a l'ODG: procediments i circuits d'actuació	18
3.2 La perspectiva interseccional	6	6.1 Denúncia per via externa	18
3.3 Violències masclistes i LGBTI-fòbiques	7	6.2 Comunicació per via interna	19
3.4 Assetjament sexual, per raó de gènere, identitat de gènere i/o preferència sexual en l'àmbit laboral... ..	8	6.2.1 Fase I: atenció i assessorament	20
3.5 Violències masclistes quotidianes en l'àmbit laboral	9	6.2.2 Fase II: investigació	22
3.6 Tipologies i subjectes implicats	10	6.2.3 Fase III: aplicació de mesures.....	24
4. Òrgans implicats	11	6.2.4 Procediment en cas de comunicació de violències quotidianes en l'àmbit laboral	27
4.1 "ComiCoL" - Comissió permanent del Protocol ..	11	Annex	28
4.2 "LaCompa" - Grup d'acompanyament de cada cas concret	12		
4.3 Persona referent	13		
4.4 Principis d'actuació de les persones responsables en la gestió d'un cas d'assetjament	13		



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 violència 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 diverses manifestacions de les violències 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 al centre la necessitat de la prevenció com a peça clau per evitar que es produeixin.

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

El present Protocol pretén esdevenir una eina orientativa de prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, però també d'aquelles que es desprenen d'un sistema racista, desenvolupant mesures i mecanismes de revisió interna i externa per abordar les dinàmiques i violències des d'una mirada antiracista.

Per altra banda, després d'un llarg procés de reflexió i debat, es va consensuar que en primera instància, en la definició del circuit d'actuació de les violències, s'abordaran les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, incorporant "tips" o "consells" de com abordar-les des d'una mirada interseccional; a llarg termini, s'anirà treballant de forma pautada i amb profunditat per definir com, qui i de quina manera s'abordaran les violències racistes que es puguin donar en l'organització.

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 LGTBI-fòbiques (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 aquestes violències són un problema social i necessiten respostes socials.

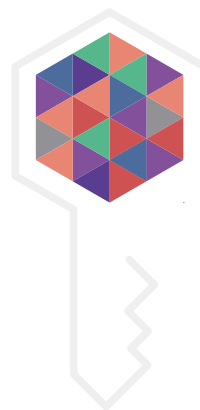
Per entendre perquè es donen aquestes violències ens és molt útil comprendre que s'estructuren i sustenten sobre tres àmbits interrelacionats i, sense els quals, la resta no serien possibles:

- **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 en 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, erradicar-les i construir noves realitats lliures d'aquesta violència.

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

2. Objectius i àmbits d'aplicació



2.1. Objectius

- Incorporar la perspectiva antiracista i descolonial tant a la pràctica interna com externa de l'organització així com en l'abordatge de les violències
- Abordar la LGBTI-fòbia com a forma de problematitzar també les exclusions i les violències que deriven del sistema en els projectes de l'ODG i prendre consciència del paper que juga l'heteronorma en els serveis públics, deute, etc.
- Tenir un Protocol que sigui útil internament però també pel treball en xarxa, que ens permeti adaptar-lo a esdeveniments, trobades i altres espais amplis
- Impulsar una dinàmica de formacions en qüestions feministes i antiracistes que puguin ser reflectides en les investigacions
- Posar el focus en microagressions masclistes i racistes
- Detectar dinàmiques, situacions o actituds que poden derivar en violències, ser capaces de prevenir-les i redirigir-les
- Definir uns criteris comuns per identificar què és una violència
- Trobar un equilibri en l'abordatge de les violències dins d'un equip petit com l'ODG, ser capaces de trobar suport extern i no creure que tot ho solucionarem soles
- Definir mecanismes d'actuació que permetin actuar respectant la intimitat i confidencialitat
- Escoltar i posar al centre les necessitats de la persona agredida
- Tenir confiança i seguretat amb la ComiCol (Comissió permanent del protocol) com a òrgan responsable del seguiment i avaluació del Protocol

2.2.

Àmbits d'aplicació

El present protocol és aplicable a tots aquells casos derivats de relacions laborals a l'ODG, 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'incorporen 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 l'ODG. Qualsevol persona que per qüestions professionals, laborals i associatives estigui vinculada amb l'organització i pateixi una situació d'assetjament serà protegida pel present Protocol i s'actuarà en conseqüència.

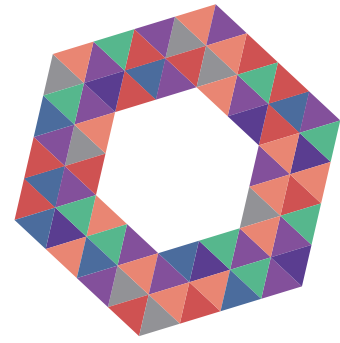
En aquest sentit, el Protocol té aplicació en qualsevol espai en què les persones treballadores de l'ODG estan desenvolupant la seva jornada professional i laboral i en les reunions i trobades de les persones que participen de l'Assemblea de sòcies. S'inclouen les mobilitats, les jornades formatives, els desplaçaments a d'altres municipis, les reunions, jornades i d'altres actes i esdeveniments de l'organització.

Els àmbits d'aplicació definits per l'ODG són:

- Equip tècnic
- Assemblea sòcies
- Personal en pràctiques
- Col·lectius, moviments i xarxes amb les que treballen habitualment i participen de les activitats organitzades per l'ODG
- Xerrades, jornades, esdeveniments organitzats per l'ODG
- Projectes que impliquen viatges a altres territoris del Nord i del Sud Global
- Espais d'oci
- Stages de caps de setmana
- Espais físics: oficina de l'ODG, la Fede,...
- Espais virtuals: telegram, correu, plataforma de videoconferències,...

3.

Marc conceptual



3.1. Discriminacions i violències per motius d'origen, racials o ètnics

Per poder abordar les violències racistes és important poder començar per definir què entenem per racisme. El Pla d'Acció de la UE Antiracisme (2020-2025) defineix el **racisme** com:

“la creença que, per motiu de la raça, el color, l'idioma, la religió, la nacionalitat o l'origen nacional o ètnic, es justifica el menyspreu d'una persona o grup de persones o la noció de superioritat d'una persona o grup de persones”

A la vegada, el Pla aporta també una explicació sobre l'impacte del **racisme estructural**, tot i que com veurem més endavant, no acaba d'abordar aquesta idea en profunditat i es queda amb una definició molt superficial i poc aterrada:

“El racisme està sovint profundament arrelat en la història de les nostres societats, entrelaçat amb les seves arrels i normes culturals. Pot reflectir-se en la forma en què funciona la societat, com es distribueix el poder i com interactuen els ciutadans amb l'Estat i els serveis públics. Pot ser inconscient i sovint es percep en què no reflecteix els interessos de les persones afectades pel racisme, encara que no sigui necessàriament un intent directe d'excloure-les. Atès que l'impacte del racisme estructural pot ser tan profund i nociu com el racisme individual, la seva existència ha de reconèixer-se i abordar-se a través de polítiques proactives. Una perspectiva interseccional aprofundeix en la comprensió

del racisme estructural i fa que les respostes siguin més eficaces.”

La Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial defineix la **discriminació racial** com:

“tota distinció, exclusió, restricció o preferència basades en motius de raça, color, llinatge o origen nacional o ètnic que tingui per objecte o por resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública.”

Cal assenyalar que aquestes definicions legals presenten una perspectiva individual i voluntària del racisme, sense reconèixer el caràcter estructural que sustenta i legitima les violències racistes.

A nivell comunitari, la Directiva europea 2000/43 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, estableix que:

“s'haurà de prohibir en tota la Comunitat qualsevol discriminació, directa o indirecta, per motius d'origen racial o ètnic en els àmbits a què es refereix la present Directiva. Aquesta prohibició de discriminació s'aplicarà així mateix als nacionals de tercers països, però no es refereix a les diferències de tracte basades en la nacionalitat i s'entén sense perjudici de les disposicions que regulen l'entrada i la residència dels nacionals de tercers països i el seu accés a l'ocupació i a l'exercici professional”

Aquesta afirmació, exclou totes aquelles persones que es troben en situació irregular, fet que invisibilitza i reproduïx a la vegada discriminacions cap aquelles persones que es troben més exposades a rebre violències racistes i en situacions de major vulnerabilitat.

Per aquests motius, és important incorporar la perspectiva antiracista i descolonial en l'abordatge de les violències racistes.

La **perspectiva descolonial**¹ aporta elements per advertir el caràcter estructural del racisme i la seva vigència en l'actualitat. Ens ajuda a entendre el racisme com la continuïtat d'una llarga història de dominació instaurada fa més de cinc-cents anys, tan bon punt els primers europeus desembarcaren a les costes de l'anomenat nou món.

A més, aquesta perspectiva teòrica explica com les relacions entre els pobles, la nostra manera d'entendre el món i, fins i tot, la humanitat de les persones són tots productes moderns, és a dir, són el resultat de relacions colonials que no han conclòs amb els processos d'independència, sinó que s'han transformat.

En aquest sentit, diferents pensadors i pensadores han explicat els efectes mundials de la conquesta d'Amèrica en establir noves relacions de dominació i explotació. La colonització no solament va generar les condicions materials per a la mundialització del sistema capitalista, sinó que va establir una nova jerarquia entre la població mundial. Amb el desenvolupament de la idea de raça, els pobles colonitzats van ser inferioritzats en les seves pràctiques i en els seus pensaments.

Per això, quan parlem del que és blanc o de l'«esquerra blanca» no fem referència a un color de pell o a una localització geogràfica específica, sinó a una subjectivitat, a una manera de veure i entendre el món.

Per la seva banda, no és que la raça operi de manera homogènia ni binària entre totes les persones, sinó que hi ha jerarquies, graduacions. Quijano adverteix que «l'escala de gradació entre el que és "blanc" de la "raça blanca" i cadascun dels altres "colors" de la pell va ser assumida com una gradació entre el

que és superior i inferior en la classificació social "racial"» (Quijano, 2000, pàg. 375).

Quan es parla de processos de racialització, es vol fer referència als mecanismes mitjançant els quals s'atribueix «una raça» a determinades persones o pobles. No s'està parlant de processos biològics sinó de ficcions que s'imposen a determinades persones per motius diversos (origen, trets, religió, color de pell, etc.), assentats en un llegat colonial i basant-se en les relacions asimètriques de poder.

Per la seva banda, Quijano adverteix que la colonialitat no fa referència solament a la raça sinó també al gènere i la classe. Amb la conquesta i colonització d'Amèrica, les persones seran classificades en el capitalisme mundial segons el treball, la raça i gènere. Aquestes classificacions no estan separades, sinó que operen de manera conjunta, és a dir, que no són categories que en algun moment s'entrecreuen, sinó que responen a una mateixa matriu.

3.2. **La perspectiva interseccional²**

Kimberly Crenshaw (1989), jurista afroamericana, va proposar la paraula interseccionalitat per explicar la manera en què la raça i el gènere s'interrelacionen en el context de la violència contra les dones de color.

L'autora estudia casos judicials en què les denúncies per discriminació fetes per dones negres eren rebutjades sistemàticament perquè s'aplicaven de manera excloent les legislacions contra el sexisme i el racisme. D'aquesta manera, mostra el fet que les experiències de les dones «de color» són freqüentment fruit de patrons de racisme i sexisme que es creuen i que no estan representades en els discursos del feminisme o l'antiracisme.

Crenshaw adverteix que en els sistemes en què la raça, el gènere i la dominació de classe convergeixen, les estratègies d'intervenció basades únicament en les experiències de dones blanques i de classe mitjana o alta seran una ajuda limitada

1 Brizuela, Florencia (2021). "Feminismes antiracistes per a l'acció social". Universitat Oberta de Catalunya.

2 Brizuela, Florencia (2021). "Feminismes antiracistes per a l'acció social". Universitat Oberta de Catalunya.

per a les dones que afronten obstacles diferents a causa de la seva raça i classe.

Per a Crenshaw, una de les conseqüències polítiques més preocupants del fracàs dels discursos antiracistes i feministes per abordar les interseccions és que una anàlisi nega implícitament la validesa de l'altra. És a dir, la incapacitat del feminisme per interrogar-se sobre el racisme significa que les estratègies del feminisme reforcen sovint la subordinació de les persones de color, mentre que la incapacitat de l'antiracisme per qüestionar al patriarcat significa que l'antiracisme reproduirà sovint la subordinació de les dones.

A partir de la proposta de Crenshaw, s'han desenvolupat molts estudis, debats, publicacions i polítiques públiques entorn d'aquesta noció. Organismes nacionals i internacionals, com l'ONU i la Unió Europea, han adoptat aquest enfocament per a les seves polítiques antidiscriminatòries. També a l'àmbit local s'ha reconegut la necessitat d'incorporar-la tant en el disseny de les polítiques públiques com en el funcionament de l'administració de l'Estat.

El present protocol incorpora aquesta eina d'anàlisi a l'hora d'abordar les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, entenent que les persones no només estem creuades pel gènere i que caldrà tenir en compte altres eixos de privilegi/opressió a l'hora d'entendre i abordar aquestes violències.

3.3. Violències masclistes i LGTBI-fòbiques

Són moltes les definicions que s'han fet sobre el concepte de "violència masclista" i també són moltes les formes en què 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 erradicar 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 reproduïx 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 (explicades a l'inici del present document), 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 **LGTBI-fòbies**, 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 LGBTI-fòbiques, 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 excedeixen 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 desapresada 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 què se sustenten les violències: individual-relacional, estructural i cultural.

3.4. **Assetjament sexual, per raó de gènere, identitat de gènere i/o preferència sexual 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

- 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

- 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

- 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*

- 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

- 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 interpellada
- 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 LGTBI-fòbic

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 LGTBI-fòbic

3.5.

Violències masclistes 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 o micromasclismes 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 oprimat 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 connectats a privilegis i a una opressió contextual. És important entendre que són agressions, en tant que es realitzen sense acord o consentiment.

Micromasclismes en l'àmbit laboral (alguns exemples)

- 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 responsabilització: no reconeixement i justificació per part d'alguns homes quan se'ls assenyala alguna conducta masculista 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.
- Valoració diferenciada del treball i tasca segons identitat de gènere (en base a reforçar la divisió sexual del treball): implicaria posar més en valor tasques productives que les reproductives a dins de l'entitat; o a igualtat de tasca valorar més quan la realitza un home que una dona (p.ex. valorar més a un home quan fa una tasca reproductiva que quan ho fa una dona); o majors expectatives de productivitat en una dona que en un home que estiguin en igualtat de rol; o valorar més les hores de treball extra quan les realitzen els homes.

3.6. 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 masculistes 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

4.

Òrgans implicats



4.1. "ComiCol" - Comissió permanent del Protocol

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. 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 "ComiCol"

- Sempre que sigui possible, la ComiCol serà mixta, paritària, però haurà de tendir a representar la diversitat (diversitat sexual i de gènere, de raça, de classe...). Aquesta inclusió de la diversitat es podrà fer sobretot a través de la participació de l'assemblea de sòcies
- La ComiCol estarà integrada per cinc persones:
 - » **3 de l'equip tècnic:** segur hi ha de ser sempre el "rol de cures" i les altres dues han de ser persones que no estiguin a la comissió del pla de transició ecofeminista
 - » **2 de l'assemblea de sòcies**
 - » De cara a la següent rotació, passar a ser 2 de l'equip tècnic i 3 de l'assemblea
- El nomenament serà efectiu durant 2 anys. Es procurarà una renovació i relleu gradual de les persones membres d'aquesta comissió i se'n revisarà la composició.
- Per tal de fer un correcte traspàs i relleu, caldrà anticipar-se amb:
 - » Elaboració d'un informe anual amb recull d'indicadors, dades, i informació rellevant
 - » Anar realitzant formació i capacitació constant per a totes les persones de l'organització, tant l'equip tècnic com l'assemblea
 - » Donar espai i temps a fer un bon traspàs
- Les membres de la ComiCol hauran d'estar sensibilitzades, formades i capacitades en l'acompanyament de violències masclistes i LGTBI-fòbiques i perspectiva interseccional
- La ComiCol pot demanar assessorament a persones externes especialitzades en la matèria quan ho consideri necessari
- Cal definir una persona suplent, per poder substituir les persones titulars de la ComiCol en cas que algunes d'aquestes es trobi en situació d'indisposició o tingui una vinculació directa amb les persones afectades quan es doni un cas d'assetjament
- En cas que alguna de les persones que conformen la ComiCol pugui ser susceptible d'haver comès un assetjament, serà immediatament substituïda per la persona suplent i s'iniciarà un procés d'investigació
- La ComiCol es reunirà trimestralment (aprofitant quan sigui possible els espais de coordinació ja existents com l'stage o l'assemblea general) i les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades, donar resposta quan arribi algun cas d'assetjament i avaluar i fer seguiment de l'aplicació del protocol

Funcions de la "ComiCol"

- Promoció i desenvolupament de les mesures i accions recollides en l'apartat 7 del present document
- Seguiment trimestral de l'aplicació de les mesures recollides al Protocol
- Recepció de les denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament. La ComiCol no podrà tardar més d'una setmana en donar resposta des del moment en què arriba la comunicació del cas (ja sigui per via verbal o escrita).
- Identificar si el comportament denunciat és susceptible de constituir un assetjament sexual, per raó de gènere, identitat de gènere o preferència sexual
- Creació de "LaCompa" (el Grup d'acompanyament del cas concret)
- Definició dels mecanismes per garantir la confidencialitat i signar un document de confidencialitat en el tractament de les dades a les quals es té accés
- Quan sigui necessari, interposar les mesures preventives, correctores, protectores i cautelars per tal d'evitar una situació de major risc (en els casos en que no es presenti formalment una denúncia interna i per tant no s'activi el Protocol)
- Prendre les mesures corresponents per tal d'evitar altres casos d'assetjament
- Mantenir un vincle i generar xarxa amb altres entitats per treballar sobre els protocols

4.2.

"LaCompa" - Grup d'acompanyament per cada cas concret

En cas de denúncia, la ComiCol crearà LaCompa, un grup específic per acompanyar el cas en qüestió. Aquest Grup estarà format per entre 3 i 5 persones. Depenent de la complexitat del cas es poden incorporar fins a 5 persones, però de base n'hauran de ser 3 (2 de la ComiCol i 1 persona externa).

Persones que poden integrar LaCompa:

- **2 persones de la ComiCol** (sempre que sigui possible, 1 persona equip tècnic i 1 persona assemblea)
- si cal i si la persona afectada ho demana, es pot incorporar 1 persona de confiança escollida per la persona afectada
- si cal, 1 persona externa a la ComiCol
- si cal, 1 persona professional externa per acompanyar el procés

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

Funcions de "LaCompa"

- Designar la persona referent del cas (d'entre les integrants de LaCompa)
- Acompanyar, assessorar i donar suport a la persona afectada
- Proposar mesures protectores i 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
- 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

4.3.

Persona referent

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament i una vegada creat el Grup d'acompanyament (LaCompa), 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. En cas que sigui necessari, la persona referent pot comptar amb el suport d'una segona persona per fer aquesta entrevista (per tal d'evitar desigualtats derivades del rang de poder que hi pugui haver entre la persona referent i 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
- Mantenir un contacte fluid amb LaCompa, informant en tot moment dels passos que s'estiguin fent i prenent les decisions de manera col·lectiva

4.4.

Principis d'actuació de les persones responsables en la gestió d'un cas d'assetjament³

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

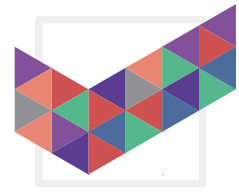
respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).

- **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'esclariment 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.

³ 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.

5.

Criteris i accions de prevenció i detecció de les violències



5.1. Criteris per introduir una perspectiva antiracista a l'ODG⁴

Després d'un treball de revisió de l'organització amb diferents membres de l'equip tècnic i l'assemblea de sòcies per tal de detectar dinàmiques i situacions que puguin estar provocant una discriminació racista ja sigui directa i indirectament, es proposen les següents accions per tal que a 3 anys vista, l'ODG pugui anar introduint la perspectiva antiracista tant en les seves pràctiques internes com en l'activitat externa.

Les següents taules amb propostes d'accions caldrà que siguin considerades a l'hora d'elaborar el Pla Estratègic i workplan de l'ODG 2022-2024.

5.1.1. Accions per abordar els aspectes interns

Participació dins l'ODG i en les xarxes on participem

Dificultats/ límits

Manca de diversitat dins l'equip i l'assemblea
Falta de contactes i xarxes diverses

Objectius

1. Ampliar la diversitat dins l'assemblea de sòcies i en les xarxes on participem

Accions	1.1. Realitzar un mapeig de col·lectius afins i persones (antiracistes, migrants,...)
Indicadors	Núm. de sessions dedicades Document amb mapeig fet Núm. de nous col·lectius incorporats
Termini	2023
Responsables	Assemblea de sòcies

Continguts/ marc teòric (informes, estudis, projectes...)

Dificultats/ límits

Llenguatge
Quins problemes i com s'aborden?
Quins continguts, com s'expressen?

Objectius

2. Introduir perspectiva antiracista en la definició dels continguts i marc teòric de l'ODG

Accions

2.1. Formació o debat intern
2.2. Revisió referents, incorporar nous referents, nova bibliografia des de perspectives antiracistes
2.3. Generar espais per compartir què està passant a altres llocs del món

Indicadors

Núm. de sessions dedicades
Document amb mapeig fet
Núm. de nous col·lectius incorporats
Núm. de persones que han participat (segregat per gènere)
Formació incorporada al pla de formació 2023
Núm. de sessions realitzades per treballar nous referents
Núm. de noves incorporacions fetes a la bibliografia
Núm. de sessions fetes
Núm. de persones que han participat (segregat per gènere)
Espai incorporat al pla de formació 2023

Termini

2023/24

Responsables

Rol de cures (en coordinació amb la coordinació externa i política)
Assemblea de sòcies

4 A l'annex 1 ofereixen recursos de suport per desenvolupar les accions

Planificació i avaluació activitats externes

Dificultats/ límits

Falta d'informació objectiva sobre qui pot assistir i qui no

Objectius

3.1 Aplicar en la planificació una perspectiva interseccional (utilitzar guia preguntes de l'annex 1)

3.2 Donar espai per a l'avaluació i fer-ho tenint en compte la perspectiva interseccional (utilitzar guia preguntes de l'annex 1)

3.3 Recull de dades des d'una perspectiva interseccional (incorporar qüestionaris per identificar origen)

Accions

3.1 Núm. d'incorporacions fetes des d'una perspectiva interseccional

3.2 Temps dedicat a l'avaluació
núm. d'incorporacions fetes des d'una perspectiva interseccional (utilitzar guia preguntes de l'annex 1)

3.3 Dades recollides amb perspectiva interseccional

Indicadors

Núm. de sessions dedicades

Document amb mapeig fet

Núm. de nous col·lectius incorporats

Termini

2023/24 (Començar en el proper seminari)

Responsables

Equip tècnic

Assemblea sòcies

Violències racistes que es puguin donar internament

Dificultats/ límits

Falta de mecanismes sobre com prevenir-les i abordar-les

Objectius

4. Prevenir i abordar les violències racistes que es puguin donar dins l'ODG

Accions

4.1. ComiCol: incorporar perspectiva antirracista i interseccional per anar treballant l'abordatge de les violències racistes, masclistes i LGTBI-fòbiques internes (buscar referents externs que puguin donar suport i acompanyar en aquest abordatge)

Indicadors

Núm. de sessions fetes

Existència d'informe/ document amb el treball fet i les modificacions necessàries del present protocol

Termini

2024

Responsables

ComiCol

5.1.2

Accions per abordar els aspectes externs

Comentaris/ violències racistes en activitats externes

Dificultats/ límits

Falta de mecanismes sobre com prevenir-les i abordar-les

Objectius

5. Prevenir i abordar les violències racistes en les activitats externes organitzades per l'ODG

Accions

5.1. Amb les ponents: prèviament enviar un correu on s'expliqui que s'està treballant internament un protocol de prevenció i abordatge de violències masclistes i racistes i compartir una sèrie de criteris a tenir en compte

5.2. Cap al públic: accions comunicatives (falca a l'inici de l'esdeveniment, cartells, info al formulari d'inscripció...) informant sobre l'existència del protocol i com s'actuarà

5.3. ComiCol: incorporar perspectiva antirracista i interseccional per anar treballant l'abordatge de les violències racistes, masclistes i LGTBI-fòbiques en actes públics (buscar referents externs que puguin donar suport i acompanyar en aquest abordatge)

Indicadors

5.1. Núm. de criteris definits per l'ODG
nº correus enviats informant d'aquest procés

5.2. Núm. d'accions comunicatives realitzades
núm. de persones a les que arriba (segregat per gènere)

5.3. Núm. de sessions fetes
Existència d'un mini protocol amb recull d'indicacions clares sobre com abordar aquestes violències

Termini

2022/23

Responsables

ComiCol

5.2.

Mesures de prevenció i detecció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques

5.2.1 Mesures de prevenció

Objectiu 1

Donar a conèixer el Protocol.

Accions 1.1. 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 seva posada en marxa

Indicadors Realització de la campanya

Termini 2022

Responsables Comunicació

Objectiu 2

Generar espais curosos i segurs on es puguin expressar els malestars, sentiments, desitjos, necessitats, etc. com a fórmula preventiva de futurs conflictes i violències.

Accions 2.1. Seguir programant el espais de facilitació per treballar les relacions i dinàmiques de poder internes, posant especial atenció a les violències més quotidianes (micromasclismes) que es poden estar donant dins l'organització

Indicadors Núm. de trobades realitzades
Núm. de persones que assisteixen a les trobades (segregat per gènere)
Núm. de temes tractats

Termini 2022-24

Responsables Rol cures

Objectiu 3

Implicar a tota l'organització en el desenvolupament del Protocol.

Accions 3.1 Revisar el conveni laboral de l'ODG per tal que es faci un treball com a equip i es prenguin acords sobre les mesures sancionadores i de recuperació i reparació del present protocol

Indicadors Existència del document amb la revisió feta i els acords presos
Núm. persones implicades en les sessions de treball
Núm. mesures treballades i incorporades

Termini 2023

Responsables Rol cures

5.2.2 Mesures de detecció

Objectiu 1

Informar sobre el funcionament del circuit d'actuació del Protocol.

Accions 1.1. Establir un canal o varis canals clars i diversos per a la recepció de denúncies sobre assetjament i donar-los a conèixer tant internament (equip tècnic i assemblea sòcies) com externament (web, xarxes socials, esdeveniments...)

Indicadors Canal definit
Núm. d'accions informatives per donar a conèixer el canal

Termini 2022

Responsables ComiCol

Objectiu 2

Capacitar i dotar d'eines a les persones de la ComiCol (com a receptora de denúncies) per poder actuar amb la màxima rigorositat (possibilitat de fer-ho extensiu a totes aquelles persones interessades).

Accions	2.1. Realitzar formació i capacitació en detecció i atenció de violències masclistes, LGBTI-fòbiques en l'àmbit laboral a les persones que formaran part de la ComiCol
----------------	--

Indicadors	Núm. de formacions i capacitacions realitzades Núm. de persones que reben la formació (segregat per gènere)
-------------------	--

Termini	2022/23
----------------	---------

Responsables	ComiCol
---------------------	---------

Objectiu 3

Realitzar un seguiment i avaluació del Protocol i dels casos atesos.

Accions	3.1. Registrar i elaborar informes anuals de casos atesos i les accions portades a terme per la comissió (tenir en compte perspectiva interseccional). El registre, estudi i gestió d'aquestes dades és informació valuosa per conèixer la freqüència, poder definir indicadors de risc així com per fer un seguiment i una avaluació adients i afegir millores o adaptacions al Protocol, segons es desenvolupi
----------------	--

Indicadors	Existència de l'informe anual Núm. de dades registrades
-------------------	--

Termini	2022/24
----------------	---------

Responsables	ComiCol
---------------------	---------

6.

Abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, identitat de gènere i/o preferència sexual a l'ODG: 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 què es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, la ComiCol 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.

6.1. 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, se 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 ComiCol 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, etc.
- 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 (advocat/da, psicòleg/a, 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.

Apliquem mirada interseccional!



Si derivem el cas per via judicial cal tenir en compte que:

- En cas que es detecti una situació de violència masclista en l'àmbit de la parella viscuda per una persona migrada:
 - » la denúncia es pot fer tant en una comissaria com en un jutjat de violència de gènere, per tant, tenir present que no és necessari anar a la policia si no es vol!
 - » sigui quina sigui la situació legal de la persona agredida, aquesta té dret a denunciar i si es troba en una situació administrativa irregular pot demanar permís de residència i treball per a ella i les seves criatures
- En cas que es doni una situació d'assetjament sexual en l'àmbit laboral cap a una persona migrada:
 - » sigui quina sigui la situació legal de la persona agredida, pot denunciar l'assetjament i si es troba en una situació administrativa irregular pot demanar el permís de residència i treball per a ella i les seves criatures
- Important tenir en compte l'idioma i l'acompanyament: si la persona ho requereix, poder facilitar-li acompanyament i una intèrpret a l'hora de posar la denúncia
- Si la persona que ha agredit és una persona migrada i/o es troba en una situació irregular: tenir en compte que tenir antecedents penals pot comportar un impediment al moment de tramitar o renovar el permís de treball o de residència; aquest fet comporta una doble sanció que les persones amb nacionalitat espanyola no pateixen
- En el cas d'una agressió LGTBI-fòbica en l'àmbit laboral: es pot contactar amb inspecció de treball de l'Àrea LGBTI de la Generalitat

6.2.

Comunicació per via interna⁵

Qualsevol persona que consideri estar vivint una situació de violència masclista, sexual o LGTBI-fòbica en una activitat o espai laboral de l'ODG (definit a l'apartat de l'àmbit d'aplicació), podrà comunicar-ho a la ComiCol 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 ComiCol.

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 ComiCol.
- A una persona de confiança, que ho haurà de traslladar a la ComiCol.
- A la persona responsable de la coordinació de cures, que ho traslladarà a la ComiCol.

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 ComiCol per tal d'informar-ne. En el segon cas, caldrà que la ComiCol 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.

La ComiCol no podrà tardar més d'una setmana en donar resposta des del moment en què arriba la comunicació del cas (ja sigui per via verbal o escrita).

Comunicació escrita

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

- Enviant un correu a la ComiCol (correu propi)
- Presentant directament una denúncia formal⁶

5 Esquema del circuit d'actuació (Annex 2)

6 Model de denúncia (Annex 3)

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.

Apliquem mirada interseccional!



- Cal garantir que els òrgans d'actuació siguin representatius de la diversitat de la societat: a nivell de diversitat sexual i afectiva, racialització, nacionalitat, llengües, religions, situacions socioeconòmiques...
- Tenir en compte que el gènere està racialitzat i, per tant, l'experiència de violència que afronten dones i persones trans racialitzades estarà atravesada per la interrelació entre racisme, patriarcat i capitalisme
- Així doncs, cal posar atenció als diferents factors que intervenen en la vivència de la violència i no només la dimensió del gènere: dependència econòmica, dependència a la feina, situació administrativa, tenir criatures a càrrec...

En el moment d'intervenir en casos de violència masclista, és important tenir en compte els diferents eixos de privilegi/opressió presents en les parts involucrades, tant de la persona agredida com de la persona que ha comès l'agressió.



Independentment que la persona afectada vulgui o no formalitzar la denúncia i iniciar amb el procés d'actuació, la ComiCol 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 negociades i acceptades per la persona afectada).

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'activaran les següents fases del procediment d'actuació.

6.2.1 Fase I: atenció i assessorament

Una vegada rebuda la comunicació d'un cas d'assetjament, la ComiCol crearà LaCompa (que serà l'únic òrgan coneixedor 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 per tal 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
- En cas que la persona parli un idioma diferent als que parlem, facilitar una persona intèrpret (sensibilitzada en acompanyament de violències masclistes) per tal d'assegurar una comunicació clara i fluïda

Una vegada realitzada aquesta primera acollida, la persona referent es reunirà amb LaCompa per decidir com procedir. En aquest moment es poden donar els següents escenaris:

- a. Que LaCompa no detecti cap situació d'assetjament. Es tancarà el cas i no es portarà a terme cap acció.
- b. Que LaCompa detecti una situació d'assetjament. S'informarà a la persona afectada dels següents passos 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 cautelars⁷: 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, LaCompa 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.

6.2.2 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.

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 del 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

7 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.

Consideracions durant la fase d'investigació

- LaCompa és la 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 responsable 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 de LaCompa
- 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 per LaCompa, 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 de LaCompa
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades
- Resum de les intervencions realitzades per LaCompa 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 (de recuperació i reparació i disciplinàries/sancionadores): aquestes mesures hauran d'anar acompanyades d'una temporalitat o cronograma concret per poder anar fent un seguiment i revisar el seu grau de compliment
- Circumstàncies agreujants observades⁸:
 - » 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

8 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.

- » La persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional
- » 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

Apliquem mirada interseccional!



A l'hora de realitzar la valoració final del cas i definir les mesures, cal tenir en compte:

- Necessitats concretes que pugui tenir la persona agredida: evitar homogeneïtzar les necessitats des d'una mirada occidental
- Reflexionar si les mesures que es posen poden estar reproduint altres violències estructurals
- Si la persona que ha agredit es troba en algun eix d'opressió (per raça, preferència sexual, identitat de gènere...)

6.2.3 Fase III: aplicació de mesures⁹

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

Aquests objectius es desenvolupen a la taula següent.

	Mesura	Descripció
Procés de reparació de la persona que ha sigut agredida	1.1 Definició i desenvolupament de mesures restauratives concretes	<p>Aquest tipus de mesures estan vinculades a les necessitats de la persona agredida i als recursos de l'ODG.</p> <p>Possibles mesures:</p> <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
	1.2 Reconeixement públic	<p>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.</p> <p>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.</p>
Procés de responsabilització de la persona que ha agredit	2.1 Reconeixement i presa de consciència de l'agressió comesa	<p>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.</p>
	2.2 Participació en les accions proposades per part de l'organització per a la presa de responsabilització	<p>LaCompa, tenint en compte els recursos disponibles, proposarà les següents actuacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teràpia 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**

**3.1 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.

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:

- Reconèixer la responsabilitat col·lectiva en la creació d'una cultura o condició que permet 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.
- 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.

**3.2 Realització
d'un procés de
restauració amb
tota l'organització**

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.

**3.3 Valoració i
avaluació del procés**

- Internament (LaCompa): 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 ComiCol o necessiten que hi hagi un relleu.
 - Amb la persona afectada: realitzar una trobada final de tancament on la persona afectada pugui compartir i valorar com ha viscut tot el procés.
-

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 l'ODG, el Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya.¹⁰

La funció de LaCompa 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 quina 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.

6.2.4 Procediment en cas de comunicació d'una violència masclista quotidiana 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 ComiCol 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 ComiCol, es trobaran amb la persona acusada per realitzar un primer avís en què 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 en què 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 preventives i abordar-hi 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 ComiCol: 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 se seguiria el circuit descrit en l'apartat 8.2.

Annex 1. **criteris i recursos per treballar la perspectiva antiracista i interseccional**

Criteris/preguntes per abordar la **participació** i l'**organització interna** des d'una perspectiva antiracista



1. Com està organitzada la nostra entitat?
2. L'equip de treball és divers?
3. Quins són els requisits per a accedir al treball?
4. Quins límits existeixen?
5. Quins eixos de desigualtat intervenen en la conformació dels equips?
6. Quina és la composició de les assemblees i altres òrgans de l'ODG?
7. Les formacions tenen perspectiva interseccional?
8. Hi ha espais de supervisió o de suport professional a l'entorn de treball?
9. Existeix una xarxa d'agents, entitats, col·lectius i serveis en qui buscar suport? Són racionalitzats o tenen incorporada una perspectiva antiracista?
10. S'aplica una perspectiva feminista i interseccional en les polítiques i el procés de contractació?
11. El personal de l'ODG és divers?
12. Es recopilen dades demogràfiques/ocupacionals desglossats sobre els membres del personal?
13. Es considera una varietat d'habilitats, experiència de vida i coneixements més enllà de les credencials acadèmiques en la contractació?
14. Es publiquen vacants fora de les seves xarxes habituals?
15. S'està considerant la càrrega del treball de cura no remunerada que moltes dones experimenten en les seves vides personals i oferint suport en conseqüència? (per exemple, llicència parental, plans de salut que inclouen planificació familiar, horaris de treball flexibles)
16. S'està valorant adequadament el treball i l'experiència de les dones que treballen ocasionalment, com a ponents convidades o personal temporal?
17. Els espais participatius compten amb la representació de persones, entitats o referents dels diferents eixos de desigualtat?
18. Què podem fer per a incloure les veus que normalment no estan representades en els espais de participació?
19. Quins aspectes afavoreixen o dificulten la implicació de determinats grups en els espais de participació (per exemple, requisits formals, horari de les reunions, espai on se celebren, accessibilitat, etc.)?
20. Què podem fer per a reduir tals obstacles i facilitar la implicació dels grups?
21. Es duen a terme estratègies o iniciatives per a arribar, intencionadament, als grups que no solen estar representats?
22. De les persones o grups representats, tots senten que tenen la mateixa legitimitat i reconeixement? Si no és així, com es pot equilibrar?
23. Podria generar-se un espai de participació centrat en problemàtiques o objectius compartits per diversos grups?

Críteris/preguntes per incorporar una perspectiva feminista i antiracista en el **procés d'organització d'una activitat/projecte** (planificació, promoció, realització i avaluació)



Planificació de l'activitat

Proposta de l'activitat:

1. Normalment qui pren la iniciativa a l'hora de fer la proposta? Són sempre les mateixes persones les que s'encarreguen de fer la proposta?
2. Qui accepta la validesa de la proposta?
3. Pel que fa a les propostes d'activitats que tenen per objectiu incidir en la desigualtat entre dones i homes, es valora la presa de decisions no-mixta (només de dones)? Quins homes i quins dones?
4. I pel que fa a les propostes d'activitats que tenen per objectiu incidir en la desigualtat racial?

Organització interna:

1. Qui s'encarrega de pensar i elaborar el contingut de la proposta?
2. Qui participa i decideix les temàtiques de les activitats?
3. Qui es visualitza com a promotora de la proposta, és a dir, "el mèrit" de la feina feta?

Contingut de l'activitat:

1. El contingut té en compte la perspectiva feminista i antiracista? És a dir, parteix de l'existència de les relacions de desigualtats i discriminacions a l'hora de definir l'àmbit d'actuació?
2. A l'hora de definir els horaris de les activitats, es té en compte la diferent distribució d'usos del temps?
3. L'activitat està adreçada a un públic divers? (tenint en compte edat, gènere, classe social, raça, mobilitat...)
4. Hi ha paritat en el grup de persones que desenvolupen l'activitat? Seria possible més representació de dones o de persones en situació de discriminació?
5. Els preus de les activitats són assolibles per a tothom?
6. Es revisa que el contingut no sigui masclista, LGTBI-fòbic, racista...?
7. S'ha establert alguna mesura per a garantir l'increment d'activitats que treballin des d'una perspectiva feminista i antiracista en el conjunt de la programació?
8. Tenim mesures per garantir que col·lectius amb poca representació en l'esfera pública puguin participar de l'activitat i sentir l'espai com una zona de confort i seguretat?

Promoció de l'activitat (comunicació i difusió):

1. Es té en compte que els estereotips de gènere no ens marquin a l'hora de dissenyar el cartell i publicitar-lo?
Les imatges, els colors i formes estan subjectes o poden relacionar-se a certs rols de gènere?
2. Als cartells i imatge gràfica, hi ha una presència equitativa d'homes i dones?
3. En aquests materials de difusió, s'utilitza més el cos femení com a reclam (cosificació) que el masculí?
4. El llenguatge que s'utilitza al cartell i a l'hora de publicitar l'activitat és inclusiu?
5. Es diversifiquen els canals de manera que arribi a tothom?
6. En quin idioma es comunica?
7. Als cartells i imatge gràfica, hi ha persones racialitzades? Com ESTAN representades?
8. En els materials de difusió, com estan representades les persones racialitzades?

Realització de l'activitat

1. Es té en compte que l'espai on es realitza l'activitat sigui accessible per a tothom?
2. És té en compte que l'espai sigui segur? (il·luminació, ...)
3. S'ha pensat si és necessari un espai d'acollida per afavorir la conciliació?
4. Quins són i com es reparteixen els rols de les persones que dinamitzen l'espai o activitat?
5. Està previst un protocol d'actuació en cas de que es produeixi alguna agressió? Hi ha alguna comissió que s'encarregui de prevenir i actuar? Hi ha persones racialitzades dins d'aquesta comissió?

Avaluació de l'activitat

1. Ens permeten, les dades recaptades, crear informació tenint en compte els eixos de desigualtat que afecten la problemàtica?
2. Les persones o grups afectats participen en l'avaluació?
3. Quin impacte han tingut les accions, tenint en compte els diferents eixos de desigualtat?
4. S'han reduït, mantingut o augmentat les desigualtats detectades en el diagnòstic?
5. Tenint en compte la diversitat dels grups afectats, a qui no hem aconseguit arribar? Per què?
6. Què pot fer-se, en futures accions, per a arribar a les persones que no s'han beneficiat de les accions?
7. Ha tingut l'acció un impacte negatiu no previst o no desitjat sobre altres eixos de desigualtat?
8. Què pot fer-se, en futures accions, per a reajustar els possibles efectes no desitjats?
9. Fins a quin punt les accions han canviat la manera de veure les relacions i les estructures de desigualtat (en els equips tècnics, agents implicats i grups beneficiaris)?
10. Els resultats del treball conjunt entre els diferents eixos de desigualtat, han millorat la capacitat de resposta davant la problemàtica?
11. S'han transformat els imaginaris del personal tècnic, els grups afectats i altres agents implicats?

Criteris/preguntes per incorporar una perspectiva interseccional a l'hora de **dissenyar una activitat externa**



Diversitat funcional

1. Els espais per a reunions i esdeveniments són físicament accessibles?
2. Se celebren esdeveniments en barris accessibles?
3. Existeixen ascensors i/o rampes per a l'accessibilitat?
4. La sala de reunions té suficient espai per a moure's utilitzant dispositius d'assistència a la mobilitat?
5. El lloc té banys accessibles?

Per a la inclusió de les responsabilitats de cura:

1. L'esdeveniment o la reunió té lloc en un moment en què les dones estan participant en treballs de cura no remunerats: l'hora de ficar-se al llit, hora del sopar o recollida a l'escola?
2. Hi ha espais de canguratge disponibles?
3. Ofereixen reemborsaments pels costos de cura infantil?

Per a la inclusió de gènere:

1. Qui es beneficiaria o li agradaria participar en l'esdeveniment o reunió que s'està planejant?
2. Les persones dissidents sexualment (persones no binàries, trans, queers) s'identificarien amb el tema de l'esdeveniment?
3. Hi ha banys de gènere neutre disponibles?
4. L'esdeveniment o reunió està obert als homes? Pensa en el tipus d'esdeveniment o reunió que s'està planejant.

Per a la inclusió cultural:

1. Com es mantenen informats i actualitzats sobre les pràctiques d'inclusió cultural?
2. S'ha tingut en compte els calendaris culturals per a garantir que les dates dels esdeveniments evitin conflictes amb els principals esdeveniments o dies festius religiosos o culturals?
3. S'ha assignat un espai de lloc com un centre interreligiós o un espai on els participants poden anar a orar, meditar o asseure's en silenci?
4. S'han considerat les restriccions dietètiques?
5. S'ha inclòs a grups de persones racialitzades com a membres o com a part del comitè de planificació?
6. S'ha promogut l'esdeveniment a través de grups i organitzacions comunitàries que se sap que tenen membres racial i ètnicament diversos?
7. S'ofereix interpretació?

Per a la inclusió socioeconòmica:

1. L'esdeveniment o reunió té lloc en un moment en què les dones estan en el treball? Es va donar àmplia notificació de l'esdeveniment?
2. Es compensa la participació i/o l'intercanvi d'experiències amb honoraris?
3. S'ofereixen reemborsaments per viatges, allotjament, etc. als convidats i facilitadors d'esdeveniments?
4. L'esdeveniment és fàcilment accessible en transport públic?
5. Hi ha disponibilitat d'aliments i refrescos on les reunions es duen a terme durant els menjars?
6. Hi ha temps assignat per a fer xarxa durant els esdeveniments, en lloc d'abans o després?

Assegurar que totes les veus de les dones estiguin representades en la taula i que puguin contribuir de manera significativa:

1. De qui és la taula?
2. Qui està actualment en la taula? Qui no ho és? Per què?
3. Quins són els obstacles per a garantir la inclusió de diversos grups de dones?
4. S'han implementat processos de revisió per a garantir que s'eliminin totes les barreres a la participació?
5. Ens movem intencionalment fora de la nostra zona de confort per a fomentar noves connexions col·laboratives i inclusives entre moviments i organitzacions?
6. S'ha assegurat que no s'exclouï la veu de cap dona a causa de les barreres de l'idioma?

"Tokenisme"

1. Es convida a les persones a participar de manera significativa, o només a marcar una casella de diversitat?
2. S'ha convidat a un grup divers de veus a la taula en lloc de confiar en un sol individu per a parlar en nom d'un grup?
3. Es convida a les dones marginades a parlar àmpliament sobre els drets de les dones i les qüestions feministes, en lloc de parlar únicament en nom de les dones marginades i les qüestions de les dones marginades?
4. Les dones de diversos grups se senten còmodes per a parlar sobre les seves experiències en múltiples entorns culturals?

Referències de les preguntes:

Astudillo, C. i Sánchez, D. (2022). Joves i mirades diverses. Guia per una educació afectivosexual amb mirada interseccional. Barcelona: Agència Catalana de Joventut, QSL Serveis Culturals i Col·lectiu i+.

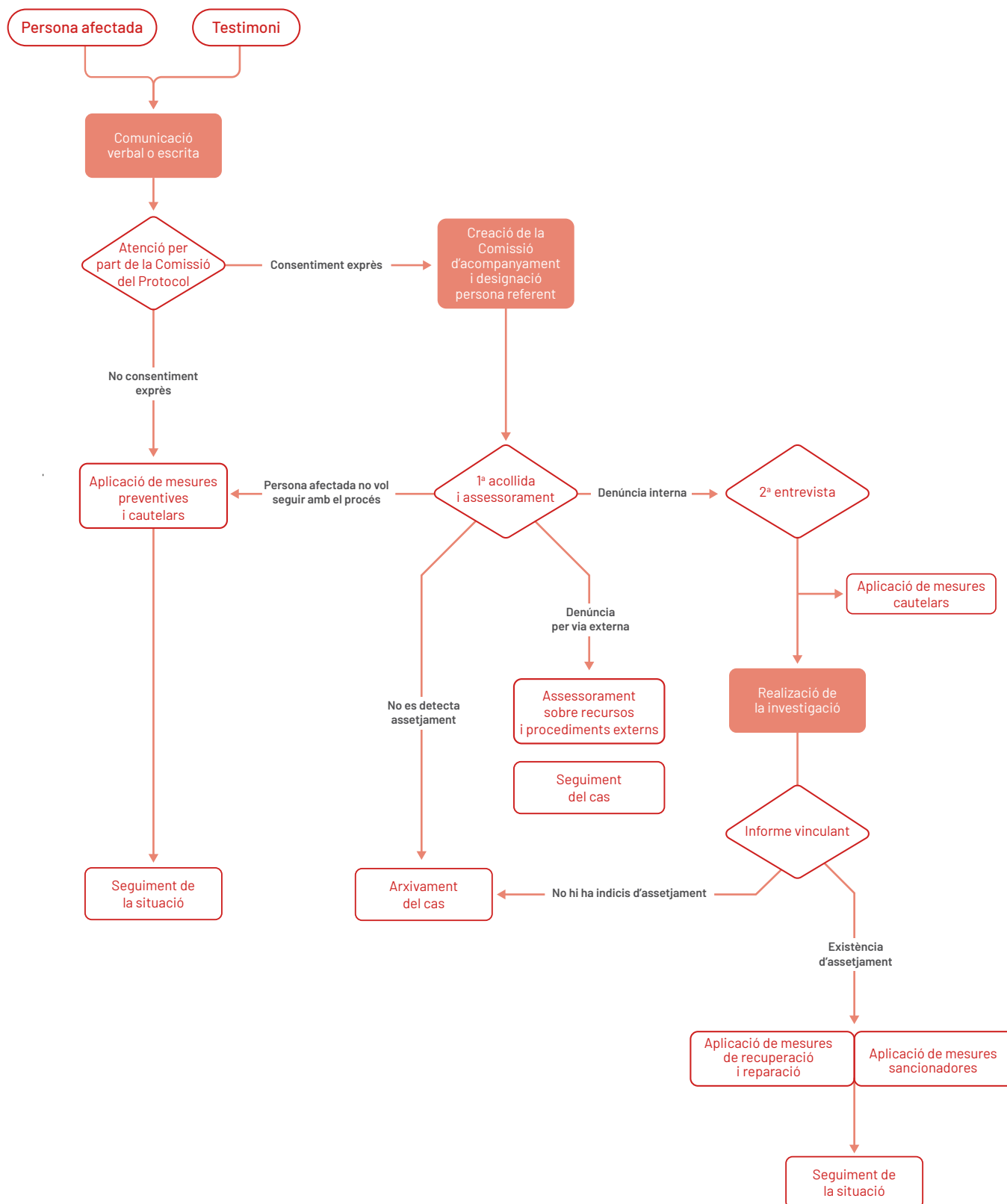
Canadian Research Institute for the Advancement of Women (2021), A Guide to Building Feminist Interseccional Solidarity, Ottawa: ON Canadian Research Institute for the Advancement of Women.

CAWI (2015). Advancing Equity and Inclusion. A Guide for Municipalities. Ottawa: City for All Women Initiative.

Gerard Coll-Planas y Roser Solà-Morales, Igualdades conectadas, guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas públicas, Ayuntamiento de Terrassa, 2019.

Karlos Castilla, Datos para la identificación de interseccionalidades en el Estado español: ¿una misión imposible hoy?, Barcelona, 2020.

Annex 2. Circuit d'actuació



Annex 3.**Model denúncia interna**

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

Annex 4.**Llistat d'entitats i professionals****Suport i assessorament jurídic en violències masclistes i LGBTI-fòbiques**

- [Nemesi Advocades](#)
- [Dones Juristes](#)
- [Elna Advocades](#)
- Àrea LGBTI (inspecció de treball) de la Generalitat
- [Centre LGBTI](#)

Suport i assessorament jurídic en discriminació racial

- [lacta](#)
- [Mujeres Migrantes Diversas](#)
- [T.i.c.t.a.c - Red jurídica antiracista](#)
- [Migra Studium](#)
- [SOS Racisme](#)
- [Oficina per la no discriminació](#)

Suport i acompanyament psicològic per a la persona agredida

- [PIAD](#)
- [SIE](#)
- [Hèlia Dones](#)
- [Creación positiva](#)
- [Centre LGBTI](#)
- [Gestalt Feminista LGBTIQ+](#)
- [Diàlegs de dona](#)
- [Mujeres Pa'lante](#)
- [Úrsula Santa Cruz Castillo](#) (especialitzada en violències cap a dones migrades)
- [Cristina Cardenas](#) (especialitzada en violències cap a dones migrades)
- [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'agulla](#)
- [iFace](#)

