

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

OBSERVATORI DEL DEUTE  
EN LA GLOBALITZACIÓ

ELABORADO POR  
L'ESBERLA SCCL

Autoría  
L'Esberla, 2022

Consultoras  
Florencia Brizuela  
Maria Ginard

Traducció  
Aula d'Idiomes

Diseño  
Lucía Armiño

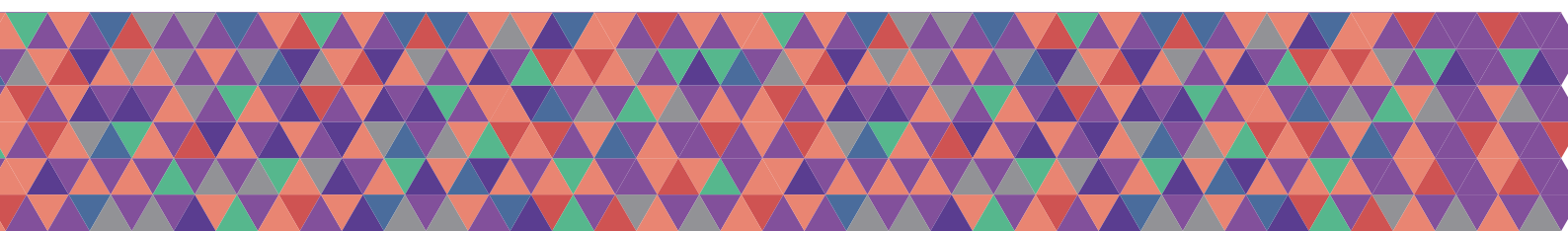
[www.esberla.cat](http://www.esberla.cat)

Con el apoyo de:



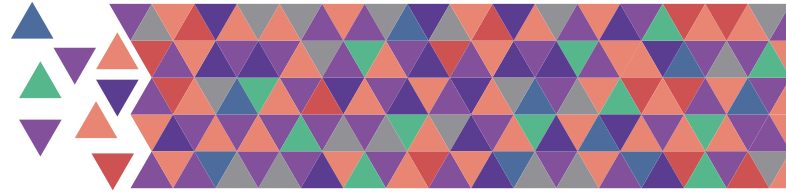
# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	<b>1</b>	<b>5. Criterios y acciones de prevención y detección de las violencias</b> .....	<b>14</b>
1.1 ¿Qué es un Protocolo y por qué la necesidad de tenerlo? .....	1	5.1 Criterios para introducir una perspectiva antirracista en el ODG .....	14
1.2 ¿Qué queremos abordar? .....	1	5.1.1 Acciones para abordar los aspectos internos.....	14
<b>2. Objetivos y ámbitos de aplicación</b> .....	<b>3</b>	5.1.2 Acciones para abordar los aspectos externos ..	15
2.1 Objetivos .....	3	5.2 Acciones de prevención y detección de las violencias machistas y LGTBI-fóbicas.....	16
2.2 Ámbitos de aplicación.....	4	5.2.1 Acciones de prevención .....	16
<b>3. Marco conceptual</b> .....	<b>5</b>	5.2.2 Acciones de detección.....	16
3.1 Discriminaciones y violencias por motivos de origen, raciales o étnicos.....	5	<b>6. Abordaje de las situaciones de acoso sexual, por razón de género, identidad de género y/o preferencia sexual en el ODG : procedimientos y circuitos de actuación</b> .....	<b>18</b>
3.2 La perspectiva interseccional .....	6	6.1 Denuncia por vía externa.....	18
3.3 Violencias machistas y LGTBI-fóbicas .....	7	6.2 Comunicación por vía interna .....	19
3.4 Acoso sexual, por razón de género, identidad de género y/o preferencia sexual en el ámbito laboral... ..	8	6.2.1 Fase I: atención y asesoramiento .....	20
3.5 Violencias machistas cotidianas en el ámbito laboral .....	9	6.2.2 Fase II: investigación.....	22
3.6 Tipologías y sujetos implicados .....	10	6.2.3 Fase III: aplicación de medidas.....	24
<b>4. Órganos implicados</b> .....	<b>11</b>	6.2.4 Procedimiento en caso de comunicación de violencias cotidianas en el ámbito laboral .....	27
4.1 ComiCoL - Comisión permanente del Protocolo ...	11	<b>Anexo</b> .....	<b>28</b>
4.2 LaCompa - Grupo de acompañamiento de cada caso concreto .....	12		
4.3 Persona referente .....	13		
4.4 Principios de actuación de las personas responsables en la gestión de un caso de acoso .....	13		



# 1.

## Introducción



### 1.1.

#### ¿Qué es un protocolo y por qué la necesidad de tenerlo?

Un protocolo es una herramienta que recoge una serie de acuerdos y compromisos para dar respuesta a las diversas situaciones y formas de violencia que pueden darse en el ámbito laboral.

Aunque es uno de los objetivos principales, los protocolos van más allá: la elaboración de estos conlleva la oportunidad de abordar las diversas manifestaciones de las violencias en profundidad y generan un proceso de transformación interna, promoviendo la creación de espacios de reflexión y debate en torno a estas violencias de manera amplia y poniendo en el centro la necesidad de la prevención como pieza clave para evitar que se produzcan.

Así pues, prevenir y abordar las violencias es primordial para avanzar hacia un entorno de trabajo más seguro y libre para todas y todos. Esta tarea debe realizarse desde una mirada feminista e interseccional –que enmarca la violencia en un sistema cis-hetero-patriarcal, machista, racista y capitalista– y restaurativa –que busca la participación de todas las personas afectadas e implicadas cuando se da un caso de agresión, para abordar colectivamente los daños, necesidades y obligaciones–.

El presente Protocolo pretende convertirse en una herramienta orientativa de prevención de las violencias machistas y LGTBI-fóbicas, pero también de aquellas que se desprenden de un sistema racista, desarrollando medidas y mecanismos de revisión interna y externa para abordar las dinámicas y violencias desde una mirada antirracista.

Por otro lado, después de un largo proceso de reflexión y debate, se consensó que, en primera instancia, en la definición del circuito de actuación de las violencias, se abordarán las violencias machistas y LGTBI-fóbicas, incorporando *tips* o consejos sobre cómo abordarlas desde una mirada interseccional; a largo plazo, se irá trabajando de forma pautada y con profundidad para definir cómo, quién y de qué forma se abordarán las violencias racistas que se puedan dar en la organización.

### 1.2.

#### ¿Qué queremos abordar?

Cuando hablamos de violencia, la entendemos como cualquier actuación (también incluye la no acción) por parte de una persona, colectivo o institución que resulta en un daño físico, sexual o psicológico, en la coacción o privación arbitraria de libertad, o en una situación de desigualdad y/o discriminación contra una persona y/o colectivo.

En concreto, por violencias machistas y LGTBI-fóbicas (en plural, porque presentan diversas formas) entendemos aquellas violencias que tienen su origen en el «género» en tanto que fundamentales en un sistema social, cultural, político y económico llamado cis-hetero-patriarcado que es discriminatorio, desigual y violento hacia las mujeres y sujetos con identidades de género y opciones sexuales no normativas. Esta definición, impulsada por los movimientos feministas e incluida en 2004 en la Ley Orgánica de Igualdad, entiende, por tanto, que estas violencias son un problema social y necesitan respuestas sociales.

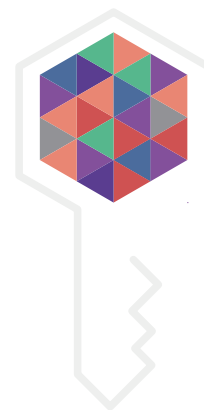
Para entender por qué se dan estas violencias nos es muy útil comprender que se estructuran y sustentan sobre tres ámbitos interrelacionados sin los cuales el resto no serían posibles:

- **El ámbito de la violencia subjetiva:** la que hace referencia a las relaciones sociales directas, la que ejerce un sujeto sobre otro sujeto. Puede ser física, psicológica, sexual, económica, e ir desde las bromas e insultos hasta privaciones, violencia física, vejaciones, violaciones...
- **El ámbito de la violencia simbólica o cultural:** la que hace referencia a las creencias sociales, las normas no escritas, los nombres, las categorías, los valores, los prejuicios...
- **El ámbito de la violencia estructural:** la que hace referencia a la ejercida por la estructura social, económica, organizativa, institucional... la encontramos en las leyes, en las instituciones, en el sistema jurídico y policial, en los presupuestos y distribución de recursos, etc.

Si la violencia que percibimos con más facilidad –la subjetiva– existe, es porque hay todo un sistema de creencias y una estructura social que permite que suceda. Estos tres pilares de las violencias están en la base de nuestra forma de relacionarnos y comunicarnos, y pueden llegar a extremos muy graves y dolorosos. Sin embargo, ocurre que a menudo en los medios, en la educación, en la política, en nuestros espacios laborales o en nuestro día a día, damos más importancia a la violencia subjetiva o directa, porque palpamos sus efectos inmediatos a simple vista; pero hay que ser conscientes de que las violencias y agresiones no son actos individuales, sino que tienen su origen en bases estructurales y culturales de la sociedad; es necesario actuar sobre estas tres dimensiones para abordarlas, erradicarlas y construir nuevas realidades libres de esta violencia.

Así pues, en este documento hablamos de violencias machistas y LGTBI-fóbicas en plural, porque apostamos por entender y abordar este fenómeno en su complejidad y no solo quedarnos con la parte más visible o directa.

## 2. Objetivos y ámbitos de aplicación



### 2.1. Objetivos

- Incorporar la perspectiva antirracista y decolonial tanto en la práctica interna como externa de la organización, así como en el abordaje de las violencias.
- Abordar la LGTBI-fobia como forma de problematizar también las exclusiones y violencias que derivan del sistema en los proyectos del ODG y tomar conciencia del papel que juega la heteronorma en los servicios públicos, deuda, etc.
- Tener un Protocolo que sea útil internamente pero también para el trabajo en red, que nos permita adaptarlo a eventos, encuentros y otros espacios amplios.
- Impulsar una dinámica de formaciones en cuestiones feministas y antirracistas que puedan reflejarse en las investigaciones.
- Poner el foco en microagresiones machistas y racistas.
- Detectar dinámicas, situaciones o actitudes que pueden derivar en violencias, ser capaces de prevenirlas y redirigirlas.
- Definir unos criterios comunes para identificar lo que es una violencia.
- Encontrar un equilibrio en el abordaje de las violencias dentro de un equipo pequeño como el ODG, ser capaces de encontrar ayuda externa y no creer que todo lo solucionaremos solas.
- Definir mecanismos de actuación que permitan actuar respetando la intimidad y confidencialidad.
- Escuchar y poner en el centro las necesidades de la persona agredida.
- Tener confianza y seguridad en la ComiCol (Comisión permanente del protocolo) como órgano responsable de seguimiento y evaluación del Protocolo.

## 2.2.

### Ámbitos de aplicación

El presente protocolo es aplicable a todos aquellos casos derivados de relaciones laborales en el ODG, teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están delimitados ni por el puesto de trabajo físico ni por la jornada laboral, o por la forma de vinculación con la organización. Por tanto, se incorporan en esta relación laboral todos aquellos vínculos derivados del espacio de trabajo a nivel interno (equipo técnico) y externo (empresas proveedoras, personas en proceso de formación, clientela, personas usuarias y personas solicitantes de un puesto de trabajo, personas de otras entidades que prestan sus servicios en los equipamientos, entre otros).

Los ámbitos de aplicación del Protocolo no se determinan por el sitio físico, ni la jornada laboral ni el vínculo con el ODG. Cualquier persona que por cuestiones profesionales, laborales y asociativas esté vinculada con la organización y sufra una situación de acoso será protegida por el presente Protocolo y se actuará en consecuencia.

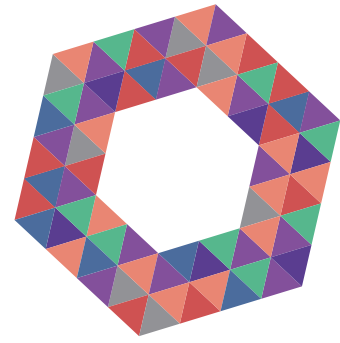
En este sentido, el Protocolo tiene aplicación en cualquier espacio en el que las personas trabajadoras del ODG están desarrollando su jornada profesional y laboral, y en las reuniones y encuentros de las personas que participan en la Asamblea de socias. Se incluyen las movilidades, las jornadas formativas, los desplazamientos a otros municipios, las reuniones, jornadas y otros actos y eventos de la organización.

Los ámbitos de aplicación definidos por el ODG son:

- Equipo técnico
- Asamblea socias
- Personal en prácticas
- Colectivos, movimientos y redes con las que trabajan habitualmente y participan de las actividades organizadas por el ODG
- Charlas, jornadas, eventos organizados por el ODG
- Proyectos que implican viajes a otros territorios del Norte y del Sur Global
- Espacios de ocio
- Stages de fines de semana
- Espacios físicos: oficina del ODG, LaFede...
- Espacios virtuales: Telegram, correo, plataforma de videoconferencias...

# 3.

## Marco conceptual



### 3.1. Discriminaciones y violencias por motivos de origen, raciales o étnicos

Para poder abordar las violencias racistas es importante poder empezar por definir qué entendemos por racismo. El Plan de Acción de la UE Antirracismo (2020-2025) define el **racismo** como:

“la creencia de que, por motivo de la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, se justifica el desprecio de una persona o grupo de personas o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas.”

A su vez, el Plan aporta también una explicación sobre el impacto del **racismo estructural**, aunque como veremos más adelante, no acaba de abordar esta idea en profundidad y se queda con una definición muy superficial y poco aterrizada:

El racismo está a menudo profundamente arraigado en la historia de nuestras sociedades, entrelazado con sus raíces y normas culturales. Puede reflejarse en la forma en que funciona la sociedad, cómo se distribuye el poder y cómo interactúan los ciudadanos con el Estado y los servicios públicos. Puede ser inconsciente y con frecuencia se percibe en que no refleja los intereses de las personas afectadas por el racismo, aunque no sea necesariamente un intento directo de excluirlas. Dado que el impacto del racismo estructural puede ser tan profundo y nocivo como el racismo individual,

su existencia debe reconocerse y abordarse a través de políticas proactivas. Una perspectiva interseccional profundiza en la comprensión del racismo estructural y hace que las respuestas sean más eficaces.”

La Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial define la **discriminación racial** como:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, disfrute o ejercicio, condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”

Cabe señalar que estas definiciones legales presentan una perspectiva individual y voluntaria del racismo, sin reconocer el carácter estructural que sustenta y legitima las violencias racistas.

A nivel comunitario, la Directiva Europea 2000/43 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, establece que:

se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación, directa o indirecta, por motivos de origen racial o étnico en los ámbitos a los que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones



que regulan la entrada y residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y al ejercicio profesional.”

Esta afirmación excluye a todas aquellas personas que se encuentran en situación irregular, lo que invisibiliza y reproduce a la vez discriminaciones hacia aquellas personas que se encuentran más expuestas a recibir violencias racistas y situaciones de mayor vulnerabilidad.

Por estos motivos, es importante incorporar la perspectiva antirracista y decolonial en el abordaje de las violencias racistas.

La **perspectiva descolonial**<sup>1</sup> aporta elementos para advertir el carácter estructural del racismo y su vigencia en la actualidad. Nos ayuda a entender el racismo como la continuidad de una larga historia de dominación instaurada hace más de quinientos años, cuando los primeros europeos desembarcaron en las costas del llamado nuevo mundo.

Además, esta perspectiva teórica explica cómo las relaciones entre los pueblos, nuestra forma de entender el mundo e, incluso, la humanidad de las personas son productos modernos, es decir, son el resultado de relaciones coloniales que no han concluido con los procesos de independencia, sino que se han transformado.

En este sentido, varios pensadores y pensadoras han explicado los efectos mundiales de la conquista de América al establecer nuevas relaciones de dominación y explotación. La colonización no solo generó las condiciones materiales para la mundialización del sistema capitalista, sino que estableció una nueva jerarquía entre la población mundial. Con el desarrollo de la idea de raza, los pueblos colonizados fueron inferiorizados en sus prácticas y pensamientos.

Por tanto, cuando hablamos de lo que es blanco o de la «izquierda blanca» no hacemos referencia a un color de piel o a una localización geográfica específica, sino a una subjetividad, a una forma de ver y entender el mundo.

Por su parte, no es que la raza opere de forma homogénea ni binaria entre todas las personas, sino que existen jerarquías, graduaciones. Quijano advierte que «la escala de gradación entre lo que es “blanco” de la “raza blanca” y cada uno de los otros “colores” de la piel fue asumida como una gradación entre lo superior e inferior en la clasificación social “racial”» (Quijano, 2000, pág. 375).

Cuando se habla de procesos de racialización, se quiere hacer referencia a los mecanismos mediante los cuales se atribuye «una raza» a determinadas personas o pueblos. No se está hablando de procesos biológicos sino de ficciones que se imponen a determinadas personas por motivos diversos (origen, rasgos, religión, color de piel, etc.), asentados en un legado colonial y basándose en las relaciones asimétricas de poder.

Por su parte, Quijano advierte que la colonialidad no hace referencia solo a la raza sino también al género y a la clase. Con la conquista y colonización de América, las personas serán clasificadas en el capitalismo mundial según el trabajo, la raza y género. Estas clasificaciones no están separadas, sino que operan de forma conjunta, es decir, no son categorías que en algún momento se entrecruzan, sino que responden a una misma matriz.

### **3.2.** **La perspectiva interseccional<sup>2</sup>**

Kimberly Crenshaw (1989), jurista afroamericana, propuso la palabra interseccionalidad para explicar la forma en que la raza y el género se interrelacionan en el contexto de la violencia contra las mujeres de color.

La autora estudia casos judiciales en los que las denuncias por discriminación hechas por mujeres negras eran rechazadas sistemáticamente porque se aplicaban de forma excluyente las legislaciones contra el sexismo y el racismo. De esta forma, muestra el hecho de que las experiencias de las mujeres «de color» son frecuentemente fruto de patrones de racismo y sexismo que se creen y

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.

que no están representadas en los discursos del feminismo o el antirracismo.

Crenshaw advierte que en los sistemas en los que la raza, el género y a dominación de clase convergen, las estrategias de intervención basadas únicamente en las experiencias de mujeres blancas y de clase media o alta serán una ayuda limitada para las mujeres que afrontan obstáculos distintos a causa de su raza y clase.

Para Crenshaw, una de las consecuencias políticas más preocupantes del fracaso de los discursos antirracistas y feministas para abordar las intersecciones es que un análisis niega implícitamente la validez de la otra. Es decir, la incapacidad del feminismo para interrogarse sobre el racismo significa que las estrategias del feminismo refuerzan a menudo la subordinación de las personas de color, mientras que la incapacidad del antirracismo para cuestionar al patriarcado significa que el antirracismo reproducirá a menudo la subordinación de las mujeres.

A partir de la propuesta de Crenshaw, se han desarrollado muchos estudios, debates, publicaciones y políticas públicas en torno a esta noción. Organismos nacionales e internacionales, como la ONU y la Unión Europea, han adoptado ese enfoque para sus políticas antidiscriminatorias. También en el ámbito local se ha reconocido la necesidad de incorporarla tanto en el diseño de las políticas públicas como en el funcionamiento de la administración del Estado.

El presente protocolo incorpora esta herramienta de análisis a la hora de abordar las violencias machistas y LGTBI-fóbicas, entendiendo que las personas no solo estamos atravesadas por el género y que habrá que tener en cuenta otros ejes de privilegio/opresión a la hora de entender y abordar estas violencias.

### 3.3. Violencias machistas y LGTBI-fóbicas

Son muchas las definiciones que se han hecho sobre el concepto de «violencia machista» y también son muchas las formas en que se ha ido denominando este fenómeno (violencia doméstica,

violencia contra las mujeres, violencia de género...). Si tenemos en cuenta el marco legal, la Ley catalana 5/2008 del derecho de las mujeres a erradicar la **violencia machista** hace la siguiente definición:

La violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, tenga como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.”

Es importante destacar que esta ley reconoce el carácter específico y diferenciado de esta violencia y también la necesidad de profundizar en los derechos de las mujeres para incluir sus necesidades en el espacio social. Además, supone también toda una «declaración de principios» el uso del concepto «machista» defendiendo que «el machismo es el concepto que de forma más general define las conductas de dominio, control y abuso de poder sobre las mujeres y que a su vez, ha impuesto un modelo de masculinidad que todavía es valorado por una parte de la sociedad como superior» (Preámbulo, p. 1-13 Ley 5/2008).

Con la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, se incorpora el concepto de violencia en el ámbito laboral que la define como:

“La violencia física, sexual, económica, digital o psicológica que se puede producir en el ámbito público o privado durante la jornada de trabajo, o fuera del centro y del horario establecido si tiene relación con el trabajo”.

Podemos decir que las violencias machistas son todas aquellas expresiones y tipos de violencias que tienen su origen en un sistema machista y patriarcal que divide el mundo en hombres y mujeres, tiene una visión estereotipada de los géneros y reproduce unas relaciones de poder. Pueden ser más o menos visibles y se dan por medios físicos, psicológicos y económicos. Se

producen en diferentes ámbitos: de pareja, familiar, institucional, comunitario, laboral y como ya hemos comentado previamente, pueden ser directos, simbólicos/culturales y estructurales. Por sus dimensiones estructurales y culturales (explicadas al inicio del presente documento), las causas, las consecuencias y medidas deben implicar al conjunto de la sociedad y no únicamente a los individuos directamente afectados.

En cuanto a las **LGTBI-fobias**, las entendemos como todas aquellas violencias que se basan en los prejuicios social y culturalmente construidos e interiorizados a través de la socialización contra todas aquellas personas que escapan de la cis-hetero-norma. Las violencias LGTBI-fóbicas, al igual que las machistas, tienen por objetivo mantener el statu quo del género y, por tanto, se dirigen contra todas aquellas personas cuyos comportamientos, actitudes, corporalidades o apariencias excedan o superen lo que se espera tradicionalmente de un hombre o una mujer, incluyendo el deseo sexual.

Al tratarse de una hostilidad aprendida mediante la socialización, la buena noticia es que puede ser desaprendida y erradicada, pero para ello eso es necesario realizar un trabajo importante en todos los ámbitos de la sociedad, también en el laboral, y en los tres pilares en los que se sustentan las violencias: individual-relacional, estructural y cultural.

### 3.4. Acoso sexual, por razón de género, identidad de género y/o preferencia sexual en el ámbito laboral

Centrándonos en las definiciones y tipologías de violencias machistas en el ámbito laboral, la Ley catalana 7/2020 recoge las siguientes tipologías y definiciones:

#### Acoso sexual

**Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad y la libertad de una mujer o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.**

Conductas verbales

- Comentarios sexuales obscenos

- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse denigrantes u obscenas
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
- Preguntar o contar fantasías, preferencias sexuales
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física de una persona
- Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales
- Ofrecer/hacer presión para concretar citas o encuentros sexuales
- Peticiones de favores sexuales

Conductas no verbales

- Miradas lascivas en el cuerpo
- Gestos obscenos
- Uso de imágenes, fotografías, gráficos, viñetas, etc. de contenido sexualmente explícito
- Cartas, notas, mensajes instantáneos o de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo

Comportamiento físico

- Acercamiento físico excesivo
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- Establecer contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, besar, hacer masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.

#### Acoso por razón de género

**Cualquier comportamiento no deseado, verbal o físico, relacionado con el sexo o género de la mujer, realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, la indemnidad o las condiciones de trabajo de las mujeres por el hecho de serlo, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulte su promoción, ocupación de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional, en equidad con los hombres.**

Conductas discriminatorias por razón de género\*

- Formas ofensivas de dirigirse a una persona
- Tener actitudes condescendientes o paternalistas
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y su potencial intelectual
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, excluir a la persona o no tomarla en serio
- Hacer comentarios sexistas
- Despreciar el trabajo realizado por mujeres
- Ridiculizar a las personas que realizan tareas que tradicionalmente se han asociado al otro sexo

\*Estas conductas se considerarán acoso cuando se den de forma reiterada.

### Discriminación por embarazo o maternidad

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, existente o potencial, que comporte una discriminación directa y una vulneración de los derechos fundamentales a la salud, a la integridad física y moral y al trabajo.

Conductas discriminatorias por embarazo o maternidad

- Hacer bromas o comentarios insultantes sobre el embarazo y sobre si la persona tendrá que tomar la baja
- Asignar a la mujer un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional que tenía antes de esa circunstancia
- Denegar a una mujer embarazada o madre de un bebé permisos a los que tiene derecho
- No contratar o no renovar el contrato a una mujer por el embarazo (potencial o real)
- Frenar el desarrollo profesional de una mujer por estar embarazada o tener criaturas pequeñas (denegar una promoción)

Por lo que respecta al acoso por razón de identidad de género o preferencia sexual, sus definiciones quedan recogidas en la Ley 11/2014 para garantizar los derechos LGTBI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

### Acoso por razón de identidad de género

Cualquier comportamiento basado en la identidad de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Conductas discriminatorias por razón de identidad de género

- Hacer comentarios o gestos ofensivos de forma reiterada a una persona por su identidad de género
- No respetar el nombre sentido de una persona
- Ignorar la identidad de género de una persona
- No utilizar los pronombres por los que una persona pide ser interpelada
- Burlarse de una persona que expresa su género de una forma diversa o no binaria
- Preguntar reiteradamente el género a una persona no binaria
- Utilizar lenguaje LGTBI-fóbico

### Acoso por razón de preferencia sexual

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad

física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Conductas discriminatorias por razón de preferencia sexual

- Hacer comentarios o gestos ofensivos de forma reiterada respecto a la orientación sexual de una persona trabajadora o su pareja
- Insultar a una persona trabajadora basándose en su orientación sexual
- Discriminar a un compañero o compañera por su orientación sexual
- Dirigirse a una persona gay, lesbiana, bisexual o asexual de forma ofensiva
- Ignorar las aportaciones de un compañero o compañera debido a su orientación sexual
- Utilizar lenguaje LGTBI-fóbico

## 3.5.

### Violencias machistas cotidianas en el ámbito laboral

Siendo conscientes de que queremos abordar las violencias machistas de forma amplia y no quedarnos en aquellas expresiones más directas y visibles, proponemos la siguiente tabla con algunos ejemplos de micromachismos que se pueden dar en el ámbito laboral y que también se tendrán en cuenta a la hora de presentar el circuito de actuación.

#### Violencias cotidianas o micromachismos en el ámbito laboral

Las violencias cotidianas, también conocidas como micromachismos, son las prácticas de la violencia machista en la vida cotidiana, son formas sutiles y cotidianas de discriminación hacia un grupo oprimido que generan un daño insidioso y acumulativo. El prefijo «micro» no hace referencia a la dimensión o a la gravedad de la violencia, sino a su normalización en el entorno social, que la han convertido en invisible e invisibilizada, de ahí su «peligrosidad». Son comportamientos de control y dominio de baja intensidad que se ejecutan con o sin conciencia de hacerlo, pero que se dan en un contexto de opresión y están conectadas a privilegios y a una opresión contextual. Es importante entender que son agresiones, en tanto que se realizan sin acuerdo o consentimiento.

Micromachismos en el ámbito laboral (Algunos ejemplos)

- Ocupación del espacio: ocupación tanto física (postura física, apertura de piernas, estar en la cabeza de la mesa, etc.) como simbólica (tono de voz alto, etc.) del espacio laboral.

- *Bropropriating*: apropiación y explotación como propia de una idea o del trabajo de una mujer por parte de un hombre, que lleva todo el mérito.
- Monopolización de la palabra: intervenciones constantes, abrumando el debate y sin dar espacio a otras participaciones.
- *Maninterrupting*: interrupciones constantes e innecesarias por parte de hombres cuando una mujer está hablando.
- *Mansplaining*: acción y efecto de un hombre que explica a una mujer algo que probablemente ella ya sabe, y que quizá conoce mejor que su interlocutor. Por lo general, se trata de narrativas paternalistas, condescendientes y sesgadas cognitivamente desde una mirada masculina.
- Autojustificación y no responsabilizarse: no reconocimiento y justificación por parte de algunos hombres cuando se les señala alguna conducta machista y no responsabilizarse cuando existe un compromiso (hacerse la víctima en lugar de asumir y responsabilizarse de sus actos).
- No cuidar el espacio y las personas: no asumir tareas reproductivas y de cuidado y esperar (de forma consciente o inconsciente) que serán las mujeres quienes lo harán.
- Apelación a la lógica masculina: invalidación de las emociones apelando a la razón.
- Valoración diferenciada del trabajo y labor según identidad de género (en base a reforzar la división sexual del trabajo): implicaría poner más en valor tareas productivas que las reproductivas dentro de la entidad; o en igualdad de tarea valorar más cuando la realiza un hombre que una mujer (p.ej. valorar más a un hombre cuando realiza una tarea reproductiva que cuando lo hace una mujer); o mayores expectativas de productividad en una mujer que en un hombre que estén en igualdad de rol; o valorar más las horas de trabajo extra cuando las realizan los hombres.

### 3.6.

## Tipologías y sujetos implicados

Las diversas situaciones de acoso que se han descrito en los apartados anteriores pueden

manifestarse de forma muy diversa y ejercerse desde muchos espacios de la vida cotidiana.

El acoso puede darse en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y en cualquier grupo de edad. La mayoría de violencias machistas son vividas por mujeres, asediadas por hombres, pero no de forma exclusiva. Estos casos pueden darse también entre personas del mismo género y de mujeres a hombres, aun siendo mucho menos frecuentes.

### Grupos de riesgo

- Mujeres solas con responsabilidades familiares
- Mujeres incorporadas recientemente en el mercado de trabajo
- Mujeres con diversidad funcional
- Mujeres migradas
- Mujeres en sectores masculinizados
- Mujeres con o sin contratos precarios: contratación inestable y temporal
- Lesbianas, gays, bisexuales y trans\*
- Hombres jóvenes

La jurisprudencia distingue entre las siguientes tipologías de acoso:

- **Acoso de intercambio *quid pro quo***: vinculado expresamente al acoso sexual, el acoso de intercambio se produce cuando se fuerza a la persona acosada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).
- **Acoso ambiental**: vinculado tanto al acoso sexual como al acoso por razón de género, este tipo de acoso es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones según la gravedad del comportamiento.

También se distingue en función del tipo de vínculo que existe entre la persona acosadora y la persona acosada:

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

# 4.

## Órganos implicados



### 4.1. ComiCol - Comisión permanente del Protocolo

Con el fin de garantizar que las actuaciones y acciones contenidas en el presente Protocolo se lleven a término y exista un seguimiento y evaluación de las mismas, es necesario crear una comisión permanente formada por un equipo de personas sensibilizadas y formadas en el ámbito de las violencias. Esta comisión será la encargada del desarrollo del presente protocolo, desplegando las medidas de prevención y detección que se recogen, responsabilizándose de la atención cuando llegue la comunicación de un posible caso de acoso, y en su caso, adoptando las medidas cautelares, reparadoras y sancionadoras pertinentes.

#### Características de la "ComiCol"

- Siempre que sea posible, la ComiCol será mixta, paritaria, pero tendrá que tender a representar la diversidad (diversidad sexual y de género, de raza, de clase...). Esta inclusión de la diversidad se podrá realizar sobre todo a través de la participación de la asamblea de socias.
- La ComiCol estará integrada por cinco personas:
  - » **3 del equipo técnico:** una debe asumir siempre el "rol de cuidados" y las otras dos deben ser personas que no estén en la comisión del Plan de transición ecofeminista.
  - » **2 de la asamblea de socias.**
  - » De cara a la siguiente rotación, pasar a ser 2 del equipo técnico y 3 de la asamblea.
- El nombramiento será efectivo durante dos años. Se procurará una renovación y relevo gradual de las personas miembros de esta comisión y se revisará su composición.
- Para un correcto traspaso y relevo, será necesario anticiparse con:
  - » Elaboración de un informe anual con recopilación de indicadores, datos, e información relevante.
  - » Ir realizando formación y capacitación constante para todas las personas de la organización, tanto del equipo técnico como de la asamblea.
  - » Dar espacio y tiempo a realizar un buen traspaso.
- Las miembros de la ComiCol tendrán que estar sensibilizadas, formadas y capacitadas en el acompañamiento de violencias machistas y LGTBI-fóbicas y en perspectiva interseccional.
- La ComiCol puede pedir asesoramiento a personas externas especializadas en la materia cuando lo considere necesario.
- Hay que definir a una persona suplente, para poder sustituir a las personas titulares de la ComiCol en caso de que alguna de estas se encuentre en situación de indisposición o tenga una vinculación directa con las personas afectadas cuando se dé un caso de acoso.
- En caso de que alguna de las personas que conforman la ComiCol pueda ser susceptible de haber cometido un acoso, será inmediatamente sustituida por la persona suplente, y se dará inicio a un proceso de investigación.
- La ComiCol se reunirá trimestralmente (aprovechando cuando sea posible los espacios de coordinación ya existentes como el *stage* o la asamblea general) y las veces que considere oportunas para realizar las tareas asignadas, dar

respuesta cuando llegue algún caso de acoso, y evaluar y realizar seguimiento de la aplicación del protocolo.

#### Funciones de la "ComiCol"

- Promoción y desarrollo de las medidas y acciones recogidas en el apartado 7 del presente documento.
- Seguimiento trimestral de la aplicación de las medidas recogidas en el Protocolo.
- Recepción de las denuncias o consultas en relación con las diferentes formas de acoso. La ComiCol no podrá tardar más de una semana en dar respuesta desde el momento en que llega la comunicación del caso (ya sea por vía verbal o escrita).
- Identificar si el comportamiento denunciado es susceptible de constituir un acoso sexual, por razón de género, identidad de género o preferencia sexual.
- Creación de LaCompa (el grupo de acompañamiento del caso concreto).
- Definición de los mecanismos para garantizar la confidencialidad y firmar un documento de confidencialidad en el tratamiento de los datos a los que se tiene acceso.
- Cuando sea necesario, interponer las medidas preventivas, correctoras, protectoras y cautelares para evitar una situación de mayor riesgo (en los casos en que no se presente formalmente una denuncia interna y, por tanto, no se active el Protocolo).
- Tomar las medidas correspondientes para evitar otros casos de acoso.
- Mantener un vínculo y generar red con otras entidades para trabajar sobre protocolos.

## 4.2.

### LaCompa - Grupo de acompañamiento para cada caso concreto

En caso de denuncia, la ComiCol creará LaCompa, un grupo específico para acompañar el caso en cuestión. Este grupo estará formado por entre 3 y 5 personas. Dependiendo de la complejidad del caso se pueden incorporar hasta 5 personas, pero como base deberán ser 3 (2 de la ComiCol y 1 persona externa).

Personas que pueden integrar LaCompa:

- **2 personas de la ComiCol** (siempre que sea posible, 1 persona del equipo técnico y 1 persona de la asamblea).
- Si es necesario y si la persona afectada lo solicita, se puede incorporar 1 persona de confianza escogida por la persona afectada.
- Si es necesario, 1 persona externa a la ComiCol.
- Si es necesario, 1 persona profesional externa para acompañar el proceso.

Es importante que las personas escogidas de la ComiCol no tengan vínculos o algún tipo de implicación personal con las personas afectadas.

#### Funciones de "LaCompa"

- Designar a la persona referente del caso (de entre las integrantes de LaCompa).
- Acompañar, asesorar y apoyar a la persona afectada.
- Proponer medidas protectoras y cautelares durante la fase inicial de la investigación, para proteger a la persona afectada y evitar el agravamiento de la situación (amenazas, represalias, revictimización, etc.).
- Reunir el máximo de pruebas posibles para la investigación del acoso.
- Llevar a cabo la fase de investigación.
- Emitir un informe de conclusiones y la propuesta de actuación.
- Proponer medidas para realizar un correcto seguimiento del caso.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso a través de la escucha activa y la no victimización.

### 4.3.

## Persona referente

En el momento en que se tiene conocimiento de una situación de acoso y una vez creado el Grupo de acompañamiento, este será el encargado de designar a una persona referente del caso.

### Funciones de la persona referente

- Escuchar y recibir el relato de la persona afectada.
- Entrevistar a la persona denunciada. En caso de que sea necesario, la persona referente puede contar con el apoyo de una segunda persona para realizar esta entrevista (para evitar desigualdades derivadas del rango de poder que pueda haber entre la persona referente y la persona denunciada).
- Informar y asesorar a la persona afectada sobre sus derechos, sobre el contenido y el circuito del protocolo y los recursos internos disponibles.
- Facilitar a la persona afectada vías y recursos de apoyo y referencia externos (médicos, psicológicos, legales...).
- Asesorar a la hora de proceder con la denuncia.
- Gestionar y custodiar la documentación en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan.
- Ofrecer acompañamiento en todo el proceso.
- Mantener un contacto fluido con LaCompa, informando en todo momento de los pasos que se estén dando y tomando las decisiones de forma colectiva.

### 4.4.

## Principios de actuación de las personas responsables en la gestión de un caso de acoso<sup>3</sup>

### Principios de actuación

- **Respeto y protección:** debe actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben tener lugar con el máximo
- **Confidencialidad:** la información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo debe tener carácter confidencial.
- **Derecho a la información:** todas las personas implicadas en el proceso tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la organización, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según el tipo de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases.
- **Formación:** a fin de garantizar el procedimiento, la organización debe contar con la participación de personas formadas en la materia.
- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución del caso se deben llevar a cabo con la profesionalidad y diligencia debidas y sin demoras indebidas, por lo que el procedimiento se pueda completar en el menor tiempo posible y respetando sus garantías. Se recomienda que la duración máxima de todo el proceso sea de 20 días laborables, ampliable, en caso necesario, a 30 días.
- **Trato justo:** el procedimiento debe garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección frente a posibles represalias:** todas las personas implicadas en el procedimiento deben tener garantías de no discriminación ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- **Colaboración:** todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.

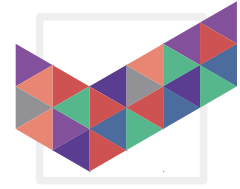
respeto a todas las personas implicadas (afectadas, testigos, denunciadas, etc.).

<sup>3</sup> Más información sobre esta figura en: Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2018): Orientaciones básicas para la persona de referencia de los protocolos para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. Ed.: Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, Barcelona.



# 5.

## Criterios y acciones de prevención y detección de las violencias



### 5.1. Criterios para introducir una perspectiva antirracista en el ODG<sup>4</sup>

Después de un trabajo de revisión de la organización con diferentes miembros del equipo técnico y la asamblea de socias para detectar dinámicas y situaciones que puedan estar provocando una discriminación racista, ya sea directa o indirectamente, se proponen las siguientes acciones para que a tres años vista, el ODG pueda ir introduciendo la perspectiva antirracista tanto en sus prácticas internas como en la actividad externa.

Las siguientes tablas con propuestas de acciones tendrán que ser consideradas a la hora de elaborar el Plan Estratégico y *workplan* del ODG 2022-2024.

#### 5.1.1. Acciones para abordar los aspectos internos

##### Participación en el ODG y en las redes en las que participamos

##### Dificultades/ límites

Falta de diversidad en el equipo y en la asamblea  
Falta de contactos y redes diversas

##### Objetivos

1. Ampliar la diversidad dentro de la asamblea de socias y en las redes en las que participamos

**Acciones** 1.1 Realizar un mapeo de colectivos afines y personas (antirracistas, migrantes,...)

**Indicadores** Núm. de sesiones dedicadas  
Documento con mapeo hecho  
Nº de nuevos colectivos incorporados

**Plazo** 2023

**Responsables** Asamblea de socias

##### Contenidos/ marco teórico (informes, estudios, proyectos...)

##### Dificultades/ límites

Lenguaje

¿Qué problemas y cómo se abordan?

¿Qué contenidos, cómo se expresan?

##### Objetivos

2. Introducir perspectiva antirracista en la definición de los contenidos y marco teórico del ODG

##### Acciones

2.1 Formación o debate interno

2.2 Revisión referentes, incorporar nuevos referentes, nueva bibliografía desde perspectivas antirracistas

2.3 Generar espacios para compartir qué está pasando en otros lugares del mundo

##### Indicadores

Núm. de personas que han participado (segregado por género)

Formación incorporada en el plan de formación 2023

Núm. de sesiones realizadas para trabajar nuevos referentes

Núm. de nuevas incorporaciones hechas a la bibliografía

Núm. de sesiones realizadas

Núm. de personas que han participado (segregado por género)

Espacio incorporado en el plan de formación 2023

**Plazo** 2023/24

**Responsables** Rol cuidados (en coordinación con la coordinación externa y política)  
Asamblea de socias

## Planificación y evaluación actividades externas

### Dificultades/ límites

Falta de información objetiva sobre quién puede asistir y quién no

### Objetivos

3.1 Aplicar en la planificación una perspectiva interseccional (utilizar guía preguntas 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)

### Acciones

3.1 Aplicar en la planificación una perspectiva interseccional (utilizar guía preguntas del anexo 1)

3.2 Dar espacio para la evaluación y hacerlo teniendo en cuenta la perspectiva interseccional (utilizar guía preguntas del anexo 1)

3.3 Recopilación de datos desde una perspectiva interseccional (incorporar cuestionarios para identificar origen)

### Indicadores

Núm. de incorporaciones hechas desde una perspectiva interseccional

Tiempo dedicado a la evaluación

Núm. de incorporaciones hechas desde una perspectiva interseccional

Datos recogidos con perspectiva interseccional

### Plazo

2022/23 (Empezar en el próximo seminario)

### Responsables

6 Equipo técnico  
Asamblea socias

## Violencias racistas que puedan darse internamente

### Dificultades/ límites

Falta de mecanismos sobre cómo prevenirlas y abordarlas

### Objetivos

4. Prevenir y abordar las violencias racistas que se puedan dar dentro del ODG

### Acciones

4.1 ComiCol: incorporar perspectiva antirracista e interseccional para ir trabajando el abordaje de las violencias racistas, machistas y LGTBI-fóbicas internas (buscar referentes externos que puedan apoyar y acompañar en este abordaje)

### Indicadores

Núm. de sesiones realizadas

Existencia de informe / documento con el trabajo realizado y las modificaciones necesarias del presente protocolo

### Plazo

2024

### Responsables

ComiCol

## 5.1.2

### Acciones para abordar los aspectos externos

## Comentarios/ violencias racistas en actividades externas

### Dificultades/ límites

Falta de mecanismos sobre cómo prevenirlas y abordarlas

### Objetivos

5. Prevenir y abordar las violencias racistas en las actividades externas organizadas por el ODG

### Acciones

5.1 Con las ponentes: previamente enviar un correo donde se explique que se está trabajando internamente un protocolo de prevención y abordaje de violencias machistas y racistas y compartir una serie de criterios a tener en cuenta

5.2 Hacia el público: acciones comunicativas (falca al inicio del evento, carteles, info en el formulario de inscripción...) informando sobre la existencia del protocolo y cómo se actuará

5.3 ComiCol: incorporar perspectiva antirracista e interseccional para ir trabajando el abordaje de las violencias racistas, machistas y LGTBI-fóbicas en actos públicos (buscar referentes externos que puedan apoyar y acompañar en este abordaje)

### Indicadores

5.1. Núm. de criterios definidos por el ODG

Núm. de correos enviados informando de este proceso

5.2. Núm. de acciones comunicativas realizadas

Núm. de personas a las que llega (segregado por género)

5.3. Núm. de sesiones hechas

Existencia de un mini protocolo con recopilación de indicaciones claras sobre cómo abordar estas violencias

### Plazo

2022/23

### Responsables

ComiCol

## 5.2. Medidas de prevención y detección de las violencias machistas y LGTBI-fóbicas

### 5.2.1 Medidas de prevención

#### Objetivo 1

Dar a conocer el Protocolo

**Acciones** 1.1 Realizar una campaña de difusión (interna y externa) sobre el Protocolo con el fin de informar y sensibilizar sobre la existencia y necesidad del Protocolo y su puesta en marcha

**Indicadores** Realización de la campaña

**Plazo** 2022

**Responsables** Comunicación

#### Objetivo 2

Generar espacios cuidadosos y seguros donde se puedan expresar los malestares, sentimientos, deseos, necesidades, etc. como fórmula preventiva de futuros conflictos y violencias

**Acciones** 2.1. Seguir programando los espacios de facilitación para trabajar las relaciones y dinámicas de poder internas, prestando especial atención a las violencias más cotidianas (micromachismos) que se pueden estar dando dentro de la organización

**Indicadores** Núm. de encuentros realizados  
Núm. de personas que asisten a los encuentros (segregado por género)  
Núm. de temas tratados

**Plazo** 2022-24

**Responsables** Rol de cuidados

#### Objetivo 3

Implicar a toda la organización en el desarrollo del Protocolo

**Acciones** 3.1 Revisar el convenio laboral del ODG para que se realice un trabajo como equipo y se tomen acuerdos sobre las medidas sancionadoras y de recuperación y reparación del presente protocolo

**Indicadores** Existencia del documento con la revisión hecha y los acuerdos tomados  
Núm. de personas implicadas en las sesiones de trabajo  
Núm. de medidas trabajadas e incorporadas

**Plazo** 2023

**Responsables** Rol de cuidados

### 5.2.2 Medidas de detección

#### Objetivo 1

Informar sobre el funcionamiento del circuito de actuación del Protocolo

**Acciones** 1.1 Establecer un canal o varios canales claros y seguros para la recepción de denuncias sobre acoso y darlos a conocer tanto internamente (equipo técnico y asamblea socias) como externamente (web, RRSS, eventos...)

**Indicadores** Canal definido  
Núm. de acciones informativas para dar a conocer el canal

**Plazo** 2022

**Responsables** ComiCol

## Objetivo 2

Capacitar y dotar de herramientas a las personas de la ComiCol (como receptora de denuncias) para poder actuar con la máxima rigurosidad (posibilidad de hacerlo extensivo a todas aquellas personas interesadas)

---

<b>Acciones</b>	2.1 Realizar formación y capacitación en detección y atención de violencias machistas, LGTBI-fóbicas en el ámbito laboral a las personas que formarán parte de la ComiCol
<b>Indicadores</b>	Núm. de formaciones y capacitaciones realizadas Núm. de personas que reciben la formación (segregado por género)
<b>Plazo</b>	2022/23
<b>Responsables</b>	ComiCol

---

## Objetivo 3

Realizar un seguimiento y evaluación del Protocolo y de los casos atendidos

---

<b>Acciones</b>	3.1 Registrar y elaborar informes anuales de casos atendidos y las acciones llevadas a cabo por la comisión (tener en cuenta perspectiva interseccional). El registro, estudio y gestión de estos datos es información valiosa para conocer la frecuencia, poder definir indicadores de riesgo así como para realizar un seguimiento y una evaluación adecuadas y añadir mejoras o adaptaciones al Protocolo, según se desarrolle
<b>Indicadores</b>	Existencia del informe anual Núm. de datos registrados
<b>Plazo</b>	2022/24
<b>Responsables</b>	ComiCol

---

## 6.

# Abordaje de las situaciones de acoso sexual, por razón de género, identidad de género y/o preferencia sexual en el ODG: procedimientos y circuitos de actuación



En este apartado se presentan las fases y características del circuito de abordaje del acoso sexual, por razón de género, identidad de género y/o preferencia sexual en el ámbito laboral, que se deberá activar en caso de una comunicación o denuncia de una situación de acoso.

Existen dos vías por las que puede denunciarse una situación de acoso: a través de una comunicación por vía informal (vía interna) o a través de una denuncia formal (vía externa).

Por vías externas nos referimos a la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y a la vía judicial. Por lo que respecta a la vía interna, es la propia de la organización. Las primeras implican mayor formalidad y mayor validez legal y, por otra parte, la vía interna permite adoptar de forma más inmediata medidas preventivas, correctoras y protectoras ante la situación de acoso. Hay que tener en cuenta que estas vías no son incompatibles y se puede hacer uso de ambas cuando se considere oportuno. Dirigirse a una u otra vía, o a ambas, es una decisión que concierne únicamente a la persona afectada.

Sea cual sea la vía escogida (interna o externa), desde el momento en que se tenga conocimiento de una situación de acoso, la ComiCol se activará de forma inmediata. A continuación, se presenta el circuito de actuación para el abordaje del acoso por vía externa y las distintas fases de la vía interna.

### 6.1. Denuncia por vía externa

Como ya se ha dicho, las posibles vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial. La elección de una u otra

depende de diferentes factores, entre otros, la gravedad y el alcance del incidente o incidentes y la posición de la presunta persona acosadora en relación con la persona acosada (si existen diferencias de poder, de estatus, etc.).

Normalmente, se suele acudir primero a la vía administrativa y después a la vía judicial laboral. La actuación de la Inspección de Trabajo (vía administrativa) tiene el beneficio de la inmediatez y de la investigación de oficio y, además, los hechos constatados en esta actuación tienen presunción de certeza y pueden hacerse valer en una vía judicial laboral posterior. La vía judicial penal debería utilizarse desde el momento mismo en que una conducta pueda ser constitutiva de delito.

En caso de que la persona afectada solicite asesoramiento a la ComiCol sobre las posibles vías externas a las que puede acogerse, será necesario que las personas referentes:

- Puedan valorar conjuntamente con la persona afectada la gravedad y el alcance del incidente o incidentes: aclarar si se trata de una conducta aislada o repetida en el tiempo, valorar la relación de poder y posición de la presunta persona acosadora en relación a la persona acosada...
- Escuchen la voluntad y necesidades de la persona afectada
- Puedan despejar las dudas, características y objetivos de cada una de las vías (la administrativa y la judicial)

En caso necesario, las personas referentes pueden contar con el apoyo de una persona especialista en el tema (abogado/a, psicólogo/a, etc.) a la hora de llevar a cabo este asesoramiento. Sea cual sea la vía que finalmente decide adoptar a la persona

afectada, la Comisión llevará a cabo un seguimiento continuado del caso.

## ¡Apliquemos la mirada interseccional!



Si derivamos el caso por vía judicial debe tenerse en cuenta que:

- En caso de que se detecte una situación de violencia machista en el ámbito de la pareja vivida por una persona migrada:
  - » la denuncia puede hacerse tanto en una comisaría como en un juzgado de violencia de género, por tanto, tener presente que no es necesario ir a la policía si no se quiere!
  - » sea cual sea la situación legal de la persona agredida, tiene derecho a denunciar, y si se encuentra en una situación administrativa irregular puede pedir permiso de residencia y trabajo para ella y sus criaturas.
- En caso de que se dé una situación de acoso sexual en el ámbito laboral hacia una persona migrada:
  - » cualquiera que sea la situación legal de la persona agredida, puede denunciar el acoso, y si se encuentra en una situación administrativa irregular puede pedir el permiso de residencia y trabajo para ella y sus criaturas.
- Importante tener en cuenta el idioma y el acompañamiento: si la persona lo requiere, poder facilitarle acompañamiento y una intérprete a la hora de poner la denuncia.
- Si la persona que ha agredido es una persona migrada y/o se encuentra en una situación irregular: tener en cuenta que tener antecedentes penales puede comportar un impedimento en el momento de tramitar o renovar el permiso de trabajo o de residencia; este hecho comporta una doble sanción que las personas con nacionalidad española no sufren.
- En caso de una agresión LGTBI-fóbica en el ámbito laboral: se puede contactar con inspección de trabajo del Área LGTBI de la Generalitat.

## 6.2.

### Comunicación por vía interna<sup>5</sup>

Cualquier persona que considere estar viviendo una situación de violencia machista, sexual o LGTBI-fóbica en una actividad o espacio laboral del ODG (definido en el apartado del ámbito de aplicación), podrá comunicarlo a la ComiCol de forma verbal o escrita. A su vez, cualquier persona que sea testigo de una situación de acoso de las ya mencionadas, está obligada a comunicarlo a la ComiCol.

#### Comunicación verbal

Cualquier persona que esté viviendo una situación de acoso puede comunicarlo de forma verbal:

- A cualquiera de las personas integrantes de la ComiCol.
- A una persona de confianza, que deberá trasladarlo a la ComiCol.
- A la persona responsable de la coordinación de cuidados, que lo trasladará a la ComiCol.

Así pues, cualquier persona que esté viviendo o que haya sido testigo de una situación de acoso podrá dirigirse de forma verbal a la ComiCol para informar de ello. En el segundo caso, será necesario que la ComiCol se ponga en contacto con la persona afectada para comunicarle que se ha dado aviso de esta situación, escuchar su relato, informarle sobre las posibles actuaciones y conocer cuáles son sus necesidades y voluntades respecto a los próximos pasos a seguir.

La ComiCol no podrá tardar más de una semana en dar respuesta desde el momento en que llega la comunicación del caso (ya sea por vía verbal o escrita).

#### Comunicación escrita

En caso de que se quiera comunicar una situación de acoso de forma escrita, se podrá realizar:

- Enviando un correo a la ComiCol (correo propio)
- Presentando directamente una denuncia formal<sup>6</sup>

5 Esquema del circuito de actuación (Anexo 2)

6 Modelo de denuncia (Anexo 3)

Como en el caso de la comunicación verbal, cuando el correo sea enviado por una persona testigo de una situación de acoso, deberá contactar con la persona afectada y contar con su consentimiento expreso antes de iniciar el procedimiento de actuación. La denuncia formal solo podrá ser presentada por la persona afectada.

## ¡Apliquemos la mirada interseccional!



- Es necesario garantizar que los órganos de actuación sean representativos de la diversidad de la sociedad: a nivel de diversidad sexual y afectiva, racialización, nacionalidad, lenguas, religiones, situaciones socioeconómicas...
- Tener en cuenta que el género está racializado y, por tanto, la experiencia de violencia que afrontan mujeres y personas trans racializadas estará atravesada por la interrelación entre racismo, patriarcado y capitalismo.
- Por tanto, es necesario prestar atención a los diferentes factores que intervienen en la vivencia de la violencia y no solo a la dimensión del género: dependencia económica, dependencia en el trabajo, situación administrativa, tener criaturas a cargo...

En el momento de intervenir en casos de violencia machista, es importante tener en cuenta los diferentes ejes de privilegio/opresión presentes en las partes involucradas, tanto de la persona agredida como de la persona que ha cometido la agresión.



Independientemente de que la persona afectada quiera o no formalizar la denuncia e iniciar el proceso de actuación, la ComiCol hará un seguimiento de la situación y de su evolución, aplicará las medidas preventivas que considere oportunas y valorará en cada caso concreto la necesidad o no de aplicar medidas correctoras (deberá quedar por escrito la adopción de estas medidas y siempre que sea posible es mejor que sean negociadas y aceptadas por la persona afectada).

**Medidas preventivas:** son las medidas propuestas en el apartado 6 del presente Protocolo y otras que puedan ir surgiendo durante la aplicación del mismo. Estas medidas tienen como principal objetivo combatir el riesgo de sufrir situaciones de acoso.

**Medidas correctoras:** son aquellas medidas que se aplican cuando se detecta riesgo de acoso o cuando ya ha tenido lugar; por tanto, modifican situaciones que favorecen su aparición, a menudo evitando su agravamiento o su repetición. Para aplicar estas medidas es necesario realizar estudios periódicos de detección de riesgo, así como un análisis exhaustivo de los factores que han facilitado la aparición del acoso, cuando ya se ha dado.

Una vez se comunica por vía verbal o escrita una situación de acoso y se da un consentimiento expreso para activar el protocolo, se activarán las siguientes fases del procedimiento de actuación.

### 6.2.1 Fase I: atención y asesoramiento

Una vez recibida la comunicación de un caso de acoso, la ComiCol creará LaCompa (que será el único órgano conecedor de los detalles de la situación de acoso) y designará en un máximo de tres días laborables a la persona referente del caso. Es importante que las personas que formarán parte de este grupo conformen un espacio de seguridad para la persona afectada.

Designada la persona referente, esta realizará una primera acogida y asesoramiento inicial con la persona afectada con el objetivo de:

- Escuchar el relato de la persona afectada, identificar qué elementos pueden ser constitutivos de acoso y definir la gravedad.
- Valorar el nivel de riesgo.
- Valorar si es viable una resolución interna y, en caso de que no, informar sobre los recursos de la vía externa.
- Aclarar a la persona afectada las fases del procedimiento interno.
- Informar sobre recursos de atención psicológica, social y legal.

### Recomendaciones para el acompañamiento a la persona afectada



- Atreverse a preguntar y escuchar activamente.
- No revictimizar. Evitar que la persona afectada deba estar constantemente volviendo a explicar su relato.
- Creer. No dudar, culpabilizar o cuestionar a la persona y su relato.
- No minimizar, ni relativizar el impacto de la violencia.
- Condenar el acoso. No entenderlo como un fenómeno aislado o privado.
- Transmitir calma y asertividad. Valorar y reforzar a la persona afectada.
- Acompañar y respetar su ritmo (no presionar).
- Respetar la privacidad y confidencialidad.
- Tener siempre presentes las necesidades de la persona afectada.
- Existencia de una comunicación fluida con la persona afectada, informándola en todo momento de los pasos que se están dando y de los acuerdos tomados.
- En caso de que la persona hable un idioma diferente a los que hablamos, facilitar a una persona intérprete (sensibilizada en acompañamiento de violencias machistas) para asegurar una comunicación clara y fluida.

Una vez realizada esta primera acogida, la persona referente se reunirá con LaCompa para decidir cómo proceder. En este momento se pueden dar los siguientes escenarios:

- a. Que LaCompa no detecte ninguna situación de acoso. Se cerrará el caso y no se llevará a cabo ninguna acción.
- b. Que LaCompa detecte una situación de acoso. Se informará a la persona afectada de los siguientes pasos a seguir, en este momento se pueden dar tres situaciones:
  - » Que la persona afectada decida no seguir con el procedimiento: en este caso LaCompa podrá igualmente valorar y proponer las medidas preventivas y cautelares (dependiendo del caso y cuando se considere conveniente) y realizará un seguimiento de la situación y de su evolución.
  - » Que la persona afectada decida seguir con el procedimiento a través de una denuncia externa: la persona referente le asesorará sobre los recursos y procedimientos externos y se llevará a cabo un seguimiento del caso.
  - » Que la persona afectada decida seguir con el procedimiento y presentar la denuncia interna: se pasará a la fase II de investigación.

En este último caso, y previo al inicio de la fase de investigación, se convocará a la persona afectada a una segunda entrevista, que debe permitir:

- Asesorar y acompañar a la persona afectada a la redacción y formalización de la denuncia interna.
- Ampliar y pulir el relato una vez identificados los hechos relevantes.
- Recoger material probatorio añadido.
- Informarle de la posibilidad de aplicar medidas protectoras y cautelares y conocer su opinión sobre las mismas.



**Medidas protectoras y cautelares<sup>7</sup>:** en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez iniciado el procedimiento y hasta el cierre, y siempre que haya indicios de acoso, LaCompa podrá proponer a la dirección la adopción de medidas cautelares. Se trata de medidas temporales dirigidas a proteger a la persona afectada y a evitar el agravamiento de la situación. La implementación de estas medidas debería ser aceptada por la persona acosada. Algunos indicadores que pueden orientar la necesidad de implementar este tipo de medidas son: que la persona afectada manifieste una afectación de la situación emocional, sentimiento de miedo, insomnio, incompreensión por parte de los compañeros o compañeras de trabajo, u otras situaciones tales como la existencia de precedentes similares o el relato que existen amenazas. A modo de ejemplo, algunas medidas cautelares habituales son: el cambio de puesto de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo o el permiso retribuido, pero, en ningún caso, estas medidas pueden suponer para la persona acosada un menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

## 6.2.2 Fase II: investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos a fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y, en caso positivo, tipificarla para posteriormente poder concretar las medidas pertinentes. Para llevar a cabo esta investigación se recopilará toda la información referente a la situación expuesta por la persona afectada. Esta solo debe aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba. Sin embargo, toda la información aportada por la persona afectada será de gran utilidad para la investigación. Es importante que esta fase no dure más de 30 días laborables.

Por tanto, el siguiente paso es comunicar a la persona denunciada los hechos de los que se le acusa, dándole la oportunidad de poder exponer su relato. Cuando sea necesario, podrá citarse a posibles testigos de la situación, preservando siempre la confidencialidad.

La entrevista a la persona denunciada –realizada por la persona referente del caso– tiene el objetivo de:

- Informar a la persona denunciada de que se le ha denunciado por acoso.
- Escuchar el relato de la persona denunciada.
- Aclarar las acusaciones sin revelar datos que vulneren la intimidad de la persona afectada.
- Pedir aclaración de hechos narrados que sean considerados relevantes o constitutivos de acoso.
- Pedir a la persona denunciada hechos probatorios de su relato y aportación de testigos, en su caso.

7 Dirección General de la Función Pública (2015): Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual en la Administración de la Generalitat de Cataluña. Ed.: Generalitat de Cataluña, Barcelona.

### Consideraciones durante la fase de investigación

- LaCompa es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todas las personas implicadas tienen derecho a ser asistidas por representantes o asesores/as.
- Cualquier persona puede negarse a declarar, pero, en cualquier caso, hay que recordar que es responsabilidad de todas las personas que integran la organización denunciar y actuar ante situaciones de acoso.
- Cualquiera de las partes implicadas tiene derecho a presentar el recurso pertinente en caso de no estar de acuerdo con la resolución de LaCompa.
- La persona denunciada tiene derecho a recibir información de la evolución de la tramitación y que se le notifiquen las medidas cautelares y sancionadoras que se le aplicarán.
- Si una persona denuncia acoso sexual, por razón de género, de identidad de género o de preferencia sexual y aporta indicios fundamentados, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha vulnerado su derecho a la intimidad y la integridad (inversión de la carga de la prueba).
- En ninguna circunstancia se utilizará la mediación como mecanismo para resolver una situación de acoso o como parte de la fase de investigación.

El proceso de investigación concluirá con un informe vinculante, redactado por LaCompa, en el que se incluirán las conclusiones a las que se han llegado y se propondrán las medidas que se consideren oportunas.

El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- Identificación de la persona denunciada.
- Identificación de la persona referente del caso y de las integrantes de LaCompa.
- Resumen de los principales hechos y argumentos planteados por las personas implicadas.
- Resumen de las intervenciones realizadas por LaCompa o personal experto y de las pruebas obtenidas.
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.
- Resolución (conclusiones):
  - » Valoración del caso.
  - » Tipificación de la falta (leve, grave, muy grave).
  - » Medidas propuestas diferenciadas por tipología (de recuperación y reparación y disciplinarias/sancionadoras): estas medidas tendrán que ir acompañadas de una temporalidad o cronograma concreto para poder ir haciendo un seguimiento y revisar su grado de cumplimiento.
- Circunstancias agravantes observadas<sup>8</sup>:
  - » La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
  - » Hay dos o más personas acosadas.
  - » Se acreditan conductas intimidadoras o represalias por parte de la persona acosadora.
  - » La persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.

8 Dirección General de la Función Pública (2015): Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual en la Administración de la Generalitat de Cataluña. Ed.: Generalidad de Cataluña, Barcelona.

- » La persona acosada tiene algún tipo de diversidad funcional.
- » El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por un/a médico/a.
- » Se realizan presiones o coacciones a la persona acosada, a testigos o personas de su entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

### ¡Apliquemos la mirada interseccional!



A la hora de realizar la valoración final del caso y definir las medidas, es necesario tener en cuenta:

- Las necesidades concretas que pueda tener la persona agredida: evitar homogeneizar las necesidades desde una mirada occidental.
- Reflexionar si las medidas que se ponen pueden estar reproduciendo otras violencias estructurales.
- Si la persona que ha agredido se encuentra en algún eje de opresión (por raza, preferencia sexual, identidad de género...).

### 6.2.3 Fase III: aplicación de medidas<sup>9</sup>

#### Medidas de recuperación y reparación

Desde una mirada restaurativa, este tipo de medidas buscan la participación de las personas afectadas e implicadas en el caso, a fin de identificar y dirigir colectivamente daños, necesidades y obligaciones con la intención de transformar las condiciones sociales que perpetúan la violencia. Con la aplicación de este tipo de medidas se persigue un triple objetivo:

- Crear un espacio de seguridad, cuidado y agencia para la persona que ha sido agredida.
- Generar y acompañar un proceso de responsabilización y transformación de la persona que ha agredido.
- Poner también el foco en la parte afectada de la organización y en la parte de responsabilidad que tiene.

Estos objetivos se desarrollan a la tabla siguiente.

	<b>Medida</b>	<b>Descripción</b>
<b>Proceso de reparación de la persona que ha sido agredida</b>	1.1 Definición y desarrollo de medidas restaurativas concretas	<p>Este tipo de medidas están vinculadas a las necesidades de la persona agredida y los recursos del ODG.</p> <p>Posibles medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnización económica.</li> <li>• Modificación horaria, permisos, horario flexible, teletrabajo, movilidad interna...</li> <li>• Apoyo y/o atención social, psicológica o sanitaria dirigida a superar los daños sufridos o de otras formas de reparar el perjuicio causado.</li> <li>• Derivación a entidades o agentes externas especializadas en procesos de reparación.</li> </ul>
	1.2 Reconocimiento público	<p>Hacer público y visibilizar el caso además de reconocer la condición de víctima/superviviente de violencia, siempre desde el máximo respeto y la dignificación.</p> <p>En caso de que la persona agredida así lo desee, el derecho al reconocimiento como víctima/superviviente de violencia no será publicitado ni comunicado a terceras personas.</p>
<b>Proceso de responsabilización de la persona que ha agredido</b>	2.1 Reconocimiento y toma de conciencia de la agresión cometida	<p>Se dará la oportunidad a la persona que ha agredido a pasar por ese proceso de reparación a través del reconocimiento, toma de conciencia y comprensión de la agresión de la que haya sido acusado. Este acto comporta también reconocer cómo esta agresión ha sido perjudicial y poder identificar y nombrar los tipos de situaciones que desencadenan o permiten comportamientos abusivos o nocivos y después tener estrategias claras para evitar repetir la agresión cometida.</p>
	2.2 Participación en las acciones propuestas por parte de la organización para la toma de responsabilización	<p>LaCompa, teniendo en cuenta los recursos disponibles, propondrá las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terapia individual (recomendamos el SAH: Servicio de Atención a Hombres).</li> <li>• Grupo de acompañamiento al agresor (recomendable que sean hombres).</li> <li>• Talleres que cuestionen las masculinidades hegemónicas.</li> </ul>

---

**Proceso de acción, cuidado y responsabilización comunitaria**

**3.1 Comunicación y sensibilización en toda la plantilla**

Cuando la persona agredida esté preparada, dar a conocer el caso a todo el personal de la organización.

Por otra parte, es necesario también realizar una tarea de sensibilización, a través de la revisión de aquellos aspectos que hayan podido contribuir a que se dé una agresión en el entorno laboral:

- Reconocer la responsabilidad colectiva en la creación de una cultura o condición que permite el abuso. Tener en cuenta cualquier responsabilidad que la cultura o condiciones de la organización tengan en la perpetración, tolerancia, condonación o fomento de la opresión, el abuso y la violencia machista.
- Cambiar y transformar la cultura o las condiciones de la organización. Adoptar medidas preventivas para cambiar y transformar la cultura, las estructuras y las prácticas de la organización que toleran, aprueban, fomentan o perpetran la opresión, el abuso y la violencia machista.

---

**3.2 Realización de un proceso de restauración con toda la organización**

Realizar uno o varios círculos restaurativos (dinamizado por una persona externa que lo acompañe) para generar un espacio donde abordar los malestares y dolores que haya podido causar la gestión del caso a todas las personas implicadas y poder reparar, sanar y realizar un cierre de todo el proceso.

---

**3.3 Valoración y evaluación del proceso**

- Internamente (LaCompa): que las personas que han acompañado y gestionado el caso puedan evaluar y valorar todo el proceso; que se dé también el espacio para compartir cómo se han sentido y si quieren seguir en la ComiCol o necesitan que haya un relevo.
  - Con la persona afectada: realizar un encuentro final de cierre donde la persona afectada pueda compartir y valorar cómo ha vivido todo el proceso.
-

### **Medidas disciplinarias/sancionadoras**

El régimen disciplinario o sancionador es el más complejo de establecer en un protocolo y deberá responder a los distintos marcos normativos de la organización: los estatutos, el reglamento de régimen interno y el convenio colectivo de referencia. En el caso del ODG, el Convenio colectivo de referencia es el del sector de oficinas y despachos de Catalunya<sup>10</sup>.

La función de LaCompa debe consistir en tipificar la falta y proponer medidas, a partir de la valoración de los hechos investigados y teniendo en cuenta el marco normativo.

Sea cual sea la tipificación del caso (leve, grave, muy grave) se dará la oportunidad a la persona que ha agredido a pasar por el proceso de reparación a través de la toma de responsabilización (medidas de reparación). Sin embargo, hay que tener en cuenta que en ningún caso estas medidas sustituirán a las medidas sancionadoras establecidas en este protocolo y en caso de que la persona no esté dispuesta a pasar por el proceso de responsabilización se le aplicarán directamente medidas sancionadoras.

### **6.2.4 Procedimiento en caso de comunicación de una violencia machista cotidiana en el ámbito laboral**

En el caso de que la situación que se quiera comunicar sea una violencia simbólica o un micromachismo que se esté dando en el entorno laboral, las vías para comunicarlo serán las mismas que en caso de denuncia por acoso: comunicación verbal o escrita. En todo caso, el procedimiento a seguir será el siguiente:

1. Dos personas de la ComiCol se reunirán con la persona que ha comunicado la actitud/ acción para poder recabar toda la información necesaria.
2. Posteriormente, estas mismas personas de la ComiCol se reunirán con la persona acusada por realizar un primer aviso donde se le informa de que está reproduciendo una acción/actitud machista que hace sentir incómoda y violentada a una persona de la organización y que debe detenerlo de inmediato. Se le explica dónde se enmarca este tipo de violencia y la necesidad de tomar conciencia. Se le ofrecen recursos y medidas para trabajarlo: intervención individual, talleres sobre masculinidad y violencias cotidianas, etc. También puede ser un buen momento para desarrollar medidas preventivas y abordarlo de forma colectiva. Por último, se le comunica que si sigue reproduciendo el micromachismo habrá un segundo aviso que irá acompañado de nuevas medidas.
3. En caso de que la persona acusada siga reproduciendo la acción/actitud machista o que no participe de ninguna de las medidas propuestas por la ComiCol: se realiza un segundo aviso y la persona afectada puede optar por activar el protocolo a través de presentar una denuncia interna. A partir de ahí, se seguiría el circuito descrito en el apartado 6.2.

**Anexo 1.****Crterios y recursos para trabajar la perspectiva antirracista e interseccional**

Crterios/preguntas para abordar la **participación** y la **organización interna** desde una perspectiva antirracista



1. ¿Cómo está organizada nuestra entidad?
2. ¿El equipo de trabajo es diverso?
3. ¿Cuáles son los requisitos para acceder al trabajo?
4. ¿Qué límites existen?
5. ¿Qué ejes de desigualdad intervienen en la conformación de los equipos?
6. ¿Cuál es la composición de las asambleas y otros órganos del ODG?
7. ¿Las formaciones tienen perspectiva interseccional?
8. ¿Existen espacios de supervisión o de apoyo profesional en el entorno de trabajo?
9. ¿Existe una red de agentes, entidades, colectivos y servicios en los que buscar apoyo? ¿Son racionalizados o tienen incorporada una perspectiva antirracista?
10. ¿Se aplica una perspectiva feminista e interseccional en las políticas y en el proceso de contratación?
11. ¿El personal del ODG es diverso?
12. ¿Se recopilan datos demográficos/ocupacionales desglosados sobre las personas integrantes del personal?
13. ¿Se considera una variedad de habilidades, experiencia de vida y conocimientos más allá de las credenciales académicas en la contratación?
14. ¿Se publican vacantes fuera de sus redes habituales?
15. ¿Está considerado la carga del trabajo de cuidados no remunerada que muchas mujeres experimentan en sus vidas personales y ofreciendo apoyo en consecuencia (por ejemplo, licencia parental, planes de salud que incluyen planificación familiar, horarios de trabajo flexibles)?
16. ¿Se está valorando adecuadamente el trabajo y experiencia de las mujeres que trabajan ocasionalmente, como ponentes invitadas o personal temporal?
17. ¿Los espacios participativos cuentan con la representación de personas, entidades o referentes de los diferentes ejes de desigualdad?
18. ¿Qué hacer para incluir las voces que normalmente no están representadas en los espacios de participación?
19. ¿Qué aspectos favorecen o dificultan la implicación de determinados grupos en los espacios de participación (por ejemplo, requisitos formales, horario de las reuniones, espacio en el que se celebran, accesibilidad, etc.)?
20. ¿Qué podemos hacer para reducir tales obstáculos y facilitar la implicación de los grupos?
21. ¿Se llevan a cabo estrategias o iniciativas para llegar, intencionadamente, a los grupos que no suelen estar representados?
22. De las personas o grupos representados, ¿todos sienten que tienen la misma legitimidad y reconocimiento? Si no es así, ¿cómo se puede equilibrar?
23. ¿Podría generarse un espacio de participación centrado en problemáticas u objetivos compartidos por varios grupos?

Crterios/preguntas para incorporar una perspectiva feminista y antirracista en el **proceso de organizaci3n de una actividad/proyecto** (planificaci3n, promoci3n, realizaci3n y evaluaci3n)



## Planificaci3n de la actividad:

### Propuesta de la actividad:

1. ¿Normalmente, qui3n toma la iniciativa a la hora de hacer la propuesta? ¿Son siempre las mismas personas las que se encargan de realizar la propuesta?
2. ¿Qui3n acepta la validez de la propuesta?
3. En cuanto a las propuestas de actividades que tienen por objetivo incidir en la desigualdad entre mujeres y hombres, ¿se valora la toma de decisiones no mixta (solo de mujeres)? ¿Qu3 hombres y qu3 mujeres?
4. ¿Y en cuanto a las propuestas de actividades que tienen por objetivo incidir en la desigualdad racial?

### Organizaci3n interna

1. ¿Qui3n se encarga de pensar y elaborar el contenido de la propuesta?
2. ¿Qui3n participa y decide las tem3ticas de las actividades?
3. ¿Qui3n se visualiza como promotora de la propuesta, es decir, «el m3rito» del trabajo realizado?

### Contenido de la actividad:

1. ¿El contenido tiene en cuenta la perspectiva feminista y antirracista? Es decir, ¿parte de la existencia de las relaciones de desigualdades y discriminaciones a la hora de definir el 3mbito de actuaci3n?
2. A la hora de definir los horarios de las actividades, ¿se tiene en cuenta la diferente distribuci3n de usos del tiempo?
3. ¿La actividad est3 dirigida a un p3blico diverso (teniendo en cuenta edad, g3nero, clase social, raza, movilidad...)?
4. ¿Existe paridad en el grupo de personas que desarrollan la actividad? ¿Ser3a posible mayor representaci3n de mujeres o de personas en situaci3n de discriminaci3n?
5. ¿Los precios de las actividades son accesibles para todos?
6. ¿Se revisa que el contenido no sea machista, LGTBI-f3bico, racista...?
7. ¿Se ha establecido alguna medida para garantizar el incremento de actividades que trabajen desde una perspectiva feminista y antirracista en el conjunto de la programaci3n?
8. ¿Tenemos medidas para garantizar que colectivos con poca representaci3n en la esfera p3blica puedan participar de la actividad y sentir el espacio como una zona de confort y seguridad?



**Promoción de la actividad (comunicación y difusión):**

1. ¿Se tiene en cuenta que los estereotipos de género no nos marquen a la hora de diseñar el cartel y publicitarlo? ¿Las imágenes, los colores y formas están sujetas o pueden relacionarse a ciertos roles de género?
2. En los carteles e imagen gráfica, ¿hay presencia equitativa de hombres y mujeres?
3. En estos materiales de difusión, ¿se utiliza más el cuerpo femenino como reclamo (cosificación) que el masculino?
4. ¿El lenguaje que se utiliza en el cartel y a la hora de publicitar la actividad es inclusivo?
5. ¿Se diversifican los canales de forma que llegue a todo el mundo?
6. ¿En qué idioma se comunica?
7. En los carteles e imagen gráfica, ¿hay personas racializadas? ¿Cómo están representadas?
8. En los materiales de difusión, ¿cómo están representadas las personas racializadas?

**Realización de la actividad:**

1. ¿Se tiene en cuenta que el espacio en el que se realiza la actividad sea accesible para todos?
2. ¿Se tiene en cuenta que el espacio sea seguro? (iluminación, ...)
3. ¿Se ha pensado si es necesario un espacio de acogida para favorecer la conciliación?
4. ¿Cuáles son y cómo se reparten los roles de las personas que dinamizan el espacio o actividad?
5. ¿Está previsto un protocolo de actuación en caso de que se produzca alguna agresión? ¿Existe alguna comisión que se encargue de prevenir y actuar? ¿Existen personas racializadas dentro de esta comisión?

**Evaluación de la actividad:**

1. ¿Nos permiten los datos recabados cruzar información teniendo en cuenta los ejes de desigualdad que afectan a la problemática?
2. ¿Las personas o grupos afectados participan en la evaluación?
3. ¿Qué impacto han tenido las acciones, teniendo en cuenta los distintos ejes de desigualdad?
4. ¿Se han reducido, mantenido o aumentado las desigualdades detectadas en el diagnóstico?
5. Teniendo en cuenta la diversidad de los grupos afectados, ¿a quién no hemos logrado llegar? ¿Por qué?
6. ¿Qué puede hacerse en futuras acciones para llegar a las personas que no se han beneficiado de las acciones?
7. ¿Ha tenido la acción un impacto negativo no previsto o no deseado sobre otros ejes de desigualdad?
8. ¿Qué puede hacerse en futuras acciones para reajustar los posibles efectos no deseados?
9. ¿Hasta qué punto las acciones han cambiado la forma de ver las relaciones y las estructuras de desigualdad (en los equipos técnicos, agentes implicados y grupos beneficiarios)?
10. ¿Los resultados del trabajo conjunto entre los diferentes ejes de desigualdad han mejorado la capacidad de respuesta ante la problemática?
11. ¿Se han transformado los imaginarios del personal técnico, los grupos afectados y otros agentes implicados?

Criterios/preguntas para incorporar una perspectiva interseccional a la hora de **diseñar una actividad externa**



#### **Diversidad funcional:**

1. ¿Los espacios para reuniones y eventos son físicamente accesibles?
2. ¿Se celebran eventos en barrios accesibles?
3. ¿Existen ascensores y/o rampas para la accesibilidad?
4. ¿La sala de reuniones tiene suficiente espacio para moverse utilizando dispositivos de asistencia a la movilidad?
5. ¿El sitio tiene baños accesibles?

#### **Para la inclusión de las responsabilidades de cuidado:**

1. ¿El evento o la reunión tiene lugar en un momento en que las mujeres están participando en trabajos de cuidado no remunerados (la hora de acostarse, hora de la cena o recogida en la escuela)?
2. ¿Hay guarderías disponibles?
3. ¿Ofrecen reembolsos por los costes de cuidado infantil?

#### **Para la inclusión de género:**

1. ¿Quién se beneficiaría o le gustaría participar en el evento o reunión que se está planeando?
2. ¿Las personas disidentes sexualmente (personas no binarias, trans, queers) se identificarían con el tema del evento?
3. ¿Existen baños de género neutro disponibles?
4. ¿El evento o reunión está abierto a los hombres? Piensa en el tipo de evento o reunión que se está planeando.

#### **Para la inclusión cultural:**

1. ¿Cómo se mantienen informados y actualizados sobre las prácticas de inclusión cultural?
2. ¿Se ha tenido en cuenta los calendarios culturales para garantizar que las fechas de los eventos eviten conflictos con los principales eventos o días festivos religiosos o culturales?
3. ¿Se ha asignado un espacio de sitio como un centro interreligioso o un espacio donde los participantes pueden ir a orar, meditar o sentarse en silencio?
4. ¿Se han considerado las restricciones dietéticas?
5. ¿Se ha incluido a grupos de personas racializadas como miembros o como parte del comité de planificación?
6. ¿Se ha promovido el evento a través de grupos y organizaciones comunitarias que se sabe que tienen integrantes racial y étnicamente varios?
7. ¿Se ofrece interpretación?

**Para la inclusión socioeconómica:**

1. ¿El evento o reunión tiene lugar en un momento en que las mujeres están en el trabajo? ¿Se dio amplia notificación del evento?
2. ¿Se compensa la participación y/o el intercambio de experiencias con honorarios?
3. ¿Se ofrecen reembolsos por viajes, alojamiento, etc. a las personas invitadas y facilitadoras de eventos?
4. ¿El evento es fácilmente accesible en transporte público?
5. ¿Existe disponibilidad de alimentos y refrescos donde las reuniones se llevan a cabo durante las comidas?
6. ¿Hay tiempo asignado para hacer red durante los eventos, en lugar de antes o después?

**Asegurar que todas las voces de las mujeres estén representadas en la mesa y que puedan contribuir de forma significativa:**

1. ¿De quién es la mesa?
2. ¿Quién está actualmente en la mesa? ¿Quién no está? ¿Por qué?
3. ¿Cuáles son los obstáculos para garantizar la inclusión de varios grupos de mujeres?
4. ¿Se han implementado procesos de revisión para garantizar que se eliminen todas las barreras a la participación?
5. ¿Nos movemos intencionalmente fuera de nuestra zona de confort para fomentar nuevas conexiones colaborativas e inclusivas entre movimientos y organizaciones?
6. ¿Se ha asegurado que no se excluya la voz de ninguna mujer a causa de las barreras del idioma?

**“Tokenismo”:**

1. ¿Se invita a las personas a participar de forma significativa, o solo a marcar una casilla de diversidad?
2. ¿Se ha invitado a un grupo diverso de voces en la mesa en lugar de confiar en un solo individuo para hablar en nombre de un grupo?
3. ¿Se invita a las mujeres marginadas a hablar ampliamente sobre los derechos de las mujeres y las cuestiones feministas, en lugar de hablar solo en nombre de las mujeres marginadas y las cuestiones de las mujeres marginadas?
4. ¿Las mujeres de varios grupos se sienten cómodas para hablar sobre sus experiencias en múltiples entornos culturales?

**Referencias de las preguntas:**

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+.

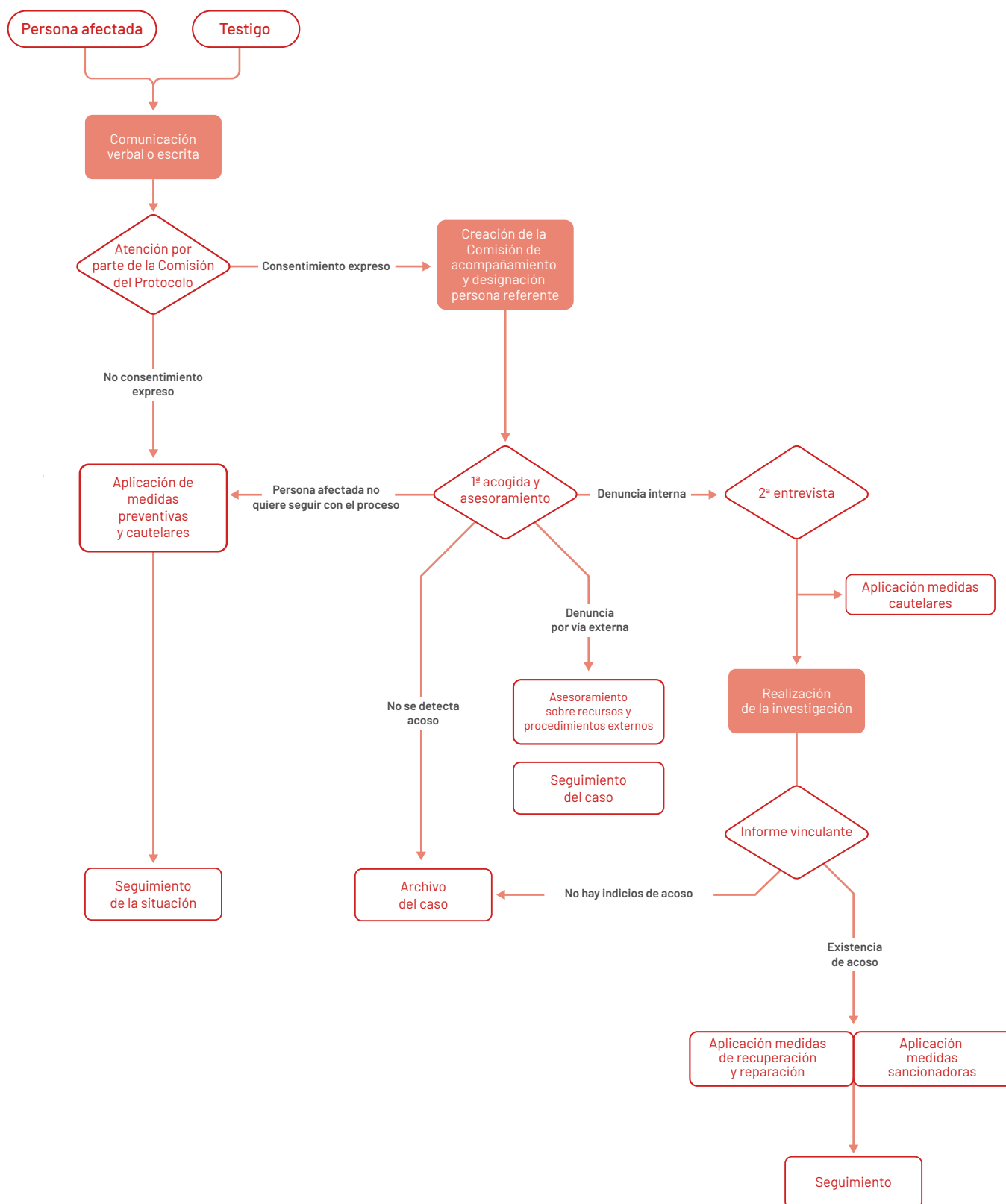
Canadian Research Institute for the Advancement of Women (2021), *A Guide to Building Feminist Interseccional Solidarity*, Ottawa: ON Canadian Research Institute for the Advancement of Women.

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.

## Anexo 2. Circuito de actuación



### Anexo 3.

## Modelo denuncia interna

Formulario de denuncia interna. Protocolo de abordaje de las violencias del ODG
Datos de la persona que denuncia (persona afectada) Nombre y apellido: DNI: Edad: Género: Teléfono de contacto: Correo electrónico: Cooperativa socia a la que pertenece: Vinculación con el ODG:
Tipo de acoso: <input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Por razón de género <input type="checkbox"/> Por razón de embarazo o maternidad <input type="checkbox"/> Por razón de identidad de género <input type="checkbox"/> Por razón de preferencia sexual <input type="checkbox"/> Otros:
Descripción de los hechos:
Solicitud de activación del Protocolo Doy consentimiento explícito para la activación del Protocolo de prevención y abordaje de las violencias del ODG.  Firma:  ----- de 202-----

## **Anexo 4.**

### **Listado de entidades y profesionales**

#### **Apoyo y asesoramiento jurídico en violencias machistas y LGTBI-fóbicas**

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

#### **Apoyo y asesoramiento jurídico en discriminación racial**

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

#### **Apoyo y acompañamiento psicológico para la persona agredida**

- [PIAD](#)
- [SIE](#)
- [Hèlia Dones](#)
- [Creación positiva](#)
- [Centre LGTBI](#)
- [Gestalt Feminista LGTBIQA+](#)
- [Diàlegs de dona](#)
- [Mujeres Pa'lante](#)
- [Úrsula Santa Cruz Castillo](#) (especializada en violencias hacia mujeres migradas)
- [Cristina Cardenas](#) (especializada en violencias hacia mujeres migradas)
- [Inma Pascual](#)

#### **Intervención con la persona que ha agredido**

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

#### **Apoyo y acompañamiento a la comunidad/organización**

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

