

PROTOCOL PER L'ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES SEXUALS A LES ORGANITZACIONS

Guia de prevenció i actuació
dels assetjaments, discriminacions
i violències sexuals

la**fed**e  CAT



Autoria: Montse Pineda Lorenzo i Nieves Prado Soto (Creación Positiva)

Coordinació: Lafede.cat – Organitzacions per a la Justícia Global

Revisió i adaptació dels textos: Gemma Garcia Fàbrega

Disseny i maquetació: L'Apòstrof, SCCL

Il·lustració: Núria Frago

Lafede.cat és una entitat de segon nivell que agrupa 120 organitzacions que treballen per la pau, els Drets Humans i la cooperació internacional.

Amb el suport de:



Publicació de l'abril de 2020

Aquesta guia està subjecta a la llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 3.0 de Creative Commons.

Si voleu veure una còpia d'aquesta llicència, accediu a o envieu una carta sol·licitant-la a Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View.

Índex

1. Contextualització, objectius i actuacions 4

Presentació	5
Què volem	7
A qui s'aplica	9
Glossari	11
Procés d'intervenció	13
– Principis orientadors de les actuacions del Protocol	13
– Actuacions.	15
Seguiment i avaluació	31
Comunicació institucional	33
Recomanacions per al treball de cooperació sobre terreny	35

2. Procés i diagnòstic 37

Procés d'elaboració del Protocol	38
Procés diagnòstic	39
– Metodologia i instruments del procés diagnòstic	39
– Resultats	42
Procés de capacitació	48
– Metodologia del procés de capacitació	49

3. Procediments i circuits 53

Drets i obligacions	54
– Obligacions de Lafede.cat com a organització	54
– Obligacions de la Comissió paritària com a òrgan assimilable a la representació de les treballadores	55
– Obligacions i drets de les persones treballadores	55
Procediment d'abordatge del Protocol	56
– Procediments de comunicació	56
– Procediments de detecció i d'investigació	57
Circuits	65

1.

Contextualització,
objectius i
actuacions

Presentació

El 2014, Lafede.cat -integrada per 120 organitzacions- vam prendre el compromís de desenvolupar, com a part de la nostra visió, l'ètica de la cura i els feminismes. Aquest posicionament és sens dubte reflex de la societat i el moment actual del moviment feminista. Es comencen a recollir els fruits de la lluita feminista i la reivindicació de canvi d'una societat patriarcal profundament injusta, que implica cada cop més persones.

El sacseig dels reclams feministes ens interpel·la per fer autocrítica i qüestionar-nos per tal de veure que el nostre sector és part d'aquesta terrible realitat de violències sexuals, agressions, discriminacions i abús de poder que ens travessen. Per això, des d'un profund compromís ètic i també polític, el 2016 vam iniciar el procés "Sembrant cures per cultivar canvis", per revisar i millorar les nostres pràctiques quant a l'ètica de la cura a les nostres entitats, que ens ha dut a elaborar la [Guia d'Autodiagnosi](#) per a organitzacions socials.

El procés ha engegat una revolució silenciosa en el si de les entitats, també en la mateixa federació, on s'ha començat a dibuixar una estructura i cultura organitzativa que vol ser més horitzontal, fugir de l'herència de models jeràrquics i explorar altres formes de construir-nos col·lectivament, capaces d'acollir la diversitat present a la federació així com a la societat.

El compromís no és només ètic, sinó també polític. Assumim la federació com un agent de canvi i transformació en l'àmbit intern, cap a les entitats sòcies, però també amb responsabilitat d'incidència cap a les institucions i d'altres actors que formem la nostra societat.

En aquest context, el 2018 vam decidir dotar-nos d'un protocol per tal d'abordar les violències sexuals a la federació i a les seves federades. De nou, vam tenir molt clar que per ser transformador i empoderador, calia fer un [procés participat](#) entre les entitats membres, **que anés més enllà de l'elaboració d'un document:** que ens ajudés a qüestionar-nos i sobretot que fos pedagògic per tal que poguéssim prendre consciència. És per això que l'acompanyament de [Creació Positiva](#) ha sigut un element imprescindible per aconseguir arribar a un lloc que ni tan sols sabíem que existia.

El resultat ha estat l'inici del que estem segures serà un canvi profund a les nostres entitats. Hem tornat a confirmar que tant (o més) important és el procés que ens ha dut fins on som avui, com el resultat final.

El Protocol amb què ens dotem és una aposta feminista i interseccional, que va més enllà dels protocols "clàssics" i de mínims. No només dona importància a respondre a les violències, les agressions, els abusos i assetjaments sexuals, sinó que també inclou les discriminacions sexuals i per raó de gènere i les equipara en drets a les altres. Defuig de victimitzacions i paternalismes, posa l'accent en la víctima i en la seva recuperació, i la reconeix per damunt de tot com a subjecte de drets, no només com a objecte d'agressió. També prioritza la formació i la presa de consciència per sobre de la simple signatura d'un document com un check a la llista de les "obligacions de les entitats". **El protocol és, en definitiva, una declaració de tolerància zero per part de Lafede.cat davant les violències sexuals i els assetjaments discriminatoris al seu intern, al sector i a la societat en general, i una aposta sense fissures per la defensa dels drets humans i els feminismes.**

I això és només el principi. La seva implementació, al llarg dels anys vinents, ens remourà profundament. Només així serem capaces de transformar-nos com a entitats i de transformar el sector i el món on vivim. Ho farem amb cura, acompanyant les entitats amb formacions, materials i escolta.

Per últim, dos desitjos: que els temors i la repugnància que ens produeixen aquests temes no ens paralitzin per a la posada en marxa del Protocol, i que d'aquí a tres anys, comptem amb una federació i unes entitats conscients, amb espais segurs i de cura, així com mecanismes per donar resposta amb la major contundència.

El Protocol va ser aprovat a l'[Assemblea de Lafede.cat](#) el 15 de juny de 2019.

Què volem?

Per què un protocol d'abordatge de les violències sexuals en clau feminista interseccional a Lafede.cat?

Amb l'horitzó d'arribar a un canvi profund dins la federació i les entitats, el Protocol pretén fer de la prevenció del sexisme, de les discriminacions per raó de sexe i gènere, de les violències masclistes i, en particular, de les violències sexuals un senyal identificador de Lafede.cat. Per aconseguir-ho, cal visibilitzar les diverses manifestacions de les violències masclistes que poden tenir lloc en l'àmbit de la federació, posant especial atenció en aquelles més difícilment identificables, així com recopilar dades i realitzar informes per conèixer la realitat. Tot, fent visible també les categories interseccionals, que, a més del gènere, poden influir en les discriminacions i les violències: classe, racisme, origen, opció sexual, identitat de gènere, capacitats diverses, etc.

L'objectiu és teixir i compartir una cultura política i organitzativa on es visualitzi que els possibles assetjaments i agressions no són conflictes entre dues persones, sinó que impliquen el conjunt de Lafede.cat.

Per aconseguir-ho, és necessari sensibilitzar i implicar les i els membres de Lafede.cat i entitats federades, així com oferir uns espais i mecanismes de seguretat i de confiança on hi hagi gent que acompanyi les persones assetjades i agredides dins de l'àmbit professional i activista. És imprescindible que aquest acompanyament inclogui mecanismes i recursos adequats per poder generar processos de recuperació i reparació de les víctimes i els equips.

Objectius generals

- Oferir una resposta institucional d'abordatge del sexisme, les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere i les violències masclistes i en particular les violències sexuals.
- Posar en marxa un marc d'abordatge integral davant l'assetjament discriminatori i les violències sexuals en clau feminista interseccional a Lafede.cat i al seu entorn d'intervenció organitzatiu professional i activista.
- Establir una cultura de tolerància zero davant el sexisme, les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, les violències masclistes i en particular les violències sexuals en Lafede.cat.
- Fer de la igualtat de gènere en sentit ampli i de la prevenció del sexisme, les discriminacions i les violències sexuals un dels valors fonamentals de Lafede.cat i entitats membres.

Objectius específics

- Generar cultura política i organitzativa on es visualitzi que els possibles assetjaments i agressions no són conflictes entre dos persones, sinó que impliquen a totes i tots les i els membre de Lafede.cat
- Aconseguir espais més segurs i lliures de sexisme, discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, de violències masclistes i en particular de les violències sexuals en Lafede.cat.
- Fer de la prevenció del sexisme, les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, de les violències masclistes i en particular de les violències sexuals un senyal identificador de Lafede.cat, posant els mecanismes adients perquè aquesta sigui efectiva.
- Visibilitzar les diverses manifestacions de sexisme, de discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, de violències masclistes i en particular de les violències sexuals que poden tenir lloc en l'àmbit de Lafede.cat, posant especial atenció davant d'aquelles més difícilment identificables.
- Sensibilitzar i implicar les i els membres de Lafede.cat i entitats federades i oferir uns espais i mecanismes de seguretat i de confiança on hi hagi persones que acompanyin les persones assetjades i agredides dins de l'àmbit professional i activista.
- Oferir mecanismes i recursos adequats per poder generar processos de recuperació i reparació de les víctimes i dels equips.
- Visibilitzar les categories interseccionals que, a més del gènere, poden influir en les discriminacions i les violències sexuals (classe, racisme, origen, opció sexual, identitat de gènere, capacitats diverses...).
- Recopilar dades i realitzar informes per conèixer quina és la realitat de la Lafede.cat.

A qui s'aplica

El Protocol actua com a normativa i conjunt de directrius per procedir davant qualsevol situació de sexisme, discriminació, assetjament o agressió sexista o sexual que tingui lloc als espais físics i entorns relacionals de Lafede.cat. Aquest marc d'actuació no només se centra en l'abordatge de l'atenció assistencial tan bon punt s'ha viscut una situació, sinó que posa un gran pes en la part prèvia, que té a veure amb la sensibilització, la prevenció i també amb la detecció.

El Protocol i els seus preceptes són d'obligat compliment per a totes aquelles persones i entitats que tinguin una relació formalitzada, sigui contractual o d'altre tipus, amb Lafede.cat i que s'hi adhereixin. L'adhesió comporta el compromís d'actuar sota les directrius i recomanacions del Protocol.

Els col·lectius humans subjectes al Protocol són:

- Equip tècnic (personal laboral de Lafede.cat)
- Becaris i becàries, personal en formació o pràctiques i personal contractat en projectes de recerca o similar vinculats a Lafede.cat
- Participants dels eixos, inclosa la Junta directiva i voluntariat de Lafede.cat
- Membres d'entitats que utilitzen les sales de la seu de Lafede.cat
- Entitats membres de Lafede.cat
- Qualsevol persona que presti els seus serveis a Lafede.cat, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la relació amb Lafede.cat, com és el cas del personal subjecte a contractes o subcontractes

Les entitats federades que no tinguin protocol propi han d'adequar el de Lafede.cat a la seva entitat, conformant així un protocol particular adaptat a les seves realitats i necessitats. Per dur-ho a terme, tenen un període màxim de tres anys des de l'aprovació del Protocol de Lafede.cat. La formalització d'aquest tràmit es fa mitjançant una carta de compromís.

Les entitats que entren a formar part de Lafede.cat han de comptar amb un protocol d'aquestes característiques. Si no el tenen, disposen del mateix període de tres anys per desenvolupar-ne un de propi a partir del de Lafede.cat.

Les entitats que ja disposen de protocol han de comunicar-ho a Lafede.cat fent servir la carta de compromís. El contingut de la carta s'adaptarà a la realitat de l'entitat i també recollirà el seu acord de revisar el propi protocol en relació amb el de Lafede.cat.

Per aplicar el Protocol de Lafede.cat, la conducta discriminatòria o violenta (assetjament i qualsevol tipus de violència sexual) en qüestió s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de la Federació, és a dir:

- Dins de qualsevol espai o de les instal·lacions de Lafede.cat.
- Fora de les instal·lacions de Lafede.cat, sempre que els fets tinguin lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per Lafede.cat, atesa la interacció quotidiana que puguin tenir les persones implicades amb motiu de l'activitat social o de sensibilització.
- Fora de les instal·lacions, si els fets denunciats interna o externament estan relacionats amb els desplaçaments (d'accés o sortida) de Lafede.cat o amb l'activitat acadèmica o laboral.

Característiques quan Lafede.cat té una relació contractual amb una altra empresa o entitat:

Totes les empreses externes contractades per Lafede.cat han de tenir aprovats procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per canalitzar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les denúncies. Poden ser protocols o procediments, si no estan obligats per llei.

- Les empreses contractades o entitats externes han de ser informades de l'existència d'aquest Protocol.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre personal de Lafede.cat i altres empreses hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

Glossari

Abús sexual (forma d'Agressions sexuals tipificades en el Codi Penal)¹

Actes que atempten contra la llibertat i indemnitat sexuals, sempre i quan no s'utilitzi violència ni intimidació però tampoc hi hagi el consentiment lliure i vàlid de la persona afectada. Es tracta, doncs, d'una acció on es pressiona o s'obliga a algú a fer quelcom sexual que no vol fer, sense el seu consentiment.

Es considera que no hi ha consentiment vàlid quan es tracti de persones privades de sentit, o s'abusa del trastorn mental de la víctima o s'utilitzen fàrmacs, drogues o altres substàncies que anul·lin la seva voluntat. L'abusador es preval de la seva situació de superioritat manifesta respecte de la víctima.

Agressions sexuals²

Atemptat contra la llibertat sexual d'una persona amb l'existència de violència física o intimidació psíquica que es dirigeix a aconseguir un contacte corporal. Si el contacte sexual comporta accés vaginal, anal o bucal, l'agressió sexual constitueix una violació.

S'entén que constitueixen atacs a la llibertat sexual no només els efectuats per l'agressor sobre la víctima, sinó també el fet d'obligar-la a realitzar determinades manipulacions de contingut sexual sobre ella mateixa o sobre un tercer. A més, s'inclouen aquells casos de fustigament sexual, persecucions intimidatòries per transmetre a la víctima missatges de caràcter sexual, realitzar tocaments indesitjats quan s'acorralla a la víctima o aprofitant les aglomeracions.

Assetjament discriminatori per raó de gènere³

Constitueix assetjament per raó de gènere (identitat de gènere o expressió de gènere) qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament discriminatori per raó de sexe⁴

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

1 Descripció del Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci segons el Codi Penal https://interior.gencat.cat/web/.content/home/030_arees_dactuacio/seguretat/violencia_masclista_i_domestica/Protocol_seguretat_violencies_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf

2 Guia per a l'elaboració de protocols davant les violències sexuals en espais públics d'oci <https://www1.diba.cat/l11bibreria/pdf/60917.pdf>

3 Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/llei11-2014/QL100.pdf

4 Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista <https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

Assetjament discriminatori per raó d'opció sexual⁵

Constitueix assetjament per raó d'opció sexual (identitat de gènere o expressió de gènere) qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual⁶

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Violències masclistes⁷

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

Violències sexuals⁸

Constitueixen una violació de drets humans on la violència s'executa i està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne. Inclouen diversos comportaments que poden ser perpetrats per qualsevol persona, incloent agents públics o privats, en l'espai públic o privat, en un context de conflicte armat o "de pau", en context de migració, en context d'ocupació o militarització, en contextos de mobilització social, etc.

5 Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/llei11-2014/QL100.pdf

6 Guia per a l'elaboració de protocols davant les violències sexuals en espais públics d'oci <https://www1.diba.cat/l1breria/pdf/60917.pdf>

7 Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista <https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

8 Conceptualització de Creación Positiva

Procés d'intervenció

Principis orientadors de les actuacions del Protocol¹

Els principis orientadors del Protocol estan conformats pels fonaments essencials que actuen com a directrius mínimes dins de cadascuna de les intervencions que contempli el Protocol per a cadascun dels eixos d'actuació. Així, sigui quina sigui la situació, sempre s'haurà d'actuar transversalitzant aquests paràmetres.

- Compromís i implicació en la lluita davant les violències masclistes/violències sexuals i LGTBI-fòbia per part de totes les persones que conformen Lafede.cat i les seves entitats federades, començant pels càrrecs directius i presidències.
- Garantia de respecte de la pluralitat d'identitats de gènere i opcions afectives i sexuals.
- Garantia d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Acció preventiva davant les violències sexuals i la LGTBI-fòbia.
- Actuació immediata, amb respostes ràpides i contundents davant qualsevol tipus d'assetjament o agressió.
- Coneixement sobre violències masclistes/sexuals i LGTBI-fòbia de les agents implicades en el Protocol.
- Procurar la qualitat en les actuacions portades a terme al voltant del Protocol, així com eficiència i optimització de recursos.
- Defensa i facilitació de la participació, la no-invisibilització i la representació de les persones LGTBI, atenent les seves necessitats.
- Escolta de la veu de les dones assetjades o agredides, per posar el seus drets i la seva dignitat al centre².
- Atenció especial a la diversitat de situacions de discriminació que poden trobar les persones LGTBI i les dones, tenint en compte les interaccions amb altres circumstàncies que puguin ésser causa de discriminació.
- Prioritat d'actuació amb la dona agredida o assetjada i tracte adient a les circumstàncies.

1 Basats en la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Disponible a <https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>, en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Disponible a http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf i en la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Disponible a http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/llei11-2014/QL100.pdf

2 Basat en el document *Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales: un nuevo enfoque*. Informe del Secretario General de l'ONU (2017). Disponible a <http://undocs.org/es/A/71/818>

- Confidencialitat, dret a la intimitat i protecció de la dignitat en tot el procés d'intervenció amb la dona assetjada o agredida.
- Coordinació adequada de les persones, grups de persones o instruments encarregats d'actuar.
- Treball en xarxa, vinculació i coordinació, no només entre agents internes de Lafede.cat, sinó també amb altres entitats i professionals externes especialitzades.
- Transparència funcional, amb informació periòdica del desenvolupament del Protocol.
- Presa de decisions argumentada des de la perspectiva de gènere en clau feminista.
- Garanties de reparació i de no repetició.
- Contundència davant la impunitat de les agressions.
- Seguiment efectiu dels processos de desenvolupament del Protocol i identificació de les possibles àrees de millora.

CONSIDERACIONS

Algunes idees han de quedar clares:

1. Que el fet que la persona objecte de l'assetjament rebutgi o se sotmeti al mateix no condiciona que el fet constitueixi, en si mateix, assetjament sexual.
2. Que un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual i assetjament sexista.
3. Que l'arrel de la persistència i normalització de l'assetjament sexual, i de l'assetjament per raó de sexe, la seva invisibilització, resideix en la subordinació estructural grupal de les dones, com a ciutadanes, enfront dels homes.
4. Que la inexistència de denúncies no significa necessàriament que no existeixen situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
5. Que el tractament dels episodis d'assetjament des de la salut laboral serà sense perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que es derivin.
6. Que mantenir un entorn laboral que respecti la dignitat de les persones és responsabilitat de l'organització empresarial i laboral i de totes les persones que la integren; i han d'incorporar-se mesures de prevenció, detecció i sanció en la dinàmica de l'organització. D'aquesta manera, es preveuran protocols d'actuació i s'incorporaran mesures a aquest efecte en els Plans d'Igualtat de l'organització.
7. Que així mateix la sensibilització, conscienciació i formació en gènere i dret antidiscriminatori ha d'incorporar-se als plans i programes formatius de les organitzacions, incloent als equips directius.
8. Que urgeix igualment formació en gènere i dret antidiscriminatori per als operadors jurídics en general i el Poder Judicial en particular, per a la correcta qualificació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, en cap cas homologables a l'assetjament moral o assetjament psicològic. Aquesta confusió greu entre assetjament moral i assetjament discriminatori per raó de sexe està suposant per part de la magistratura la persecució i constatació de requisits i contingut normatiu en cap cas exigits per la llei. (Gil et al., 2013:338).

Actuacions

Les **actuacions** proposades i desenvolupades mitjançant aquest procés de reflexió, debat i intercanvi col·laboratiu es relacionen amb els resultats aconseguits en la fase de diagnòstic, en alguns casos de forma directa -com a respostes concretes i determinades davant de qüestions específiques sortides en el diagnòstic- i en altres casos de forma transversal -com a directrius que poden ser aplicades per millorar diverses mancances trobades en diferents àmbits o nivells d'intervenció a Lafede.cat o, fins i tot, orientacions més generalistes que poden ser adaptades a realitats presents, però també futures-.

Les actuacions que desenvolupa el Protocol tenen com a base la lògica de:

Els eixos que contempla la llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:

- **Prevenició:** Conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de les violències masclistes. Les actuacions persegueixen disminuir els factors de risc i sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.
- **Detecció:** Conjunt d'accions encaminades a identificar i fer visible les violències masclistes, tant si apareixen de forma precoç com de forma estable. Amb aquest fi, la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics també ha de permetre conèixer les situacions en què cal intervenir per evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat
- **Atenció:** Conjunt d'accions destinades a una persona afectada perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per l'abús en els àmbits personal, familiar i social. La seguretat ha d'estar garantida i s'ha de facilitar a la persona la informació necessària sobre els recursos i els procediments perquè pugui resoldre la situació.
- **Recuperació:** Conjunt de criteris adients per desenvolupar un procés de recuperació, tenint molt en compte totes les conductes positives cap a la persona assetjada o agredida: evitar paternalismes, prevenir actituds revictimitzadores, escoltar les necessitats de la persona i respectar les seves decisions, etc. A més, s'han de fixar períodes de temps realistes, flexibles i adaptables a les circumstàncies de la persona assetjada o agredida. Un aspecte a tenir en compte és l'adaptació de les normatives que regulen els permisos als tempos de recuperació de la persona (excedències, vacances, horaris...)
- **Reparació:** Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista. Les actuacions han de contribuir al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda
- **Ètica³:** Comportaments deontològics que s'han d'aplicar en la pràctica professional de cadascuna de les persones que integren les organitzacions. Des de la perspectiva de gènere, han de traduir-se en la no utilització dels estatus i situacions de poder per assetjar, abusar i/o agredir dins l'àmbit professional, en el de participació de les entitats i en la vida federativa

Les disposicions que contempla la llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

- **Garantia real i efectiva d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de la no-discriminació per raó d'opció sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i del ple exercici dels drets de les persones LGTBI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals.** Les mesures adreçades a eliminar qualsevol tipus de discriminació laboral han d'ésser objecte de negociació i, si cal, s'han d'acordar amb la representació legal de treballadores i treballadors.

3 Basat en el document *Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales: un nuevo enfoque*. Informe del Secretario General de l'ONU (2017). Disponible a <http://undocs.org/es/A/71/818>.

- Atenció a la diversitat de situacions de discriminació que es poden trobar les persones LGTBI, tenint en compte les interaccions que pot haver entre l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat amb qualsevol altra circumstància personal o social que pugui ésser causa de discriminació.
- Sensibilització i formació adequada dels i les professionals que desenvolupen tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.
- Impuls de l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.
- Impuls de l'adopció, en les empreses, de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.
- Impuls d'espais participatius i d'interlocució i promoció de campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGTBI i els i les agents socials corresponents.
- Inclusió, en els eixos de les polítiques de cooperació i solidaritat del Govern, de projectes de cooperació que defensin i reconeguin els drets humans de les persones LGTBI.
- Suport a les persones que han patit persecució o represàlies en llurs països d'origen per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE PREVENCIÓ

ACTUACIÓ ⁴	QUI? ⁵	QUAN? ⁶	SEGUIMENT ⁷
<p>Elaboració d'una declaració de principis clara i directa. Com a element cabdal del Protocol, Lafede.cat exposa fermament la seva decisió de no tolerar cap mena de manifestació de sexisme, discriminació, violència masclista, violències sexuals i/o LGTBIfòbia. I alhora, l'adopció de mesures disciplinàries en el cas que alguna d'aquestes situacions succeeixi. Aquesta declaració, a més d'arribar a totes les organitzacions i persones implicades a Lafede.cat, es pot fer pública a través dels mitjans que s'estimin oportuns i pot ser accessible des del web de Lafede.cat.</p>	Junta directiva i Equip directiu.	En la posada en marxa del Protocol i de forma puntual cada vegada que Lafede.cat ho estimi oportú.	Possibilitat de fer canvis cada cop que el Protocol s'actualitzi.
<p>Signatura de la Carta de compromís amb el Protocol. La signatura de la declaració responsabilitza del compliment de les directrius i la normativa que marca el Protocol. Com a element motivador, pot crear-se una certificació o "segell de qualitat" per a les entitats que signin la seva adhesió al Protocol i visibilitzar el seu nom al web de Lafede.cat.</p>	Membres de l'Equip tècnic i l'Equip directiu de Lafede.cat i de les entitats membres.	En la posada en marxa del Protocol.	Nombre de signatures, que caldrà renovar cada tres anys, com a mínim, i cada cop que el Protocol s'actualitzi.
<p>Creació de la Comissió de seguiment. És l'encarregada de supervisar el funcionament del Protocol, sobretot en les actuacions de prevenció, detecció, ètica i recuperació. És una Comissió permanent i el període de permanència de les persones que l'integren ha de ser, com a mínim, de dos anys. Ha de coordinar-se amb totes les agents presents activament en el Protocol, sobretot amb la Comissió d'Actuació i l'Eix de Feminismes. Tant la Comissió de seguiment com la d'actuació són la porta d'entrada per a qualsevol situació al voltant del Protocol que es vulgui comunicar.</p>	Junta directiva i Equip directiu. La Comissió de seguiment estarà conformada per: 1 persona responsable de RRHH ⁸ o de PRL ⁹ 1 membre de l'Eix de Feminismes ¹⁰ 1 membre de la Junta directiva 1 membre de l'Equip directiu 1 membre de Lafede.cat per convocatòria oberta.	En la posada en marxa del Protocol.	Definició i designació de la Comissió i membres, així com el seu grau de coneixement i formació.

4 Actuació concreta vinculada a l'eix correspondent.

5 Qui té la competència i responsabilitat d'aconseguir un desenvolupament adient de l'actuació.

6 Recomanació sobre la temporalitat vinculada a l'actuació.

7 Sugeriments sobre indicadors de valoració i sobre accions futures al voltant de cadascuna de les actuacions.

8 Recursos humans.

9 Prevenció de riscos laborals.

10 Espai de treball, reflexió, debat, sensibilització i incidència sobre qüestions relacionades amb la perspectiva feminista a les organitzacions.

<p>Accions regulars d'informació i sensibilització. Les diverses accions sobre el Protocol i la seva temàtica van adreçades a totes les persones que conformen Lafede.cat i les entitats membres, així com a aquelles persones que, tot i no ser treballadores, desenvolupen la seva activitat professional en l'àmbit de Lafede.cat (com ara participants en els eixos, grups de treball, Junta directiva, assemblees, voluntariat, etc.). També s'hauria d'informar les organitzacions o empreses que prestin serveis o estiguin contractades per Lafede.cat. Per portar a terme les accions d'informació, cal difondre el Protocol i el seu contingut a través dels mitjans a l'abast de Lafede.cat i entitats membres: canals interns de comunicació, enviaments a través de correu electrònic, xarxes socials, exemplars del Protocol en paper a les seues físiques, etc. El Protocol ha de ser publicat al web de Lafede.cat i de les entitats membres. També es recomana la seva publicació a mitjans públics, explicitant l'instrument o persona de contacte i com adreçar-s'hi, així com les sancions que comporta el seu incompliment i les mesures disciplinàries contra els assetjaments i les agressions.</p>	<p>Comissió de seguiment, Eix de Feminismes i responsables de comunicació de Lafede.cat.</p>	<p>En la posada en marxa del Protocol i cada cop que s'actualitzi. A més, dos cops a l'any, cal fer un recordatori (per exemple, amb un enviament de correu electrònic o presencialment a les reunions) en els diferents espais de relació de Lafede.cat.</p>	<p>Nombre de comunicacions dutes a terme a través dels diferents mitjans, i grau de coneixement i percepció del Protocol a Lafede.cat i al seu entorn laboral i activista.</p>
<p>Elaboració i difusió de campanyes, materials i accions de prevenció. El material elaborat ha d'adaptar-se a diferents idiomes, codis lingüístics, codis culturals i capacitats diverses. Les campanyes haurien d'adreçar-se a totes les persones del context de Lafede.cat i les entitats membres amb missatges directes i contundents sobre els compromisos i les responsabilitats de cadascuna de les persones implicades. Els recursos que es poden fer servir són diversos: lemes, cartells¹¹, baners, flyers, díptics, infografies, pòsters i materials audiovisuals, entre altres. I poden difondre's a través de xarxes socials, correu electrònic, webs corporatius, espais físics de Lafede.cat o entitats.</p>	<p>Comissió de seguiment, Eix de Feminismes i responsables de comunicació de Lafede.cat.</p>	<p>Dos cops a l'any, com a mínim.</p>	<p>Nombre i tipologia de campanyes de prevenció difoses, materials elaborats i accions desenvolupades, així com la seva percepció a Lafede.cat i al seu entorn laboral i activista.</p>

<p>Realització de jornades de formació i reflexió. Les sessions, destinades a l'Equip tècnic, l'Equip directiu i entitats membres de Lafede.cat, poden estar emmarcades en temàtiques com ara: perspectiva de gènere, violències masclistes/sexuals, discriminació LGTBIfòbica i coneixement de la diversitat pel que fa a l'opció sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere, etc. Les accions formatives seran impartides per professionals, internes o externes a Lafede.cat i entitats membres, expertes en les diferents matèries. Es recomana, llavors, l'establiment d'aliances amb agents i entitats especialitzades en les temàtiques que es tractin en cadascuna de les jornades de capacitació i reflexió. Alhora, sempre ha d'estar oberta la possibilitat de renovar i actualitzar els continguts per adaptar-se a les demandes de les realitats socials i a les necessitats.</p> <p>Alguns dels continguts per tractar en aquest tipus de jornades poden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcció del gènere: relacions de poder, construcció de la masculinitat hegemònica, privilegis, socialització i desigualtats en clau interseccional. • Perspectiva de gènere en clau feminista en el disseny, planificació i desenvolupament de polítiques socials, dins i fora de les entitats. • Comprensió de les violències masclistes/ violències sexuals des de la perspectiva feminista i de drets humans. • Violències quotidianes més difícilment identificables i estratègies de detecció. • Diversitat sexual i garantia de no discriminació de les persones dels col·lectius LGTBI. • Drets i deures de les organitzacions i treballadores i treballadors davant les discriminacions i les violències amb base de gènere. • Disseny de polítiques de cooperació i ajuda humanitària que defensin i reconeguin els drets humans de les dones i de les persones de col·lectius LGTBI. • El procés d'elaboració del Protocol d'abordatge de les violències sexuals a Lafede.cat en clau feminista interseccional i funcionament. 	<p>Comissió de seguiment i Eix de Feminismes, establint aliances amb altres recursos especialitzats.</p>	<p>Dos cops a l'any.</p>	<p>Nombre de jornades dutes a terme i assistents, així com el seu grau de satisfacció.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

11 Exemple de cartell "Tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa" disponible a http://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Assetjament/Decaleg_Tolerancia_Zero_Assetjament_CAT_DEF.pdf

<p>Disseny d'un pla de formació estratègic. El pla està adreçat concretament a càrrecs directius de Lafede.cat i de les entitats membres però també s'hi ha d'incloure persones dels equips tècnics, tals com responsables de recursos humans i representants sindicals o assimilables, amb dotació pressupostària a càrrec de Lafede.cat. En aquest pla de formació s'inclouran les obligacions legals que cal complir per part de les organitzacions quant a violències sexuals, i els drets i obligacions de treballadores i treballadors. Alguns dels continguts orientatius d'aquest pla formatiu poden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligacions de Lafede.cat i entitats membres amb els seus equips professionals: garanties de no discriminació; integritat i seguretat; intimitat, confidencialitat i dignitat; prevenció i detecció de situacions d'assetjament; promoció de contextos laborals segurs; polítiques d'igualtat que facilitin l'eliminació de les violències; equips professionals que desenvolupin treball a terreny; etc. • Drets i obligacions de les persones treballadores. • Paper de la representació sindical o instruments anàlegs. 	Comissió de seguiment i Eix de Feminismes, establint aliances amb altres recursos especialitzats.	Un cop a l'any, com a mínim.	Nombre de jornades de formació i d'assistents, així com el seu grau de satisfacció.
<p>Incorporació i/o adaptació dels documents. Per adequar-se al Protocol, cal valorar la necessitat d'incorporar o adaptar els documents administratius i materials de Lafede.cat per a la inclusió i visibilització de la diversitat afectiva-sexual.</p>	Comissió de seguiment i Eix de Feminismes.	En la posada en marxa del Protocol i cada cop que s'actualitzi.	Cada cop que el Protocol s'actualitzi.
<p>Incorporació de procediments de selecció segurs. Des de l'atracció del talent fins a la selecció i la integració de noves persones a l'organització, han d'implicar requeriments previs que estiguin relacionats amb el Protocol per a totes les ofertes de feina (com ara, la petició del certificat de delictes de naturalesa sexual -en el cas de treballar habitualment en l'àmbit de menors- o la petició de referències a antigues entitats amb relació laboral, respectant la normativa de protecció de dades de la persona en el procés de comunicació i demanda d'informació). El fet d'incloure, de manera anticipada, informació sobre les disposicions del Protocol i la postura de Lafede.cat i entitats membres davant les violències sexuals i la LGTBIfòbia en tots els processos de selecció, facilitarà la selecció de professionals amb conscienciació sobre aquests temes.</p>	Responsable de Recursos Humans i Junta directiva de Lafede.cat.	Cada vegada que hi hagi noves incorporacions a l'organització.	Nombre i tipus de requeriments sol·licitats, i percepció de les noves incorporacions quant a requeriments.

<p>Elaboració, publicació i difusió d'informes. Els documents han de radiografiar la situació a Lafede.cat i a les entitats membres en matèria de violències sexuals i LGTBIfòbia, així com desgranar mesures i accions portades a terme en aquests àmbits d'actuació, respectant la confidencialitat dels processos.</p>	<p>Junta directiva i Equip directiu.</p>	<p>Tot i publicar un informe global un cop a l'any, se suggereix que el recull d'informació es faci de manera progressiva en funció de les situacions que puguin donar-se.</p>	<p>Informes publicats, nombre i tipus de comunicacions i denúncies a Lafede.cat i a les entitats, mesures aplicades i accions. També cal valorar les mesures i accions desenvolupades.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

RECOMANACIONS:

Totes les accions formatives que es duuguin a terme al voltant del Protocol poden oferir-se en diferents formats, com ara presencial, semi presencial o en línia, per tal de facilitar l'accés i l'aprofitament d'aquestes a tot tipus d'entitats i de persones individuals participants.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE DETECCIÓ

ACTUACIÓ	QUI?	QUAN?	SEGUIMENT I AVALUACIÓ
<p>Desenvolupament d'accions de formació. Destinades a càrrecs directius i equips tècnics de Lafede.cat i de les entitats membres, la formació ha d'estar enfocada en indicadors, estratègies i instruments d'identificació de violències masclistes/violències sexuals i LGTBIfòbia. També es recomana que posin una especial atenció en la capacitat de les persones que atenen l'entrada de comunicacions (com ara atenció telefònica o xarxes socials) i de les persones que conformen la Comissió de seguiment i la Comissió d'Actuació del Protocol.</p>	<p>La Comissió de seguiment estar conformada per: Comissió de seguiment i Eix de Feminismes (que ha de valorar si les sessions s'han de portar a terme per professionals internes o externes a Lafede.cat i entitats membres). —2 membres de la Comissió paritària, que a més de les funcions que li atribueix aquest Protocol, s'encarrega de dur a terme la interpretació, l'arbitratge, la mediació, la vigilància, l'aplicació i el compliment de l'Acord Laboral de Lafede.cat. Està formada per dues membres de la Junta directiva, elegides per la mateixa Junta, i dues representants que escollirà el personal laboral d'entre les treballadores de l'entitat. Es reuneix les vegades que calgui a instància d'alguna de les parts que la integren. —1 persona responsable de Prevenció de riscos laborals —2 membres de l'Eix de Feminismes</p>	<p>Un cop a l'any, com a mínim, i cada cop que el Protocol s'actualitzi.</p>	<p>Nombre d'accions formatives portades a terme, persones formades i grau de satisfacció.</p>

<p>Facilitació d'informació sobre identificació i mecanismes de detecció. Amb la finalitat de facilitar la identificació de situacions de violències masclistes i LGBTIfòbia i sobre els mecanismes de detecció del Protocol a totes les persones i entitats que entrin a formar part de Lafede.cat, es proposa elaborar un material específic. Ha de permetre aclarir els senyals d'alarma i gestionar les respostes, sigui com a persona agredida o assetjada, sigui com a testimoni de qualsevol situació d'aquests tipus.</p>	<p>Comissió de seguiment, Eix de Feminismes i Responsable de Recursos Humans o Equip directiu.</p>	<p>Cada vegada que hi hagi una nova incorporació.</p>	<p>Nombre de noves incorporacions i materials entregats, així com la seva percepció quant a la informació rebuda.</p>
<p>Incorporació de processos d'observació. El treball d'observació de les rutines de Lafede.cat i dels seus espais de participació ha de permetre analitzar les relacions des d'una perspectiva de gènere i fer públics els resultats. Per portar a terme aquesta tècnica s'han de fer servir instruments adients als objectius assenyalats, com ara l'eina d'observació de gènere de la Xarxa d'Economia Solidària (XES)¹² o desenvolupar un instrument propi adaptat a les necessitats detectades. Es recomana que, tant a les assemblees com a altres espais de participació, s'incorporin espais de reflexió per posar en comú les conclusions d'aquestes anàlisis, i millorar així la mirada des de la perspectiva de gènere en clau feminista. Això facilitarà la revisió de comportaments que es tenen normalitzats i que poden incórrer en assetjaments o agressions. És a dir, els espais de reflexió de comportaments i actituds observades poden actuar com a espais d'avaluació i autoavaluació.</p>	<p>En primer terme, la Comissió de seguiment i/o l'Eix de Feminismes. En segon terme, tothom que participi en els espais on es desenvolupin els processos d'observació i reflexió.</p>	<p>En general i com a mínim, dos cops a l'any. En espais participatius on les trobades siguin més regulars, es pot ampliar a tres cops o més a l'any.</p>	<p>Nombre i tipus d'espais observats a l'any, nombre de participants -desagregats per sexe, tipus d'instruments d'observació, i resultats quantitatius i qualitius de les observacions.</p>
<p>Registre i elaboració d'informes anuals de casos atesos. El registre, estudi i gestió d'aquestes dades és informació valuosa per conèixer la freqüència i per fer un seguiment i una avaluació adients i afegir millores o adaptacions al Protocol, segons es desenvolupi. És imprescindible que els informes de resultats anuals del Protocol sempre respectin la confidencialitat dels processos, per exemple, consignant amb codis les dades personals de les persones implicades.</p>	<p>Junta directiva i Equip directiu.</p>	<p>Un cop a l'any.</p>	<p>Nombre de comunicacions i tipologia d'assetjaments, abusos i agressions sexuals a les entitats membres Nombre i tipus d'accions realitzades Temps d'atenció i resposta Percepció de l'atenció i acompanyament rebut.</p>

12 Plantilla original disponible a <http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genero>

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ATENCIÓ

ACTUACIÓ	QUI?	QUAN?	SEGUIMENT I AVALUACIÓ
<p>Crear la Comissió d'Actuació. És l'encarregada de rebre, gestionar i resoldre les comunicacions i processos sobre assetjaments i agressions. No cal que sigui una comissió permanent, sinó que només ha de posar-se en marxa quan tingui lloc un cas relacionat amb el Protocol. Quan s'activi, es recomana una contínua coordinació amb la Comissió de seguiment i l'Eix de Feminismes. El període de permanència de les persones serà, com a mínim, de dos anys.</p>	<p>Junta directiva i Equip directiu.</p> <p>La Comissió d'actuació ha d'estar conformada per:</p> <ul style="list-style-type: none"> —2 membres de la Comissió paritària, que a més de les funcions que li atribueix aquest Protocol, s'encarrega de dur a terme la interpretació, l'arbitratge, la mediació, la vigilància, l'aplicació i el compliment de l'Acord Laboral de Lafede.cat. Està formada per dues membres de la Junta directiva, elegides per la mateixa Junta, i dues representants que escollirà el personal laboral d'entre les treballadores de l'entitat. Es reuneix les vegades que calgui a instància d'alguna de les parts que la integren. —1 persona responsable de Prevenció de riscos laborals —2 membres de l'Eix de Feminismes. <p>Es recomana definir possibles persones substituïdes per, entre d'altres, preveure la possibilitat de reemplaçar o rellevar alguna d'aquestes persones en cas que la situació ho requereixi.</p>	<p>En la posada en marxa del Protocol.</p>	<p>Definició i designació de la Comissió i els seus membres i el grau de coneixement i formació de la Comissió d'actuació.</p>
<p>Desenvolupament de pautes genèriques per a una primera acollida. Les pautes també han d'establir un model sistemàtic d'acompanyament de la persona assetjada o agredida al llarg de tot el procés, que sigui flexible per adaptar-se a les necessitats i característiques de la persona assetjada o agredida. En aquestes pautes d'actuació no només s'ha d'assenyalar el procés operatiu d'intervenció, sinó també totes aquelles conductes necessàries per realitzar una adequada atenció (evitació de paternalisme, prevenció de revictimització, etc.).</p>	<p>Comissió d'actuació.</p>	<p>Tres dies des que arriba la comunicació fins que s'activa el Protocol, i, com a màxim, entre vint i trenta dies laborables per desenvolupar el procés d'investigació i resoldre la situació.</p>	<p>Percepció de l'adequació de les pautes a les situacions ateses.</p>

<p>Establiment de mecanismes de comunicació. Les vies de comunicació definides i activades han de permetre i facilitar que la persona assetjada o agredida tingui on adreçar-se. Són punts de referència per posar en coneixement situacions i rebre el suport i l'acompanyament necessari. Algunes possibilitats són: bústia de comunicacions, telèfon d'atenció o adreça de correu elèctric de notificacions.</p>	<p>Establiment dels mecanismes per part de la Junta directiva i l'Equip directiu, i gestió per part de la Comissió d'actuació.</p>	<p>A partir de la posada en marxa del Protocol.</p>	<p>Nombre de notificacions rebudes per cadascuna de les vies i temps de resposta.</p>
<p>Establiment d'aliances amb recursos externs especialitzats. Els vincles han de servir per desenvolupar possibles assessoraments, formacions i derivacions, que requereixen l'elaboració i l'ús de fitxes de derivació. És recomanable confeccionar un recull d'aquests recursos, amb informació completa i dades de contacte perquè les Comissions de seguiment i actuació de Lafede.cat tinguin un document com a eina de referència.</p>	<p>Junta directiva i Equip directiu, i gestió per part de la Comissió d'actuació.</p>	<p>A partir de la posada en marxa del Protocol.</p>	<p>Nombre de derivacions i demandes d'informació de recursos, així com temps de resposta i atenció. També cal tenir en compte la valoració de la percepció de l'atenció per part dels recursos externs.</p>
<p>Destinació d'una partida pressupostària fixa de Lafede.cat. És necessari reservar uns diners per invertir en atenció especialitzada per a les persones que hagin estat assetjades o agredides dins de l'àmbit de Lafede.cat i que compleixin els criteris prèviament acordats.</p>	<p>Junta directiva.</p>	<p>En la posada en marxa del Protocol i gestionada segons les accions que es duguin a terme.</p>	<p>Pressupost anual i despeses realitzades per a atenció especialitzada.</p>

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE RECUPERACIÓ

ACTUACIÓ	QUI?	QUAN?	SEGUIMENT I AVALUACIÓ
<p>Establiment d'aliances amb recursos externs especialitzats. Es poden acordar assessories i/o derivacions en processos de recuperació. A més, per tal d'oferir una resposta completa a la persona assetjada o agredida, és recomanable elaborar un document informatiu sobre recursos externs, delimitats per territoris, que podran fer servir les persones encarregades de fer l'atenció a Lafede.cat, si fos necessari, per ampliar informació a qualsevol persona que ho necessiti.</p>	<p>Junta directiva i Equip directiu, i gestió per part de la Comissió d'actuació.</p>	<p>A partir de la posada en marxa del Protocol.</p>	<p>Nombre d'assessories rebudes, derivacions i demandes d'informació, així com valoració dels temps de resposta, atenció i acompanyament.</p>
<p>Establiment d'un sistema adequat de seguiment i valoració del procés. El sistema per a la recuperació de la persona assetjada o agredida pot estar conformat per una sèrie d'entrevistes i reunions amb la persona involucrada i per una fitxa de seguiment amb indicadors d'avaluació. Cal tenir en compte la veu de la persona afectada i també les seves necessitats en aquesta part del procés.</p>	<p>Comissió d'actuació i figura referent de suport, si cal.</p>	<p>Almenys dos cops al llarg del procés, a la meitat i en finalitzar.</p>	<p>Nombre de trobades amb la persona atesa i de mesures implementades. Temps d'atenció i resposta a les necessitats manifestades, i percepció de l'atenció, acompanyament i respostes rebudes. També cal fer una valoració del temps de resposta, del tracte rebut al llarg de tot el procés, i del resultat de les mesures adoptades.</p>

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE REPARACIÓ

ACTUACIÓ	QUI?	QUAN?	SEGUIMENT I AVALUACIÓ
<p>Definició i desenvolupament de mesures restauratives concretes. Totes les mesures han d'estar vinculades a les necessitats de la persona assetjada o agredida i als recursos de Lafede.cat (per exemple, flexibilitat laboral d'acord amb la durada del procés de reparació: permisos, horari flexible, teletreball...; derivació a entitats o agents externes especialitzades en processos de reparació i justícia restaurativa -que no sigui en clau de mediació-; etc.).</p>	Comissió d'actuació.	A partir del moment que finalitza la investigació.	Nombre de mesures restauratives aplicades i valoració de les mateixes.
<p>Desenvolupament d'accions de cura i reparació dels equips. Els equips que han viscut una situació propera de discriminació, assetjament o agressió també han de ser destinataris d'accions de cura i reparació, per exemple, mitjançant alguna sessió reparativa desenvolupada per professionals externes.</p>	Equip directiu de Lafede.cat.	A partir del moment que finalitza la investigació.	Nombre de mesures restauratives aplicades i valoració de les mateixes.
<p>Condemna pública i explícita de les situacions de violències sexuals. A través de les eines i els mitjans que s'estimin adients, es poden publicar comunicats en els seus webs i xarxes socials, fer declaracions públiques dels i les representants, etc. A més, compareixeran en el procés de denúncia en processos penals, amb lògica restaurativa.</p>	Junta directiva de Lafede.cat.	Cada cop que succeeix una situació al voltant de Lafede.cat.	Nombre de comunicacions de condemna i compareixences de Lafede.cat en processos de denúncia penal.
<p>Incorporació a la memòria d'activitats. Cal recollir el nombre de vegades que s'ha activat el Protocol per visibilitzar i reconèixer aquestes situacions com un element important dins dels processos de reparació. A més de la incorporació a les memòries d'activitat de Lafede.cat i de les entitats membres, es recomana promoure la difusió de l'aplicació del Protocol, respectant la confidencialitat de les persones i els processos.</p>	Junta directiva i Equip directiu.	Un cop a l'any.	Aprovació de la memòria anual d'activitats per l'Assemblea de Lafede.cat.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ÈTICA

ACTUACIÓ	QUI?	QUAN?	SEGUIMENT I AVALUACIÓ
Signatura de la Carta de compromís amb el Protocol. El compromís ha de ser públic i de tots els equips tècnics i directius que conformen Lafede.cat i de les entitats membres i s'ha de renovar cada tres anys, com a mínim, i cada cop que el Protocol s'actualitzi.	Equips tècnics i directius de Lafede.cat i de les entitats membres	En la posada en marxa del Protocol	Nombre de signatures
Adaptació de l'aplicabilitat del Protocol. Cal adaptar el Protocol en el <u>Codi Ètic</u> de Lafede.cat i d'altres documents fundacionals i de referència, així com a la seva vinculació amb tot el procés de transformació institucional que també està fent Lafede.cat.	Comissió de Codi Ètic de Lafede.cat ¹³	En un any des de l'aprovació del Protocol per l'Assemblea de Lafede.cat	Cada vegada que el Protocol s'actualitzi
Vinculació del Protocol amb la guia sorgida de Sembrant cures. Els dos documents parteixen d'una clara visió feminista i es poden vincular, de manera transversal, des del seu tractament de l'ètica de la cura. A més, i de manera específica, el Protocol es pot lligar estretament amb el punt 9 de la guia, el qual tracta sobre la discriminació, l'assetjament laboral i l'assetjament sexual i per raó de gènere.	Comissió de seguiment i l'Eix de Feminismes	Amb l'aprovació del Protocol per l'Assemblea de Lafede.cat	A la memòria anual d'activitat de Lafede.cat
Incorporació d'indicadors i debats sobre ètica, abusos de poder i violències. S'han de compartir eines i facilitar espais de reflexió amb les entitats que sol·licitin l'ingrés per a ser membres de Lafede.cat, així com en el seguiment de les entitats que ja ho són.	Assemblea de Lafede.cat i l'Eix de Feminismes	Cada cop que hi hagi una nova incorporació d'entitats a Lafede.cat i un cop a l'any, almenys, amb les entitats federades	Indicadors guia Sembrant Cures
Incorporació de criteris de compromís en la documentació de cessió d'espais de Lafede.cat. Qualsevol entitat que faci ús dels espais de Lafede.cat, regularment o de forma puntual ha de comprometre's amb la lluita i abordatge d'assetjaments, violències i LGTBIfòbia.	Equip directiu, Comissió de seguiment i Eix de Feminismes	Cada cop que tingui lloc una cessió d'espai a Lafede.cat	A la memòria anual d'activitat de Lafede.cat
Facilitació d'eines per a possibilitar la rehabilitació dels agressors. Les eines que s'estableixin han d'estar sempre vinculades a la garantia de no repetició	Junta directiva i Equip directiu	Un cop finalitzat el procés d'investigació	Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme durant l'any i d'eines facilitades i grau d'ús efectiu d'aquestes

13 Espai integrat per expertes i experts aprovats per Assemblea. Les seves tasques estan vinculades al seguiment, revisió i difusió del Codi Ètic i de Conducta.

<p>Garantia i transparència del caràcter democràtic del Protocol. Es pot fer visible el caràcter garantista i transparent, tant de l'elaboració del Protocol com del funcionament dels òrgans que en sorgeixen, aprofitant el mateix procés de comunicació i difusió. Alhora, a través dels mitjans pertinents, també es pot difondre el relat del procés de naixement i desenvolupament del Protocol i de tot allò que el conforma.</p>	<p>Junta directiva i Equip directiu</p>	<p>Almenys un cop a l'any en l'informe de seguiment del Protocol</p>	<p>A la memòria anual d'activitats de Lafede.cat</p>
<p>Mecanismes i documents per difondre bones pràctiques. Les bones pràctiques apreses en tot el procés d'elaboració, posada en marxa i desenvolupament del Protocol han de servir de referència per a futures actuacions pròpies o alienes. La recollida i anàlisi sistemàtica d'informació servirà, a més, per facilitar qualsevol procés de seguiment i avaluació de les accions i dels eixos d'actuació del Protocol i, mitjançant la seva publicació, augmentar el compromís de transparència. Tot plegat facilitarà una adequada rendició de comptes de Lafede.cat, cap a dins i cap a fora, sobre els resultats anuals del Protocol, respectant en tot cas la confidencialitat dels processos.</p>	<p>Equip directiu, Comissió de seguiment i Eix de Feminismes</p>	<p>Almenys un cop cada dos anys</p>	<p>A la memòria anual d'activitats de Lafede.cat</p>

Qui fa possible les actuacions

Eix de Feminisme:

És un espai estable de treball de Lafede.cat compost per persones de les entitats a iniciativa voluntària, vocals de junta i un suport tècnic. S'encarrega d'impulsar la perspectiva feminista a les organitzacions amb debats, reflexions, sensibilització i incidència, tant cap a les organitzacions membres com a nivell extern.

Com a espai impulsor de l'elaboració del Protocol, va presentar-lo a l'Assemblea del mes de juny de 2019, on va ser aprovat. És corresponsable de la seva implementació, tal com es recull en les comissions següents.

Comissió de seguiment

És l'encarregada de supervisar el funcionament del Protocol, sobretot en les actuacions de prevenció, detecció, ètica i recuperació. Aquesta comissió és permanent i ha de coordinar-se amb totes les agents actives en el Protocol, sobretot amb la Comissió d'actuació i l'Eix de Feminismes. Tant la Comissió de seguiment com la Comissió d'actuació seran porta d'entrada per a qualsevol situació al voltant del Protocol que es vulgui comunicar.

Les persones integrants són:

- 1 persona responsable de Recursos Humans o de Prevenció de riscos laborals
- 1 membre de l'Eix de Feminismes
- 1 membre de la Junta directiva
- 1 membre de l'Equip directiu
- 1 membre de Lafede.cat per convocatòria oberta

Funcionament:

La Comissió de seguiment es reuneix de manera ordinària dos cops a l'any, però pot fer-ho més vegades si és imprescindible, per exemple, davant d'un cas complex que requereix reunir-se amb la Comissió d'Actuació.

En aquestes trobades, la Comissió valora l'organització, coordinació i gestió de les actuacions del Protocol posades en marxa i la seva relació amb els objectius previstos. Alhora, recopila la informació necessària per als informes, documents i memòries que les diferents comissions o l'Equip directiu i Junta directiva han de desenvolupar i presentar al voltant dels resultats aconseguits. **La valoració** se centra en la mesura objectiva de les actuacions i intervencions concretes portades a terme dins dels diferents eixos establerts en el Protocol (Prevenció, Detecció, Atenció, Recuperació, Reparació i Ètica).

Tot i que la Comissió de seguiment té un paper central en l'avaluació de totes les accions específiques realitzades (especialment en els eixos de Prevenció i Detecció), ha de coordinar-se amb altres comissions o grups en funció de les mesures o accions desenvolupades, que estan especificats en la descripció de les actuacions per a cada eix. L'avaluació de les actuacions vinculades als eixos d'Atenció i de Recuperació és responsabilitat de la Comissió d'Actuació.

Comissió d'actuació

És l'encarregada de rebre, gestionar i resoldre les comunicacions i processos sobre assetjaments i agressions. **Aquesta comissió no cal que sigui permanent**, sinó que només ha de posar-se en marxa quan té lloc un cas relacionat amb el Protocol. Mentre estigui activa, es recomana una contínua coordinació amb la Comissió de seguiment i l'Eix de Feminismes.

Totes les persones membres han de tenir formació específica, no només en continguts de gènere associats al Protocol, sinó també en el desenvolupament operatiu dels seus circuits per desenvo-

lupar la seva tasca adequadament. Dins d'aquesta capacitat, s'ha de tenir en compte on es posa el focus d'atenció quant a les possibles situacions que puguin arribar al grup, incidint en aquelles més probables, sense desatendre els pitjors escenaris.

Les persones integrants són:

- 2 membres de la Comissió paritària, que a més de les funcions que li atribueix aquest Protocol, s'encarrega de dur a terme la interpretació, l'arbitratge, la mediació, la vigilància, l'aplicació i el compliment de l'Acord Laboral de Lafede.cat. Està formada per dues membres de la Junta directiva, elegides per la mateixa Junta, i dues representants que escollirà el personal laboral d'entre les treballadores de l'entitat. Es reuneix les vegades que calgui a instància d'alguna de les parts que la integren.
- 1 persona responsable de Prevenció de riscos laborals
- 2 membres de l'Eix de Feminismes

Funcionament:

La persona de referència del cas concret és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació que ha de quedar a la seu de Lafede.cat, tot garantint la confidencialitat de la informació.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi tirar endavant la denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació.

En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del Protocol per part de la federació o l'entitat, sense identificar les dades de les persones implicades.

Seguiment i avaluació

El **seguiment** del Protocol, com s'ha esmentat amb anterioritat, és responsabilitat de la Comissió de seguiment, que ha de supervisar el seu funcionament integral i, per tant, de cadascuna de les accions que es duguin a terme al seu voltant.

Les persones integrants de la Comissió de seguiment són:

- 1 persona responsable de Recursos Humans o de Prevenció de riscos laborals
- 1 membre de l'Eix de Feminismes
- 1 membre de la Junta directiva
- 1 membre de l'Equip directiu
- 1 membre de Lafede.cat per convocatòria oberta

La Comissió de seguiment es reunirà de manera ordinària dos cops a l'any, ampliant-se aquest període a la temporalitat que sigui imprescindible de manera extraordinària (com ara davant d'un cas complex on hagi de reunir-se amb la Comissió d'actuació).

En aquestes trobades, la comissió valorarà l'organització, coordinació i gestió de les actuacions del Protocol posades en marxa i la seva relació amb els objectius previstos, i recopilarà la informació necessària per als informes, documents i memòries que, les diferents comissions o l'Equip directiu i Junta directiva, han de desenvolupar i presentar al voltant dels resultats aconseguits.

L'**avaluació** se centrarà en la mesura objectiva de les actuacions i intervencions concretes portades a terme dins dels diferents eixos establerts en el Protocol.

Tot i que la Comissió de seguiment també té un paper central en l'avaluació de totes les accions específiques realitzades (especialment en els eixos de prevenció i detecció), haurà de coordinar-se amb altres comissions o grups segons els eixos d'actuació al quals pertanyin les mesures o accions desenvolupades. En les taules d'actuacions per eixos es pot consultar qui posseeix les competències de desenvolupament de cadascuna de les accions.

L'avaluació de les actuacions vinculades als eixos d'atenció i de recuperació és responsabilitat de la Comissió d'actuació, que es conformarà cada cop que tingui lloc una situació que ho requereixi i que, un cop tancat el procés, traslladarà els resultats a la Comissió de seguiment, respectant en tot cas la confidencialitat de les persones implicades en el procediment.

Alguns dels indicadors que poden fer-se servir en l'avaluació es poden consultar a les taules d'actuacions per eixos.

Comunicació institucional

Parlem de comunicació institucional atenent a la difusió -interna i externa- que Lafede.cat ha de posar en marxa per informar sobre el Protocol i per transmetre notícies al seu voltant, com ara els resultats d'aquest després de la seva implementació.

Els processos de comunicació han d'anar vinculats a la resta de fases del Protocol, per tant, han de respectar i complir les directrius dels principis d'actuació general.

La comunicació cap a dins ha de donar a conèixer, no només el Protocol i també els motius pels quals s'ha pres la decisió de elaborar-lo, sinó també, en aquest cas, el procés participatiu i col·laboratiu de creació conjunta, amb l'objectiu de fer del Protocol una eina que tothom faci i senti com seva.

A escala externa, la comunicació i difusió del Protocol ha de servir per fer arribar no només el Protocol com a eina pròpia davant les discriminacions, sexisme, assetjaments i agressions, sinó també com una declaració d'intencions de Lafede.cat del seu posicionament per fer front a qualsevol tipus de violència sustentada pel patriarcat.

COMUNICACIÓ OPERATIVA DEL PROTOCOL



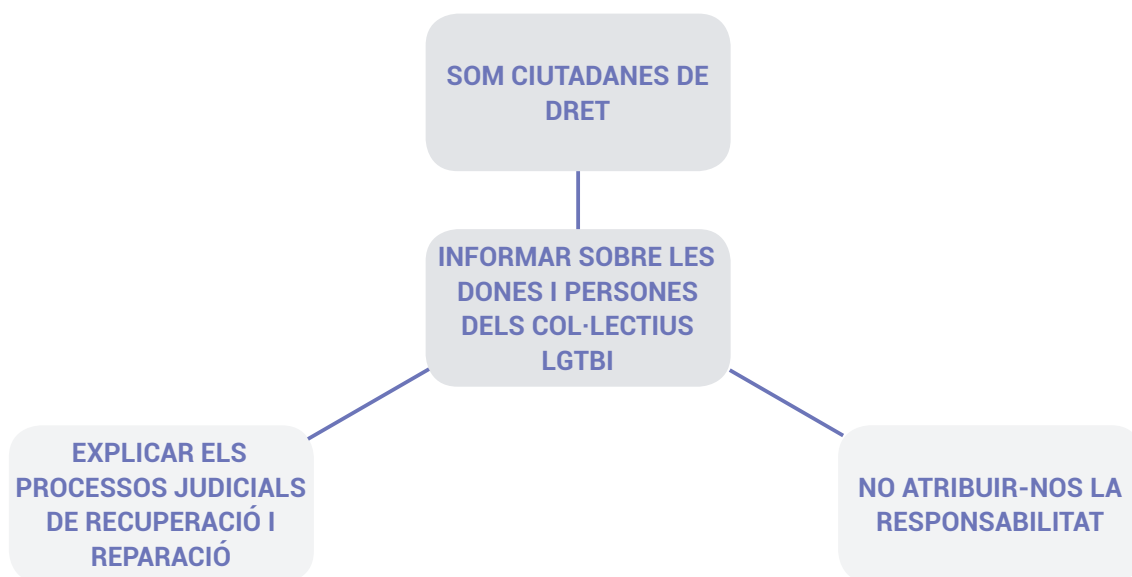
DISCURS I PERSPECTIVA DE GÈNERE¹⁴

No s'hauria de dir mai que als espais físics i relacionals de Lafede.cat no s'ha produït cap assetjament o agressió. Només s'ha de dir que no hi ha hagut denúncies o que no se'n té constància. És important distingir entre "fets succeïts i fets denunciats internament o externament". Existeix evidència científica i criminològica que és contraproduent no diferenciar-los.

Tothom que pertanyi a Lafede.cat s'ha de sentir partícip de **formar part del Protocol** i voler **donar resposta** a aquestes problemàtiques masclistes que afecten les dones i persones dels col·lectius LGTBI, que limita la nostra llibertat i atempta contra els nostres drets fonamentals.

No hi ha res que justifiqui el patiment d'assetjaments o agressions. L'única **causa és el sistema patriarcal** i el sistema de valors sexistes/masclistes que el sustenten.

Algunes recomanacions per comunicar informació sobre agressions sexuals adequadament¹⁵ són:



¹⁴ Elaboració pròpia a partir de Guia per a l'elaboració de protocols davants les violències sexuals en espais públics d'oci

¹⁵ Informació adaptada extreta de Màster Gènere i Comunicació (UAB). Versió original i ampliada disponible a <http://www.mastergenerecomunicacio.org/wp-content/uploads/2018/06/Recomanacions.pdf>



Totes aquestes directrius i recomanacions poden vincular-se, amb les adaptacions necessàries, a la normativa ètica de comunicació, llenguatge fotogràfic i audiovisual de Lafede.cat i amb el *Vademècum per a una informació internacional responsable*, elaborat per Lafede.cat en el marc del projecte europeu Devreporter.

L'objectiu d'una adequada comunicació és, en aquest cas, transformar els discursos per aconseguir un canvi en l'imaginari social pel que fa al sexisme, les discriminacions i les violències sexuals.

Recomanacions per al treball de cooperació sobre terreny

És necessari vincular els canvis de cultura organitzativa que s'estan produint a Lafede.cat i a les entitats membres també al treball *a terreny*, tant en la comprensió de les violències com en la intervenció davant d'aquestes. Per aconseguir-ho, llistem algunes suggerències:

- Respectar les lleis i estàndards internacionals (IASC, Nacions Unides, CHS alliance...) i vincular-hi totes les accions que es duguin a terme:
 - Prohibir qualsevol mena d'apropament sexual a infants menors de 18 anys, independentment de l'edat assenyalada com a majoria d'edat per la llei nacional. No pot aduir-se com a defensa en aquests casos una estimació errònia de l'edat de l'infant.
 - Prohibir i condemnar el bescanvi de diners, treball, serveis o qualsevol mena de benefici per favors sexuals o comportaments i actituds humiliants cap a qualsevol persona amb la qual es tingui una relació.
 - Dissuadir el personal de mantenir relacions sexuals amb persones usuàries de les actuacions desenvolupades. Addicionalment, poden comportar un dany a l'ètica professional de la persona i de la mateixa entitat a causa de la diferència en l'estatus de poder entre les persones involucrades en la relació.
- Promoure i garantir que totes les entitats que formen part de Lafede.cat donin a conèixer, formin i sensibilitzin en el Protocol i l'abordatge de les violències sexuals tots els seus equips amb destinació *a terreny*. Entre altres mesures pot incloure:
 - Socialitzar els conceptes com ara assetjament o agressió (i d'altres que puguin aparèixer en el Protocol) per tal d'establir indicadors comprensibles per detectar-los i poder-hi fer front.
 - Exigir la signatura explícita de compromís amb totes les directrius i normativa que recull el protocol a totes les persones que desenvolupin la seva feina a terreny.
 - Planificar i desenvolupar sessions periòdiques d'ètica de la cura per augmentar la confiança i l'apoderament de totes les persones amb destinació *a terreny*. La intenció és que tothom se senti segur i confiat a l'hora d'interposar una queixa o denúncia, sigui com a persona assetjada o agredida, o com a testimoni de qualsevol tipus de situació.
 - Crear un instrument, a mode de *check-list*, per identificar i analitzar les actuacions a terreny amb perspectiva de gènere
- Establir acords amb les coparts i organitzacions sòcies que estiguin inclosos en la signatura dels contractes o convenis de col·laboració, entre d'altres:
 - Disposar d'un protocol similar per poder desenvolupar tasques de cooperació conjuntament
 - Disposar d'un codi ètic que reguli i orienti el comportament de les persones que treballen amb la copart i condicionar la continuïtat de la col·laboració al seu compromís ferm amb la prevenció, l'atenció i eradicació de situacions de discriminació, assetjament o agressió.

- Crear un instrument, a mode de *check-list*, per identificar i analitzar la feina amb perspectiva de gènere que es desenvolupa en els països on es porten a terme projectes i per identificar el treball de les coparts en detecció d'assetjaments, violències masclistes/violències sexuals i LGTBIfòbia. Adoptar aquest tipus d'eina suposa fer un exercici d'honestedat dins de la mateixa entitat, que s'interessa per amb qui treballa i també pren consciència de les realitats dels territoris i de les coparts, siguin positives o no. A partir de les informacions recopilades mitjançant aquest instrument, es pot demanar un major compromís a les coparts o unir esforços per enfortir lluites comunes.
 - Disposar de canals de denúncia especialment adreçats per a persones que treballen *a terreny* (o assegurar que els són útils els existents) que tinguin en compte les llengües que es parlen i els sistemes de què disposen. Aquests canals han d'assegurar la possibilitat d'informar de manera immediata si s'és testimoni o hi ha sospita d'un cas de violència sexual, sigui cap a una companya o company o cap a una persona usuària de les actuacions de l'organització i independentment de qui sigui l'agressor.
- Disposar de formularis de denúncia d'assetjaments, abusos i agressions disponibles en les llengües que siguin necessàries.
 - Designar una figura dotada dels recursos adients per actuar com a punt focal (defensora dels drets de les persones que pateixin violències sexuals). Aquesta persona ha d'estar en contacte directe i permanent amb les persones responsables del Protocol de Lafede.cat.
 - Impulsar, des de Lafede.cat, l'elaboració d'un pla formatiu específic sobre prevenció de les violències masclistes/violències sexuals i LGTBIfòbia per al personal que desenvolupi la seva feina *a terreny*.
 - Conèixer la freqüència d'assetjaments, abusos i agressions en l'àmbit del treball *a terreny* i rendir comptes anualment cap a la pròpia organització, la resta d'organitzacions i la societat civil amb dades fiables, mantenint els criteris de confidencialitat. Per dur a terme aquesta tasca, es pot confeccionar una base de dades de registre i seguiment de denúncies, d'accés restringit i respecte a la confidencialitat de totes les denúncies.
 - Confeccionar una eina de difusió de bones pràctiques i resultats positius en el treball *a terreny*, per tal de donar a conèixer, compartir i fer valdre aquelles experiències eficaces davant les violències sexuals, que poden servir d'exemple per a altres organitzacions.

2.

Procés

i diagnòstic

Procés d'elaboració del Protocol

Lafede.cat ha dut a terme un procés participatiu entre les entitats membres per aconseguir un protocol que fos transformador i empoderador. El camí també ens ha ajudat a qüestionar-nos i a prendre consciència de la realitat on treballem i desenvolupem els projectes.

Amb l'acompanyament de [Creación Positiva](#), el procés complet d'elaboració del Protocol en clau feminista interseccional ha consistit en les següents fases:

FASE PRÈVIA (maig-juny 2018): **Definició i presentació de la proposta**

Des de l'Eix de Feminismes i l'Equip tècnic de Lafede.cat es defineix la necessitat d'un suport extern per elaborar un protocol propi. Així doncs, s'inicien reunions per definir l'encàrrec que es fa a l'associació Creación Positiva. A través de trobades amb l'associació, es concreta l'enfocament del protocol i la definició de les següents fases.

FASE 1 (juny-desembre 2018): **Procés diagnòstic** (detallat en el punt 2.1. d'aquest mateix apartat)

FASE 2 (gener, febrer i abril 2019): **Procés de capacitació** (detallat en el punt 2.2. d'aquest mateix apartat)

FASE 3 (gener-maig 2019): **Elaboració col·laborativa del protocol i dels documents de referència** (desenvolupat en el punt 3.5.2. del Protocol)

El desenvolupament dels elements pràctics i operatius del Protocol s'ha dut a terme mitjançant un procés participatiu i compartit de reflexió conjunta i individual, confecció d'idees i valoració i validació de continguts, obert a les entitats federades, Equip tècnic, Equip directiu i Junta directiva de Lafede.cat. Una primera part d'aquesta fase ha estat treballada de forma presencial i una segona part de la fase ha estat realitzat en línia, mitjançant diversos documents compartits amb personal de l'Equip tècnic de Lafede.cat i també amb membres de la Junta directiva.

FASE 4 (maig-juny 2019): **Validació, presentació i aprovació.**

Tot i haver desenvolupat un procés continu de seguiment i validació de les diverses fases del Protocol, abans de la presentació final i de l'aprovació per part de l'Assemblea general, es fan diverses trobades i reunions per avaluar i tancar aspectes concrets del document final. Així, en la darrera fase se celebren tres trobades amb part de l'equip motor -dos vocals de Junta, l'Equip directiu i la persona tècnica de Feminismes- dues d'aquestes obertes a altres entitats que han participat de forma activa en tot el procés.

En finalitzar aquesta fase, s'inicia un nou període que arrenca amb la presentació del Protocol en diverses jornades obertes així com la seva publicació en aquest espai web.

Procés diagnòstic

La primera fase per a l'elaboració del Protocol ha estat un procés de diagnosi participatiu, on han col·laborat diverses agents clau amb diferents escales competencials i experiencials dins de Lafede.cat i de les entitats membres que la componen.

Les informacions recol·lectades de primera mà en la diagnosi i exposades com a resultats en aquest document representen una fotografia de la realitat que es viu i es percep a Lafede.cat i a les entitats membres sobre l'estat de diverses qüestions al voltant de la perspectiva feminista, les violències masclistes i les violències sexuals. L'anàlisi d'aquesta fotografia serveix com a punt de partida per a la vinculació dels resultats obtinguts amb les actuacions dins dels diferents eixos d'intervenció (prevenció, detecció, atenció, recuperació, reparació i ètica).

Metodologia i instruments del procés diagnòstic

La metodologia desenvolupada, des d'un vessant feminista de recerca, ha estat eminentment qualitativa, encara que també s'han fet servir tècniques i instruments que han facilitat diverses informacions quantitatives.

La metodologia qualitativa ha facilitat l'assoliment dels objectius d'aquesta primera fase:

- Analitzar el discurs de les persones i grups de persones participants en la diagnosi d'acord amb les premisses i hipòtesis inicials.
- Interrelacionar i contrastar les informacions i relats recollits mitjançant els instruments desenvolupats o adaptats per a aquest procés.
- Fer valdre les experiències personals i grupals per sobre de les xifres, posant el pes de la recerca en l'anàlisi i categorització dels discursos.

Per desenvolupar el present procés diagnòstic inicial i vincular-lo amb els productes finals -Protocol d'abordatge de les violències sexuals en Lafede.cat i amb les Recomanacions per al treball de cooperació sobre terreny- relatives a les violències sexuals exercides contra les dones i les persones en situacions de múltiples discriminacions- i amb els processos de canvi que Lafede.cat està experimentant des de fa un temps, s'han fet servir premisses de la recerca feminista i d'ètica de la investigació, tant en els continguts escollits per analitzar com en la metodologia duta a terme, com ara:

- Formació especialitzada en perspectiva de gènere i estudis feministes de les persones encarregades de portar a terme la diagnosi.
- Inclusió de la perspectiva de gènere en les tècniques, instruments i anàlisi de la informació.
- Visibilització de la veu de les dones i de les seves experiències des de diferents escales competencials.
- Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en totes les seves perspectives.

- Utilització de documents de confidencialitat i protecció de dades.

Tècniques i instruments

Les tècniques i instruments que han possibilitat la recollida d'informació del procés, anàlisi de dades i posterior obtenció de resultats han estat:

Anàlisi de fonts

- Revisió de materials originals sobre violències sexuals elaborats per l'associació Creación Positiva, que han contribuït a fonamentar el marc interpretatiu sobre les violències sexuals, posant de manifest que aquestes violències no només són executades pels autors materials, sinó també per aquelles estructures organitzatives que no les prevenen activament.
- Selecció i adaptació metodològica de línies d'acció i marcs teòrics de referència (sobre violències sexuals i protocols) de l'associació Creación Positiva, que aporten la idea de l'abordatge des del contínuum, tant en els processos d'intervenció, actuant sota diferents eixos d'abordatge interrelacionats (en aquest cas prevenció, detecció, atenció, recuperació, reparació i ètica), com en la conceptualització i comprensió de les violències sexuals com a violències masclistes no aïllades o independents, sinó com a peces del conjunt d'estratègies estructurals patriarcals per a la dominació.

Anàlisi documental de fonts secundàries

- Revisió i anàlisi documental de l'àmbit legislatiu i judicial en el qual s'emmarca el Protocol.
- Consulta i anàlisi de documents d'organització i governança de Lafede.cat.
- Consulta i anàlisi de documents i materials relacionats amb violències sexuals i protocols de Lafede.cat i d'entitats membres.

Entrevista

- Entrevistes semiestructurades adaptades als perfils competencials, experiencials i d'expertesa de les persones entrevistades.

Observació

- Recollida d'informació i anàlisi de la planificació d'estratègies, i facilitació i dinamització de diverses accions de prevenció, detecció i atenció davant les violències sexuals dutes a terme per Creación Positiva. De forma prèvia al Protocol de Lafede.cat, per tal d'extreure i transferir les experiències adients desenvolupades en altres processos.
- Recollida d'observacions i anàlisi de comportaments dutes a terme mitjançant l'adaptació de l'eina d'observació de gènere de la Xarxa d'Economia Solidària (XES)¹.

Grups de recollida d'informació

- Trobades amb diverses entitats membres, professionals i representants de la Junta directiva de Lafede.cat, per exposar el procés d'elaboració del Protocol i recopilar informació sobre diferents aspectes relacionats amb la diagnòsi i posteriors actuacions d'intervenció.

Dades quantitatives

Al llarg del procés diagnòstic desenvolupat en Lafede.cat han participat un total de 53² entitats i d'aproximadament 60 persones, organitzades de la següent manera:

-
- 1 Plantilla original disponible a <http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genero>
 - 2 El sumatori de les quantitats desglossades en cadascuna de les tècniques desenvolupades no coincideix amb la xifra total d'entitats i persones a causa de la participació de la mateixa entitat o persones de la mateixa entitat en diferents tècniques de recollida d'informació.

Entrevistes: 11 entrevistes dutes a terme a l'Equip tècnic, Junta directiva i entitats membres de Lafede.cat.

- 11 persones participants³
- 8 entitats participants

Observacions: 3 observacions realitzades en diferents espais de coordinació i interrelació, dins de Lafede.cat.

- Reunió de coordinació del procés d'elaboració del Protocol. Observació participant no estructurada.
 - 13 persones assistents
 - 11 entitats assistents
- Comissió de Codi Ètic. Observació no participant estructurada.
 - 4 persones assistents
 - 2 entitats assistents
- Assemblea extraordinària de Lafede.cat. Observació no participant estructurada.
 - 48 persones assistents⁴
 - 39 entitats assistents

Grups de recollida d'informació: 3 grups de recollida d'informació amb diferents agents que formen part de Lafede.cat i de les seves entitats membres.

- Amb l'Eix de Feminismes: 1 reunió d'exposició del procés i de recollida d'informació a escala presencial i, posteriorment, mitjançant una plantilla, enviada via correu electrònic, per emplenar amb diverses dades associades a la diagnosi i a posteriors intervencions (principis orientadors del Protocol, accions relacionades amb els eixos d'intervenció, vinculació del Protocol, etc.).
 - 11 persones participants
 - 8 entitats participants
- Amb l'Eix de Feminismes i d'altres entitats: 1 reunió amb entitats membres de la d'Eix de Feminismes i oberta a d'altres, per aprofundir en la concreció d'actuacions vinculades als eixos d'actuació i relacionades amb els resultats de la diagnosi. La metodologia duta a terme va ser, en aquest cas, el treball en grups (3 grups associats als eixos de prevenció i detecció, atenció i recuperació, i ètica i reparació respectivament).
 - 16 persones participants
 - 9 entitats participants
- Amb el Grup de coordinació del Protocol: 2 reunions amb el Grup de coordinació del Protocol, una d'aquestes oberta a altres representants d'entitats de Lafede.cat per concretar i validar les actuacions treballades prèviament amb la resta de participants en els grups de recollida d'informació.
 - 4 persones participants
 - 3 entitats participants

3 Es fa servir el terme participants per a aquelles persones o entitats que han col·laborat en les entrevistes i/o en el grup de recollida d'informació amb l'Eix de Feminismes, contribuint amb materials o discursos propis, i es fa servir el terme assistent per a aquelles persones o entitats que només han estat presents en els espais observats.

4 Quantitat comptabilitzada a l'inici de l'assemblea, ja que al llarg de la sessió hi va haver diverses sortides i incorporacions.

Resultats

Els resultats que es presenten a continuació són fruit del buidatge, anàlisi, triangulació i comparativa de cadascuna de les informacions recollides i extretes mitjançant les tècniques i els instruments assenyalats amb anterioritat i fets servir en el procés de diagnòstic.

Els resultats s'organitzen en 6 dimensions per facilitar la seva comprensió, tot i que alguns d'aquests en poden ser extrapolables a més d'una, fet que reforça la idea de continuïtat, tant de la percepció de les violències sexuals com del procés d'intervenció davant d'aquestes.

Aquestes 6 dimensions són:

- Perspectiva de gènere en clau feminista
- Violències masclistes i violències sexuals
- Elements del Protocol
- Instruments del Protocol
- Vinculació amb el Protocol
- Recomanacions per al *treball de cooperació sobre terreny*

El procés d'elecció de les dimensions atén a criteris normatius, interpretatius i tècnics. L'objectiu ha estat fer una interrelació i comparativa entre: les normes i directrius tècniques que marquen les diferents fonts d'informació consultades en les anàlisis documentals, l'experiència en aquest àmbit de l'entitat encarregada del procés d'acompanyament i les realitats dels relats, discursos i dinàmiques recollides i observades en primera persona al llarg de la diagnosi.

Els resultats de cadascuna d'aquestes dimensions es presenten a continuació. Cal assenyalar que juntament amb alguns dels resultats -o en la redacció d'aquests- s'evidencien propostes d'actuació que, si bé pertanyen a la tercera fase del procés i no són definitives perquè no estan consensuades, hi apareixen com a exemples d'idees clau a tenir en compte i de reflexions al voltant d'alguns aspectes relatats o observats al llarg del procés de diagnosi, que faciliten la comprensió o contextualització dels resultats als quals acompanyen.

Perspectiva de gènere en clau feminista

Valoració de la importància i la validesa que s'atorga a la introducció i finançament de la perspectiva de gènere en clau feminista a Lafede.cat i a les entitats membres

Per a una adequada posada en marxa i manteniment de processos de transversalització de la perspectiva de gènere, així com de creació de polítiques d'igualtat cal un compromís explícit per part de l'organització. Per una banda, un compromís amb conformar unes bases sòlides quant al discurs que regirà les relacions dins d'aquesta i per l'altra, amb possibilitar la seva materialització en dinàmiques i mesures concretes.

En aquesta dimensió es presenten els resultats relacionats amb les percepcions que es tenen sobre els aspectes esmentats a escala interna de Lafede.cat, referides a les entitats membres i també a agents i ens externs.

A les preguntes de quina és la importància que s'atorga a la introducció de la perspectiva de gènere en clau feminista a Lafede.cat i a les entitats membres i exemples que visibilitzen el grau de desenvolupament; quins documents regulen o tracten la temàtica i quines agents hi estan implicades, els resultats han estat:

- Actualment, i de manera decidida, existeix un discurs feminista apropiat a escala conceptual, però falta interioritzar i aterrar-lo en la pràctica, consolidar-ho i transversalitzar-ho, internament, en tots els grups de treball, eixos i espais participatius de Lafede.cat i també en les dinàmiques

quotidianes de les entitats membres. Això no es presenta com una tasca fàcil, ja que Lafede.cat està integrada per una gran diversitat d'entitats i és important adequar els ritmes dels processos, l'elaboració dels discursos i la seva posada en pràctica, a les diferents dinàmiques i tempos de totes les entitats.

En relació amb el treball d'inclusió de pràctiques i discursos feministes, destaca el paper de l'Eix de Feminismes i el procés participatiu desenvolupat a Sembrant cures. A més, existeix un clar reconeixement dels esforços i implicació de l'Equip tècnic i de la Junta directiva en el treball d'inclusió.

Tot i això, es detecta que encara avui dia s'ha de treballar, entre d'altres, la paritat de gènere, la sensibilització en clau feminista i sobretot, els rols de les dones als espais de presa de decisions dintre de Lafede.cat, ja que la majoria de participants en els espais de cura són dones i en els espais d'incidència, homes. No només es detecta aquesta diferència d'acord amb la participació, sinó que també es posa de manifest a efectes pràctics, ja que generalment les dones s'encarreguen més de les tasques de cures que els homes, element que clarament es reflecteix en les dinàmiques i discursos avaluats en diferents espais participatius.

En aquells que han estat observats s'han pogut comprovar algunes mancances quant a la relació entre allò conceptual i la seva posada en pràctica, identificant dinàmiques que s'allunyen de les premisses inicials del discurs feminista adoptat i que reproduïen mandats patriarcals associats a rols de gènere, discursos emmarcats en preceptes masclistes i dinàmiques de poder simbòliques amb base de gènere. Per exemple, baixa utilització del llenguatge inclusiu -sobretot per part dels homes-, tasques de cura dels espais dutes a terme majoritàriament per dones, alta ocupació masculina dels espais físics, temporals i simbòlics, segregació per sexe a escala competencial i tècnica, actituds impregnades de biaixos de gènere cap a les altres persones -especialment les dones-, disparitat entre els discursos i els comportaments, etc.

- Així i tot, des d'un enfocament més teòric i aprofitant tota la feina feta per elaborar el discurs de base feminista i desenvolupar el procés que s'ha posat en marxa cap a un canvi en les dinàmiques organitzatives i relacionals (Eix d'Horitzontalitats i Sembrant cures), es manifesta clarament que Lafede.cat hauria de ser un exemple, com a promotora dels processos de canvi i de millora, per a totes les entitats. Alhora, es posa una especial atenció en les entitats més "petites", que, en alguns casos, preocupen especialment quant a la inclusió de polítiques d'igualtat i a l'organització de l'abordatge de les violències sexuals, a causa de les dinàmiques d'apropament, gairebé "familiar", que s'hi donen, i on es perpetuen mites que col·loquen als agressors com a figures desconegudes, externes a l'entorn pròxim de l'agredida ("aquí és molt difícil que passi això, perquè tothom ens coneixem").

Per tant, no només cal que Lafede.cat assumeixi el seu paper com a model i promotora, sinó també que les entitats s'hi impliquin, augmentant les seves responsabilitats i proactivitat en el procés de reflexió, canvi i desenvolupament. Per assolir-ho, s'han de posar les eines pertinents perquè totes les entitats donin credibilitat, importància i continuïtat al Protocol i el facin seu. Tot això pot facilitar el reconeixement i compromís de tothom.

- En aquesta línia, i aprofitant el gran impuls que el procés de canvi a Lafede.cat ha tingut en l'últim any, cal plantejar-se l'ampliació conceptual del discurs i adreçar-la al desenvolupament de l'abordatge del feminisme com a eix polític, ampliant-ne les temàtiques i posicionaments més enllà de l'ètica de la cura, on Lafede.cat encara està molt immersa.
- L'ampliació de les temàtiques i posicionaments al voltant del discurs feminista també és necessària per obrir la mirada i començar a treballar en mesures concretes que identifiquin Lafede.cat com a entitat amb una clara visió feminista. A escala normativa, per exemple, es troba la necessitat d'adequar tots els documents d'organització i governança des d'una perspectiva feminista, i anar més enllà d'apuntar només mesures de conciliació -més aviat vinculades amb les relacions laborals- i de paritat, quant a la representació per sexe.

També es proposa ampliar, adequar o crear mesures vinculades als espais de participació, on a vegades l'elevat pes d'assistència presencial dificulta una conciliació real.

Actualment, no existeix a Lafede.cat cap document que reguli o tracti de forma concreta totes les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en clau feminista. Tot i això, s'han trobat alguns discursos que han referit que els documents que existeixen sí que contenen aquesta perspectiva.

- Cal, llavors, abordar els reptes de fer una explícita incidència feminista, cap a dins i cap a fora de Lafede.cat, desenvolupant agendes concretes on es transversalitzï el feminisme a la pràctica, arribant als espais participatius i de presa de decisions interns i a les entitats membres, però també a les administracions públiques.

Violències masclistes i violències sexuals

Manifestacions de violències masclistes/violències sexuals que haurien d'estar reflectides en el Protocol

A més de fer referència a les manifestacions que, d'inici, s'apunten en la proposta per a l'elaboració del Protocol i que s'esmenten en aquest apartat, s'han recopilat una sèrie de necessitats pel que fa a altres manifestacions de les violències i també sobre les estructures relacionals que les originen i les perpetuen.

Així, a la pregunta de quines manifestacions de les violències masclistes i violències sexuals co-neixes i creus que haurien d'estar dins el Protocol, els resultats són:

- Falta molta formació en violències sexuals perquè hi ha molt desconeixement sobre el tema. Per això cal exposar, d'inici, dins del marc interpretatiu i conceptual del Protocol una explicació pertinent de l'arrel estructural de les violències masclistes i les violències sexuals i de les relacions que s'estableixen d'acord amb les dinàmiques de poder marcades pel patriarcat, que possibiliten situacions i circumstàncies d'opressió i privilegi.
- Aquelles manifestacions concretes assenyalades en la proposta prèvia del Protocol:
 - Assetjament per raó de sexe
 - Assetjament per raó d'opció sexual i/o identitat i/o expressió de gènere
 - Agressions sexuals i agressions tipificades penalment com a abusos sexuals
 - Assetjament sexual i agressions sexuals (ús dels espais per persones sense vincle directe amb Lafede.cat)
 - Violències masclistes en parelles
- Es fa imprescindible que hi apareguin totes aquelles violències anomenades quotidianes, subtils, normalitzades i/o "invisibles", que de vegades són difícilment identificables, tant si són patides com si són exercides.
- S'ha de tenir en compte com vincular totes aquestes manifestacions de les violències amb les relacions que es donen a Lafede.cat, i no només en clau de gènere, sinó també pel que fa a estatus dins dels espais participatius i en les entitats.
- Fins ara, Lafede.cat ha mostrat un compromís contra les violències masclistes i violències sexuals de formar reactiva, com ara afegint-se a manifestos d'altres plataformes o reivindicant el seu posicionament només en dates assenyalades, per exemple, el 25N⁵. Cal treballar i fer valdre tot el que tingui a veure amb la sensibilització i la prevenció de qualsevol manifestació de les violències amb base de gènere i actuar de manera proactiva per evitar que succeeixin en el context de Lafede.cat, així com per posicionar-la públicament en contra.

5 25 de novembre, Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones.

Elements del Protocol

Característiques particulars del Protocol i fonaments i components que ha de contemplar

Aquesta dimensió es caracteritza per posar de manifest dues visions quant al Protocol. La primera s'adreça a quin seria el paper del Protocol com a eina amb identitat pròpia i com a instrument d'incidència, dins i fora de Lafede.cat i de les entitats membres. La segona es refereix als elements tècnics i a les directrius concretes que conformarien el Protocol, al seu ús i desenvolupament en l'abordatge de les situacions de violències sexuals.

A les preguntes sobre les característiques i particularitats del Protocol com a instrument d'incidència cap a dins de Lafede.cat (adreçat a Junta directiva, entitats membres, eixos i grups de treball, Equip tècnic i entitats no membres amb algun tipus de vinculació amb la federació) i cap a fora de Lafede.cat (administracions i organismes públics, entitats i col·lectius sense vinculació directa amb la federació, societat civil, etc.), els resultats són:

- El Protocol hauria de ser una eina que serveixi, com a mínim, per:
 - visibilitzar, desnormalitzar i reconèixer les violències que tenen lloc a Lafede.cat i a les entitats membres, per poder fer front a cadascuna de les situacions que s'hi puguin trobar.
 - sensibilitzar, prevenir i apoderar tothom que formi part de Lafede.cat, entitats membre i col·lectius, organismes i persones relacionades amb aquestes.
 - servir de referència per a les entitats en els seus processos de prevenció, detecció, atenció, recuperació, etc.
 - crear una cultura de tolerància zero i posicionament públic de les entitats davant les violències sexuals.
 - articular un bon discurs antipatriarcal per fer front públic a casos que puguin succeir dins del sector, visibilitzant el compromís públic i proactiu de Lafede.cat davant les violències sexuals.
- Cal visibilitzar el Protocol com a procés en si mateix, viu i susceptible de revisió i d'adaptació, fent valdre i reflectint la importància dels processos previs de reflexió i canvi de Lafede.cat, que donen lloc a aquesta nova eina d'intervenció, elaborada de forma participativa.
- A més, s'ha d'establir si el Protocol tindrà vinculació amb altres instruments organitzatius de Lafede.cat, com serà i les seves implicacions.
- Per acabar, cal comunicar la creació del Protocol, els seus objectius i el seu funcionament des de la pràctica amb eines motivadores i adaptades als diferents públics receptors. Cap a dins de Lafede.cat s'hauria de fer en petits grups i mitjançant un format pràctic i participatiu. Cap a fora, s'hauria de prioritzar una difusió clara i comprensible, sense caure en aspectes gaire teòrics i mitjançant eines estimulants de lectura i comprensió dels missatges que es vulguin transmetre.

A les preguntes sobre el que s'anomena protocol operatiu, és a dir, les directrius d'intervenció que s'han de seguir davant una situació d'assetjament o agressió sexual [què s'ha de fer, com s'ha de fer, qui ho fa, quan es fa...], els elements que han sortit a la diagnosi com a peces fonamentals són:

- Quant a continguts, el protocol operatiu ha de contenir directrius relacionades amb:
 - Acollida i acompanyament adients de la persona assetjada o agredida.
 - Focalització en la persona adulta assetjada o agredida, respectant els seus desitjos en tot el procés d'intervenció.
 - Abordatges des de la cura, no només amb la persona assetjada o agredida, sinó també amb els equips al seu voltant.
 - Compromís clar de confidencialitat i protecció al llarg de tot el procés d'intervenció.
 - Consideracions i directrius sobre possibles investigacions administratives.

- Clarificació del procés de comunicació i interposició de denúncia, tant a escala interna com externa.
 - Aproximació de la durada dels processos i concreció dels temps de resolució.
 - Concreció de premisses per realitzar el tancament dels casos.
 - Consideracions per al tractament de denúncies no actuals.
 - Concreció de mesures de reparació del dany de la persona agredida o assetjada.
 - Seguiment i revisió dels casos, incloent-hi seguiment de la persona assetjada o agredida i, si fos possible, de l'assetjador o agressor.
 - Elaboració d'informes anuals que permetin obtenir dades quantitatives i qualitatives i que, a manera d'observatori, posin de manifest l'estat de les qüestions relacionades amb el Protocol dins del context de Lafede.cat.
- A banda d'això, l'estructura del Protocol operatiu ha de ser clara, senzilla, concreta i visual, per facilitar la seva posada en marxa i el seu ús per part de les persones implicades en les diverses situacions que s'hi contemplin.

Instruments del Protocol

Eines i agents clau de referència per a l'abordatge de situacions assenyalades en el Protocol

Els elements que han de conformar el Protocol han d'estar gestionats per referents (persones o grups) que siguin les encarregades de vetllar pel correcte desenvolupament, no només del protocol operatiu, sinó del Protocol com a eina d'incidència i integradora de tots els eixos d'actuació davant les violències sexuals.

A les preguntes sobre l'exploració de quins instruments, que fins ara no existeixen, haurien de formar part del Protocol, les respostes són:

- Creació d'un comitè d'intervenció, que podria estar conformat per alguna persona referent de l'Equip tècnic, de l'Eix de Feminismes i de les entitats membres. El nombre de persones participants hauria de ser imparell, 3 és el nombre més reiterat als resultats. Idealment, aquestes persones haurien de comptar amb una formació adequada en perspectiva de gènere i violències masclistes i sexuals.
- Una altra figura, no exclouent del comitè, seria un punt focal per aglutinar les informacions, queixes i denúncies de les situacions que es puguin donar a Lafede.cat i entitats membres.
- A més dels instruments de caràcter intern, es fa referència a l'establiment d'aliances i acords amb agents externes per assessorar i formar les persones que intervinguin en el Protocol i per derivar casos.
- Per finalitzar, apareix la necessitat de, de manera transversal als instruments que formin part del Protocol, crear espais de cura i autocura per a les persones implicades de forma activa en el Protocol.

Vinculació de les entitats membre de Lafede.cat amb el Protocol

Configuració del vincle i grau de compliment per part de totes les entitats i col·lectius adherits al Protocol

Com ja s'ha esmentat en la primera dimensió de la diagnosi, el compromís explícit de les institucions cap a les polítiques d'igualtat de gènere i actuacions proactives davant les violències sexuals és un element substancial per poder arribar a les persones implicades i desenvolupar-se de forma efectiva. És per això que, en aquest cas, la vinculació de les diferents agents i entitats al voltant de

Lafede.cat amb el Protocol juga un paper important, a escala simbòlica i normativa, per configurar un discurs unitari fort i unes pràctiques vinculades a aquest discurs.

A la pregunta de si el Protocol hauria de ser una eina vinculant, per a qui i mitjançant quins mecanismes, els resultats són:

- Queda clar que el Protocol ha de ser una eina que caldrà complir per part de totes les entitats membres i altres col·lectius usuaris dels espais de Lafede.cat, posant-lo al mateix nivell que altres documents ratificats per, en aquest cas, les entitats membres.
- Tot i que queda clar la necessitat de complir el Protocol, es generen dubtes sobre com s'ha d'abordar el compliment. Cal clarificar si es farà des de l'obligatorietat, des de la motivació, mitjançant incentius positius...
- A banda d'això, cal concretar també quines seran les mesures aplicables en cas d'incompliment del Protocol, els processos de presa de decisions quant a aquestes mesures i les seves implicacions.

Procés de capacitació

Un aspecte cabdal per desenvolupar un abordatge adient de les violències masclistes i les violències sexuals en qualsevol eix d'actuació –prevenció, detecció, atenció, recuperació, ètica i reparació– és posseir una sensibilització adequada i unes competències discursives i d'actuació apropiades des de la perspectiva de gènere en clau feminista.

Amb la finalitat de capacitar les persones al voltant del Protocol d'abordatge de Lafede.cat i d'assolir els objectius assenyalats des de l'inici del procés, amb especial atenció al segon -Impulsar un procés participatiu capacitador a la Lafede.cat, sobre com abordar les violències sexuals en les organitzacions i que suposi alinear discursos, instruments i estratègies-, es va planificar i es va portar a terme un procés formatiu amb la següent programació:

- 3 sessions de formació oberta per als equips tècnics de les entitats federades i de Lafede.cat (9,5 hores de formació)
 - 22 de gener (4 hores)
 - 6 de febrer (4 hores)
 - 1 d'abril (1,5 h)

Participació 22 de gener de 2019: 23 persones participants (18 dones i 5 homes), 17 entitats participants

Participació 6 de febrer de 2019: 21 persones participants (17 dones i 4 homes), 15 entitats participants

Participació 1 d'abril de 2019: 18 persones participants (13 dones i 5 homes), 13 entitats participants

- 1 sessió de formació per a les presidències i direccions de les entitats federades i de Lafede.cat (3 hores de formació)
 - 26 de febrer (3 hores)

Participació 26 de febrer de 2019: 17 persones participants (13 dones i 4 homes), 14 entitats participants

Continguts

- Marc conceptual de la violència masclista i les violències sexuals.
- Marc legal i tècnic de les violències masclistes a Catalunya:
 - Els protocols operatius i abordatges aplicats en els diferents àmbits d'actuació.
 - Les diferents manifestacions de les violències sexuals i les diferències en el seu abordatge segons àmbit.
 - Abordatge de les agressions sexuals més enllà de la tipificació del codi penal.
 - Abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
 - Abordatge de les violències masclistes en un context laboral i associatiu.
 - La interseccionalitat amb les discriminacions LGTBI i les violències masclistes associades a aquesta discriminació.

Metodologia del procés de capacitació

La metodologia duta a terme en el procés formatiu vinculat a l'elaboració del Protocol va combinar diverses tècniques i estratègies didàctiques que es van adaptar a les i els participants i al seu recorregut al llarg del procés de capacitació. Sobretot al grup per a equips tècnics, que va estar conformat per tres sessions formatives.

La formadora va combinar la teoria amb la pràctica i amb els sabers experiencials de les participants, aspecte que va fomentar la participació dins del grup. En cada sessió es va fer una roda, a l'inici i al final de la jornada, per posar en comú les expectatives, les idees sorgides i les reflexions individuals i grupals al voltant dels continguts treballats.

A continuació, es fa un resum de totes les sessions de capacitació desenvolupades.

Formació per a equips tècnics

En començar la primera sessió de formació adreçada als equips tècnics de Lafede.cat i de les entitats federades, es va preguntar a les persones assistents sobre les expectatives de la formació com a part integradora del procés d'elaboració del Protocol de Lafede.cat. Algunes de les aportacions van ser:

- Importància de conèixer eines que facilitin l'abordatge de les violències sexuals, posant especial atenció en la identificació, detecció i primera acollida.
- Millora dels processos d'intervenció davant les violències sexuals a les entitats.
- Facilitació d'estratègies que possibilitin la transferència pràctica a cadascuna de les entitats.
- Deure de les entitats d'entendre i assumir les responsabilitats quant a la intervenció davant les violències sexuals. Per facilitar això, s'ha de trobar la manera de sentir el Protocol i el seu procés d'elaboració com a propi.
- Aprofitament de l'oportunitat d'aprenentatge personal.
- Trencament del fil "invisible" que crea resistències a les entitats per veure i identificar les violències ("això aquí no passa...").
- Aplicació de la perspectiva de gènere en clau feminista en el treball a terreny.

Després de desenvolupar una dinàmica participativa sobre construcció del gènere basada en estereotips, es van anar desenvolupant la resta de continguts de la sessió des d'una lògica d'aprenentatge significatiu. Van ser:

- Sistema patriarcal, construcció del gènere i estereotips, que es va relacionar amb la forma de veure i entendre, des de les diverses experiències, el posicionament personal i col·lectiu davant les violències.
- Drets humans i violències.
 - Introducció a les lleis internacionals, estatals i catalanes (sobre no discriminació, igualtat, violències...).
 - Introducció a la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masculista, i la seva relació futura amb el Protocol.
 - Tipus de violències i àmbits on tenen lloc.
 - Introducció a conceptes relacionats amb violències sexuals i la seva vinculació amb el Codi Penal.

La segona sessió va començar amb una posada en comú de tot allò que les i els participants havien reflexionat al voltant dels continguts de la primera sessió. Algunes de les valoracions van ser:

- Consideracions al voltant de la idea de canvi de paradigma i de cultura organitzacional a l'hora d'entendre i abordar les violències sexuals, en aquest cas, afegint també el treball a terreny.
- Reflexions sobre com el treball en aquesta temàtica remou moltes idees i sentiments en les i els participants.
- Adonar-se i ser conscients de les mancances de les lleis. Fer visible la diferència entre la igualtat formal i la igualtat real en aquest àmbit d'intervenció.
- Qüestionament de la practicitat real i la validesa de totes les normatives, protocols, documents, etc. dels quals es disposa per fer front a les violències sexuals.
- Posada en pràctica, en la quotidianitat del dia a dia, de la detecció i identificació de les violències sexuals (en les notícies, al carrer...). Reflexions al voltant de l'increment d'indignació quan es té més consciència de tot el relacionat amb les discriminacions per raó de gènere, les violències masclistes i les violències sexuals.
- Adonar-se que molts recursos davant les violències masclistes i violències sexuals també tenen base o pinzellades patriarcal ("feta la llei, feta la trampa").
- Pensament i qüestionament del concepte "abusos sexuals".
- Necessitat d'aprofundir en el concepte de consentiment i en el debat al seu voltant.
- Responsabilitat de tothom, no només en les conductes pròpies, sinó també en l'educació del jovent respecte a aquests temes.
- Donar la volta a lògiques com ara "estem en guerra", per "estem fent una revolució".
- Avaluació positiva, per part de Lafede.cat, dels resultats de participació i interès, manifestant que, a poc a poc, es va posant de manifest el canvi d'ulleres i de mirada, almenys en les persones participants dels processos de canvi de la federació i també en el procés d'elaboració del Protocol.

Després de posar en comú les reflexions que van sortir de la primera sessió, es van començar a desenvolupar els continguts de la segona, promovent la participació i el debat entre les participants, que va resultar prou productiu. Els continguts principals treballats van ser:

- Importància de la contextualització i de la mirada i anàlisi política de les discriminacions per raó de gènere i de les violències sexuals i com aquestes actuen com a element de poder i coercitiu en totes les esferes de la vida de les dones i persones que trenquen amb els estereotips i rols heteronormatius.
- Dades:
 - Lectura i interpretació de dades quantitatives i qualitatives quant a violències sexuals, com ara la invisibilització de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral, que no és considerat dins de la violència masclista.
 - Instruments i recursos a escala judicial i de seguretat segons els tipus de violència: violència en parella, violències sexuals i violència en l'àmbit laboral.
 - Tractament de les manifestacions de les violències sexuals en algunes de les normatives de referència existents, com ara el Protocol marc en l'àmbit de l'administració de la Generalitat de Catalunya.
 - Disposicions obligatòries segons normatives vigents, com ara l'exigència d'elaborar un protocol davant els assetjaments sexuals i per raó de sexe en empreses de més de 250 treballadores i treballadors, i el paper de la representació sindical.
- Importància i tractament de la prevenció en els protocols d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses i organitzacions.

- Plantejament del treball davant les violències sexuals com a canvi global de la cultura institucional i organitzacional, més enllà del mateix protocol, que és una eina més dins del treball des del contínuum, tant en la comprensió de les violències com en el desenvolupament de diversos i interconnectats eixos d'actuació.
- Conceptes i exemples relacionats amb la lectura penal de les violències sexuals: assetjaments sexuals, abusos sexuals, agressions sexuals (i violacions).

Per finalitzar el procés de capacitació vinculat a l'elaboració del Protocol, la tercera sessió es va centrar a aprofundir en alguns dels temes que havien sortit en les trobades anteriors. Es va començar fent un recordatori global del procés formatiu per part de la formadora i també per part de les i els participants, amb comentaris i reflexions d'allò que més els havia impactat, com ara:

- Tots els continguts treballats són suficientment importants i necessaris per estudiar-los amb molta calma i reflexió.
- Allò après al llarg del procés de capacitació facilita la reinterpretació de la realitat i el canvi de mentalitat, que desnaturalitzi les violències.
- Adquisició d'una major capacitat per entendre, analitzar i fer crítica de les normatives vinculades a la igualtat de gènere, violències masclistes, etc.
- Apreciació de tot allò que tingui a veure amb la prevenció, com a aspecte cabdal del treball davant les violències sexuals i la LGTBIfòbia.
- Adquisició de coneixements sobre casuístiques variades i sobre les fines línies que separen unes d'altres.

Els temes que es van tractar en la tercera sessió formativa van ser:

- La necessitat de visibilitzar i esbrinar les causes que subjauen a les diferents manifestacions de les violències sexuals i la LGTBIfòbia, contextualitzant en els nostres espais de relació.
- La presa de consciència que en aquests espais els assetjadors i agressors poden ser els nostres companys. Hem de pensar com farem front a aquesta situació, també emocionalment.
- L'assumpció de responsabilitat de tenir un instrument per fer-ho servir o no, de quina manera fer-ho i les conseqüències derivades de posar-ho en pràctica o no.
- Aclariment de conceptes i especificitats que seran objecte del Protocol, com ara la diferenciació entre situacions de discriminació -assetjament per raó de sexe i LGTBIfòbic- i situacions de violència -assetjament sexual-, enumerades i especificades en el document del Protocol.
- El tractament intern de les entitats quant a quines mesures es prenen amb l'agressor i com, especialment si l'assetjada o agredida no vol denunciar la situació.

Formació per a presidències i direccions

En la sessió duta a terme per a les presidències i direccions de les entitats federades i de Lafede. cat va cridar l'atenció la poca presència masculina, tenint en compte la seva sobrerrepresentació en llocs de govern i de presa de decisions.

Els continguts es van treballar mitjançant activitats de caràcter reflexiu i crític, des d'un vessant teòric-pràctic i apel·lant a les experiències personals.

Aquest treball vivencial es va visibilitzar a través d'una dinàmica que va posar de manifest el paper subordinat de les dones en tots els àmbits on tenen lloc les relacions de poder.

En aquesta jornada formativa es va veure la necessitat d'aprofundir i concretar alguns dels continguts, per això, es va convidar tothom a participar en la sessió de capacitació del dia 1 d'abril (3^a sessió formativa per als equips tècnics).

3.

Procediments

i circuits

Drets i obligacions

Obligacions de Lafede.cat

Segons la normativa aplicable¹, Lafede.cat, com a organització amb personal contractat, té el deure de prevenir l'assetjament sexual i assetjament discriminatori a la feina i d'actuar en aquells casos que es puguin donar a la pròpia Lafede.cat:

- Lafede.cat haurà de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual o per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar sortida a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.
- Es podran establir mesures d'actuació com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, protocols d'actuació, campanyes informatives, accions de formació, etc.

Obligacions legals de Lafede.cat

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

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

Lafede.cat està obligada a adoptar mesures que tendeixin a garantir els drets anteriors, per tant a fer efectiu aquest Protocol. Les mesures hauran de ser acordades amb la representació de les persones treballadores de la Comissió paritària² i aprovada per l'Assemblea general.

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

- a) D'una banda, ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu i acord laboral
- b) D'altra banda, ha de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Les mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y 16 de la Llei, entre d'altres).

1 La LOIEDH, la LIEDH, TRLET, LPRL i el conveni col·lectiu i l'acord laboral de Lafede.cat.

2 La Comissió paritària s'encarrega de vetllar pel compliment i l'aplicació de l'acord laboral i està formada per dues membres de la Junta directiva i dues treballadores.

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments es compleixen amb l'aprovació i posada en marxa d'aquest Protocol.

Responsabilitats

Si es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, sorgeixen les conseqüències següents:

- S'ha de qualificar la baixa mèdica com a accident de treball seguint els procediments administratius establerts.

Obligacions de la Comissió paritària com a òrgan assimilable a la representació de les treballadores

Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament. La Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) els assigna l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament mitjançant la sensibilització de les persones treballadores: "Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar." (art. 48.2)

Funcions :

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

Obligacions i drets de les persones treballadores

Drets:

Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'organització tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Obligacions:

D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i cooperar amb l'organització en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Procediment d'abordatge del Protocol

En aquest apartat és rellevant mantenir la lògica de les responsabilitats (obligacions i cura) de tot el procés. Per aquest motiu, cal recordar quina comissió és responsable de cada fase del procés del Protocol.

Cal tenir en compte que la normativa jurídica, i en concret la laboral i penal, determina i limita algunes de les nostres actuacions.

En aquest sentit, la normativa laboral limita les actuacions a assetjament per raó de sexe i de gènere (sentit ampli) i a assetjament sexual.

Lafede.cat desenvoluparà de manera detallada els procediments i circuits segons els diferents nivells:

- i) De tipologies: diferenciant l'assetjament per discriminacions, violències masclistes i violències
- ii) D'àmbit: diferenciant l'àmbit laboral del no laboral

La perspectiva més important d'aquest Protocol és que des del primer moment es centra en la persona que rep l'assetjament i l'agressió, i a garantir el seu dret a tindre des del primer moment el dret a tota la informació, l'assessorament i a què tot el procés finalitzi amb la reparació de la víctima, i que Lafede.cat hagi generat tot els mecanismes legalment i èticament oportuns.

Procediments de comunicació: la queixa i la denúncia

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament, que pot vehicular-se a través d'una **queixa** o d'una **denúncia**.

Qui pot fer la comunicació en format queixa?

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.
- La direcció d'ofici

Es pot fer presencialment, verbal o per correu electrònic

A qui es presenta la comunicació en format de queixa?

La comunicació s'ha de presentar a la Comissió de seguiment.

Totes les persones que formin part de la Comissió de seguiment hauran de tenir una formació específica en la matèria i complir els estàndards d'atenció d'aquesta funció. Han de tenir motiva-

ció i interès per a aquesta tasca i hauran de signar específicament un document que garanteixi la confidencialitat.

Quan es fa una queixa l'objectiu és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i si ho desitja, preparar la fase de denúncia interna o externa i investigació, si escau.

Qui pot fer la comunicació en format denúncia?

— La persona afectada.

S'ha de fer per escrit amb el formulari oficial de Lafede.cat, mai de forma anònima.

A qui es presenta la comunicació en format de denúncia?

La comunicació s'ha de presentar a la Comissió d'actuació.

Totes les persones que formin part de la Comissió de seguiment hauran de tenir una formació específica en la matèria i complir els estàndards d'atenció d'aquesta funció. Han de tenir motivació i interès per a aquesta tasca i hauran de signar específicament un document que garanteixi la confidencialitat.

En qualsevol moment del procediment, l'afectada pot decidir interposar una denúncia penal o a inspecció de treball.

Quines actuacions realitza la persona de referència?

Tant la Comissió de seguiment -si és una queixa- com la Comissió d'actuació -si és una denúncia- repartiran les funcions i establiran amb l'afectada una persona de referència per la cura. La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi. És per això que les seves actuacions són:

1. Informar i assessorar la persona afectada. La persona de referència ha d'informar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre.
2. Informar sobre les obligacions que té la persona que vol comunicar o posar denúncia.

Cal recordar que aquest procediment és per garantir els drets de les víctimes, però també per garantir que les mesures que Lafede.cat posa en marxa estiguin dintre dels marges que dicta la llei.

Procediments d'obrir expedient i d'investigació

Sempre que hi hagi una denúncia interna, s'obrirà un procés d'investigació que realitzarà la Comissió d'actuació. Ha de seguir de forma exhaustiva els mecanismes processals i poder emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia externa, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

Abans de tot, s'ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern -legal, psicològic...-, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

S'estudia proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives. I és la persona de referència qui pot proposar a la direcció de Lafede.cat, si escau, l'adopció d'aquestes mesures.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. Tanmateix, tota la informació aportada per la persona afectada serà de gran utilitat per a la investigació.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Es tracta d'investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

L'objecte de la investigació:

- i. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- ii. Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional.
- iii. Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés). Valorar si calen mesures cautelars.
- iv. Entrevistar-se amb la persona denunciada
- v. Emetre l'informe vinculant

Els resultats d'aquest procediment poden ser tres:

- 1)** Que la persona afectada decideixi presentar denúncia externa. En aquest cas, la persona de referència li ha d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia.
- 2)** Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia externa i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, s'ha de posar en coneixement de la direcció de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts. Per exemple: de mesures, campanya de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament, diagnosi i/o revisió de mesures d'igualtat, difusió del Protocol, etc.
- 3)** Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia externa però, a més, la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

Com i qui custodia la documentació?

La persona/es de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació que ha de quedar a la seu de Lafede.cat en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

En tots els casos, s'ha de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del Protocol per part de l'entitat, sense identificar les dades de les persones implicades.

Mesures cautelars que proposa la Comissió de seguiment o la Comissió d'actuació i que executa la Direcció

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament, i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada.

Possibles mesures cautelars són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials...³

Procediments de sanció en cas d'assetjament sexual o discriminatori

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador per assetjament sexual i/o assetjament discriminatori a personal laboral, s'ha d'actuar segons el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET) i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència. En aquest cas, Lafede.cat, Conveni col·lectiu estatal d'acció i intervenció social 2015-2017⁴.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador per assetjament sexual i/o assetjament discriminatori a personal no laboral, s'ha d'actuar amb els mateixos criteris tècnics de graduació de faltes i ho executa la Junta Directiva.

Article 40. Principis informadors del règim disciplinari. Els preceptes sobre règim disciplinari tenen com a finalitat garantir la normal convivència i clima laboral, així com l'ordenació tècnica i l'organització de les entitats, preservant les facultats disciplinàries de la direcció de les entitats en relació amb la plantilla. Per a l'aplicació de les sancions establertes en el present conveni, en desenvolupament de l'exercici del poder disciplinari, s'hauran de tenir en compte les circumstàncies concurrents en el supòsit sancionat, així com el tipus de conducta negligent o intencional, mantinguda o esporàdica, reincident o no del treballador afectat o treballadora afectada. S'inspiren i mesuren en funció de:

- grau de intencionalitat.
- mal als interessos i principis de l'organització.
- reiteració o reincidència. L'activitat sancionadora haurà d'evitar les formes d'aplicació sorprenent de l'exercici del poder disciplinari, el qual es desenvoluparà respectant els principis d'igualtat de tracte, proporcionalitat, ponderació i equanimitat.

3 Textual de http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf.

4 <https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/03/pdfs/BOE-A-2015-7435.pdf>.

Article 41. Graduació de faltes. Tota falta comesa pels treballadors i treballadores i que sigui constitutiva d'un incompliment contractual culpable podrà ser sancionada per la direcció de l'empresa, havent de ser classificada cada falta com a lleu, greu o molt greu.

A. Faltes lleus:

1. El retard, negligència o descuit excusables en el compliment de les seves funcions, així com la indeguda utilització dels locals, materials o documents de l'entitat (propis o en ús).
2. La no comunicació al superior, amb la deguda antelació, de la falta d'assistència al treball per causa justificada, tret que es provi impossibilitat de fer-ho.
3. La falta d'assistència al treball, de fins a 2 dies, sense causa justificada.
4. La modificació, no autoritzada pel superior o no justificada, dels temps assignats a cada tipus de treball.
5. L'acumulació de 3 i 5 faltes de puntualitat sense causa justificada en un període de 30 dies.
6. El desistiment d'alguna de les funcions pròpies del lloc de treball en el transcurs d'una jornada.
7. No respectar, per negligència, descuit o voluntat pròpia, les mesures i normes de seguretat per a la prevenció de riscos laborals, quan d'això pugui derivar-se risc lleu per a la salut pròpia, d'altres treballadors o dels usuaris.
8. L'execució deficient dels treballs encomanats de forma reiterada, sempre que d'això no es derivés perjudici greu per als treballadors i treballadores, les persones destinatàries, per a la pròpia entitat o les administracions públiques amb les quals es col·labori.
9. L'ús improp i inadequat d'equipaments i instal·lacions de l'organització per a assumptes personals o privats (impressores, fotocopiadores, telèfons, Internet, etc.).
10. La falta de condícia i neteja personal.

B. Faltes greus:

1. La indisciplina o la desobediència en qualsevol matèria de treball.
2. La falta de puntualitat en el treball de 6 i 8 dies en el període de 30 dies.
3. La falta d'assistència al treball, sense causa justificada, fins a 4 dies en el termini d'un mes.
4. El desistiment d'alguna de les funcions pròpies del lloc de treball en el transcurs de dues jornades en el període d'un mes.
5. La comissió de fins a 3 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa en el termini de quatre mesos i sempre que s'hagués sancionat amb anterioritat.
6. La desatenció reiterada en el tracte amb els usuaris i/o amb els companys i companyes.

C. Faltes molt greus:

1. La vulneració de l'haver de guardar secret respecte a les dades de caràcter personal que es coneguin en raó de les activitats que es realitzen. Així com el crebant o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greu perjudici.
2. El desistiment d'alguna de les funcions pròpies del lloc de treball, sempre que existeixi reiteració i hi hagi hagut amonestació prèvia.
3. La simulació de malaltia o accident.
4. La falsedat o l'ocultació de la informació transmesa als superiors respecte a les activitats realment desenvolupades.

5. Les ofenses o maltractaments físics, psíquics o morals molt greus a les persones destinatàries del servei o els seus familiars, a companys i companyes, així com a professionals d'altres entitats amb els quals es col·labori en la intervenció.
6. No respectar i infringir, per negligència, descuit o voluntat pròpia, les mesures i normes de seguretat per a la prevenció de riscos laborals, quan d'això pugui derivar-se risc greu per a la salut pròpia, d'altres treballadors i treballadores o les persones destinatàries del servei.
7. L'apropiació de béns materials, documentals, econòmics, etc. de les persones destinatàries, de l'entitat o d'altres treballadors o treballadores.
8. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
9. La falta d'assistència al treball, sense causa justificada, de més de quatre dies en el termini d'un mes.
10. La indisciplina o la desobediència reiterada en qualsevol matèria de treball, sense necessitat de sanció prèvia.
11. L'assetjament sexual definit en Codi Penal.
12. L'assetjament laboral.
13. La reincidència en faltes greus, o molt greus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un període d'un any, quan hagin mediat sancions.
14. La vulneració greu del codi ètic i de conducta establert per l'organització.
15. L'incompliment dels plans de seguretat establerts per l'organització al país en el qual està treballant compromentent la seva seguretat personal i la dels altres membres de l'organització o a l'organització en si mateixa.
16. L'assetjament per homofòbia-bifòbia-transfòbia.

Procediments de recuperació i reparació

Lafede.cat assumeix la lògica de recuperació (cura) de la persona assetjada com a eix central d'aquest procediment i, per tant, se centra en garantir els drets de les persones assetjades sexualment o per assetjament discriminatori a l'entorn de Lafede.cat .

Lafede.cat assumeix la lògica de protecció i recuperació (cura) de la persona agredida sexualment a l'entorn de Lafede.cat com a eix central d'aquest procediment i, per tant, se centra en garantir que els drets de les persones agredides siguin respectats al màxim en la seva cura. El procediment penal condiona les mesures de sanció però també de recuperació. Malgrat aquest fet determinant, Lafede.cat actuarà per garantir els drets de les persones agredides.

Lafede.cat assumeix la lògica de recuperació (cura) de la dona que ha patit o pateix violència masculista a l'entorn de Lafede.cat com a eix central d'aquest procediment i, per tant, dona compliment als drets laborals de les dones que han patit violències masculistes⁵.

Lafede.cat assumeix que equiparà els drets de les persones no heteronormatives (LGTBI) que han patit o pateixen violència masculista a l'entorn de Lafede.cat com a eix central d'aquest procediment i, per tant, equipararà drets laborals de forma excepcional⁶ a les persones no heteronormatives (LGTBI).

5 Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i de l'Estatut dels Treballadors RDL 1/1995

6 Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i de l'Estatut dels Treballadors RDL 1/1995

Drets que Lafede.cat decideix assumir com a propis en el cas d'assetjament sexual o discriminatori en el context laboral:

- Dret a la reducció de la jornada laboral o a la reordenació del temps de treball per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral.
- Dret preferencial al canvi de centre amb reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos. Tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, en un altre centre.
- Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball per un període de sis mesos.
- Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur. Serà considerada situació legal d'atur involuntari i, per tant, tindrà dret a cobrar prestació contributiva per atur o subsidi per insuficiència de cotització.
- No tindran la consideració de no justificades les absències d'assistència al lloc de treball com a conseqüència de l'assetjament. Per tal de beneficiar-se d'aquest dret, els serveis socials d'atenció o els serveis de salut hauran d'acreditar que les absències són motivades per una situació d'assetjament sexual.

Drets de les dones treballadores en situació de violència masclista a la parella que ha de garantir Lafede.cat

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i de l'Estatut dels Treballadors RDL 1/1995
- Dret a la reducció de la jornada laboral o a la reordenació del temps de treball per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral.
- Dret preferencial al canvi de centre amb reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos. Tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, en un altre centre.
- Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball per un període de 6 mesos.
- Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur. Serà considerada situació legal d'atur involuntari i, per tant, tindrà dret a cobrar prestació contributiva per atur o subsidi per insuficiència de cotització.
- No tindran la consideració de no justificades les absències d'assistència al lloc de treball com a conseqüència de la violència de gènere. Per tal de beneficiar-se d'aquest dret, els serveis socials d'atenció o els serveis de salut hauran d'acreditar que les absències són motivades per una situació de violència de gènere.
- Serà nul l'acomiadament que es produeixi com a conseqüència de l'exercici per part de la treballadora víctima de violència de gènere de qualsevol dels drets destacats anteriorment (reducció o reordenació del temps laboral, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de relació laboral).

Drets de la persona no heteronormativa (LGTBI) en el context laboral que pateix una situació de violència masclista a l'entorn de Lafede.cat

- Dret a la reducció de la jornada laboral o a la reordenació del temps de treball per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral.
- Dret preferencial al canvi de centre amb reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos. Tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, en un altre centre.
- Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball per un període de 6 mesos.
- Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur. Serà considerada situació legal d'atur involuntari i, per tant, tindrà dret a cobrar prestació contributiva per atur o subsidi per insuficiència de cotització.
- No tindran la consideració de no justificades les absències d'assistència al lloc de treball com a conseqüència de la violència de gènere. Per tal de beneficiar-se d'aquest dret, els serveis socials d'atenció o els serveis de salut hauran d'acreditar que les absències són motivades per una situació de violència de gènere en un context d'una parella no heteronormativa.

Drets de la persona que ha estat agredida sexualment (sense o amb força i amb o sense intimidació) a l'entorn de Lafede.cat, independentment del procés penal.

- Dret a la reducció de la jornada laboral o a la reordenació del temps de treball per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral.
- Dret preferencial al canvi de centre amb reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos. Tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, en un altre centre.
- Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball per un període de 6 mesos.
- Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur. Serà considerada situació legal d'atur involuntari i, per tant, tindrà dret a cobrar prestació contributiva per atur o subsidi per insuficiència de cotització.
- No tindran la consideració de no justificades les absències d'assistència al lloc de treball com a conseqüència de la violència de gènere. Per tal de beneficiar-se d'aquest dret, els serveis socials d'atenció o els serveis de salut hauran d'acreditar que les absències són motivades per una situació de violència masclista com és la agressió sexual.

La reparació organitzativa com a opció política de Lafede.cat

Lafede.cat assumeix la reparació des d'una lògica de justícia reparativa feminista com a procés polític i com a procés de tota l'entitat.

Òbviament aquesta lògica té tres aspectes inviolables:

- En cap moment el procés de reparació substitueix els procediments de sanció d'aquest protocol.
- Queda exclosa la mediació en tota les seves fórmules entre l'assetjador/víctima assetjada o agressor/agressora i víctima.
- Entendre el procés restauratiu com un procés on hi ha una planificació en base a les preferències/consideracions/decisions de reparació expressades per les víctimes (tant d'assetjament com de agressions).

El nucli de la justícia restaurativa feminista és reparar el dany causat per un delictes i el conflicte no sols a la víctima directa sinó a tota la comunitat de Lafede.cat i, per tant, implicar totes les parts per resoldre el dany; restaurar les relacions i la competència; i determinar una resolució que satisfaci les necessitats i promogui la seguretat de la víctima directa i del conjunt de Lafede.cat.

El procés intern de reparació pivotarà en la Comissió de semblant cures i la Comissió de Seguiment. Si s'escau, es pot fer acompanyat d'una entitat especialitzada o sols la pròpia comissió.

Lafede.cat pot oferir recursos públics als agressors i assetjadors⁷ amb l'únic objectiu de que facin un treball d'assumir la responsabilitat dels actes violents i les conseqüències que tenen a la vida de les demés. Lafede.cat realitzarà un seguiment adequat segons el cas. Pot establir una persona de referència si ho considerarà oportú, però això no suposa una tutela de l'agressor o assetjador i mai substituirà les mesures sancionadores ni correctores establertes en aquest protocol o per llei.

7 <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/informacio-i-atencio/informacio-i-atencio-als-homes/programa-datencio-homes-sah>

Circuits

En el Protocol trobem circuits que donen resposta als paradigmes descrits i a la normativa.

És rellevant assenyalar que la intervenció sobre agressions sexuals (amb força i intimidació i sense força i intimidació), si és entre membres del personal laboral, no pot generar mesures laborals com si fos assetjament sexual o per raó de sexe. Per tant, es realitzen actuacions possibles en el marc jurídic i ètic.

Per una altra banda, trobem les categories següents que, a través dels circuits, abordarem a Lafede.cat:

Assetjament discriminatori

- assetjament per raó de sexe
- assetjament per raó d'identitat de gènere
- assetjament per expressió de gènere i opció sexual

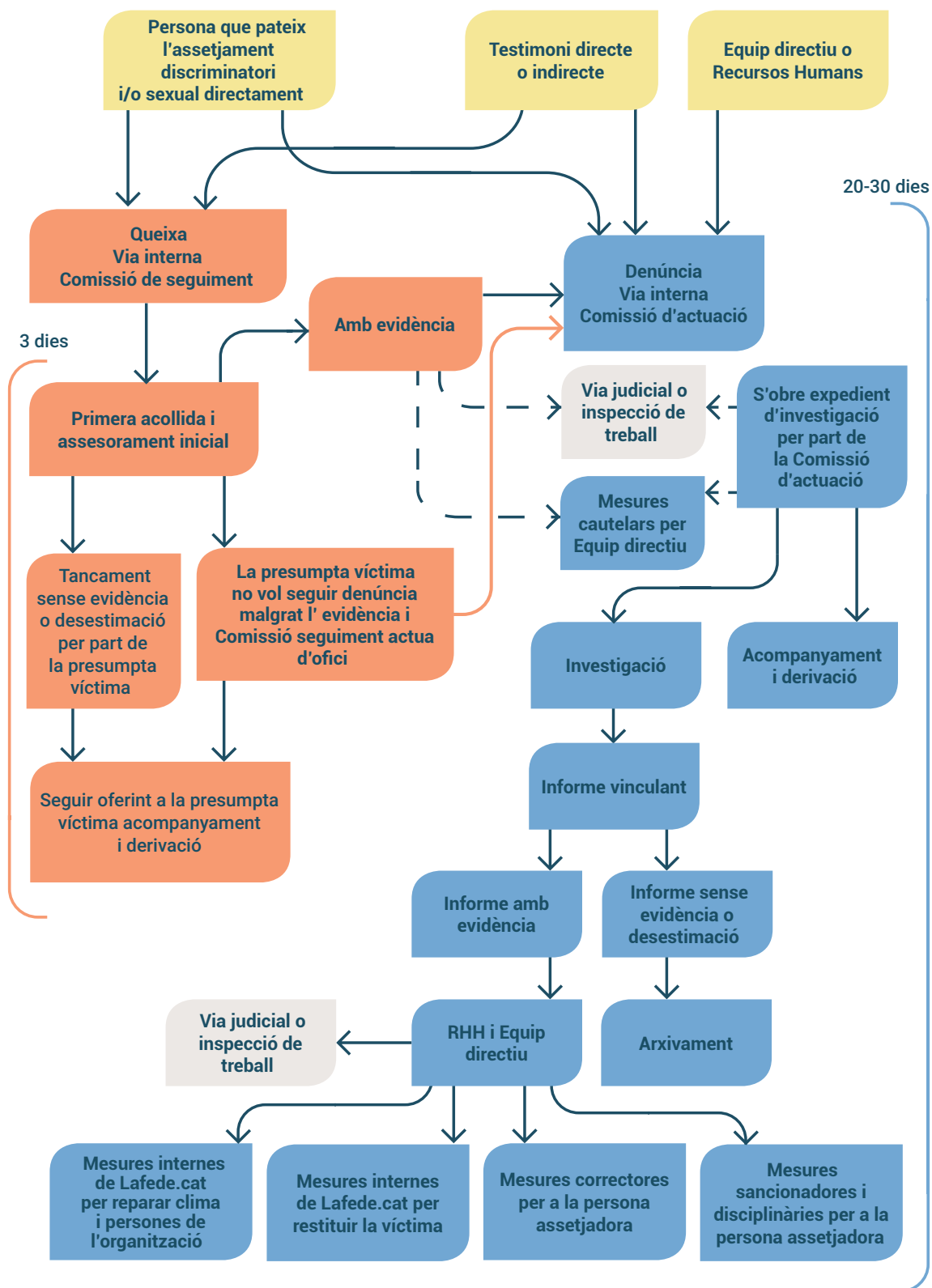
Violències sexuals

- assetjament sexual
- agressions sexuals tipificades penalment com abús sexual
- agressions sexuals

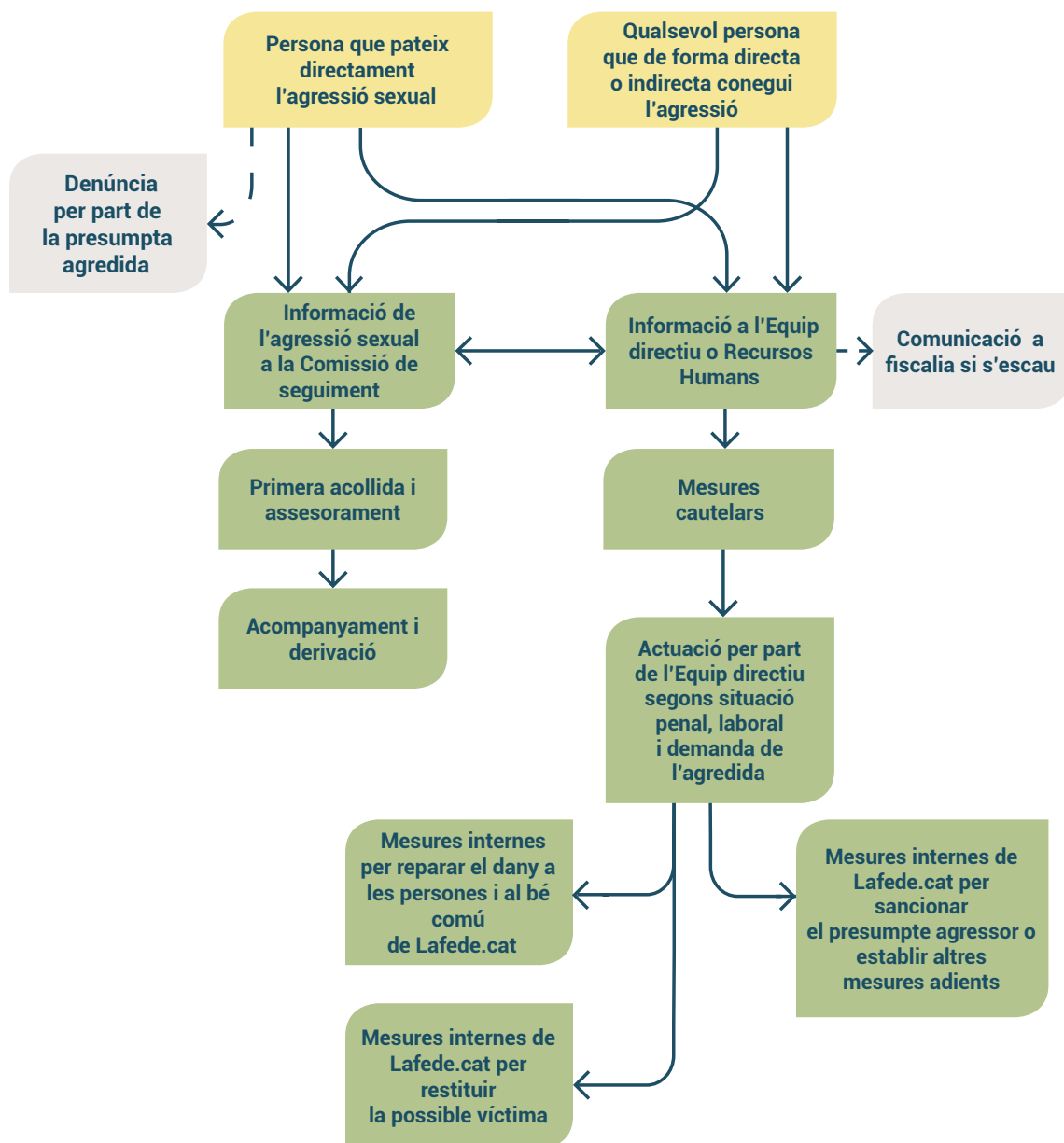
Violències masclistes a la parella

- violència masclista de parella (tant les recollides a la Llei Orgànica 1/20045/2008 com si es tracta de violència entre persones LGTBIQ)

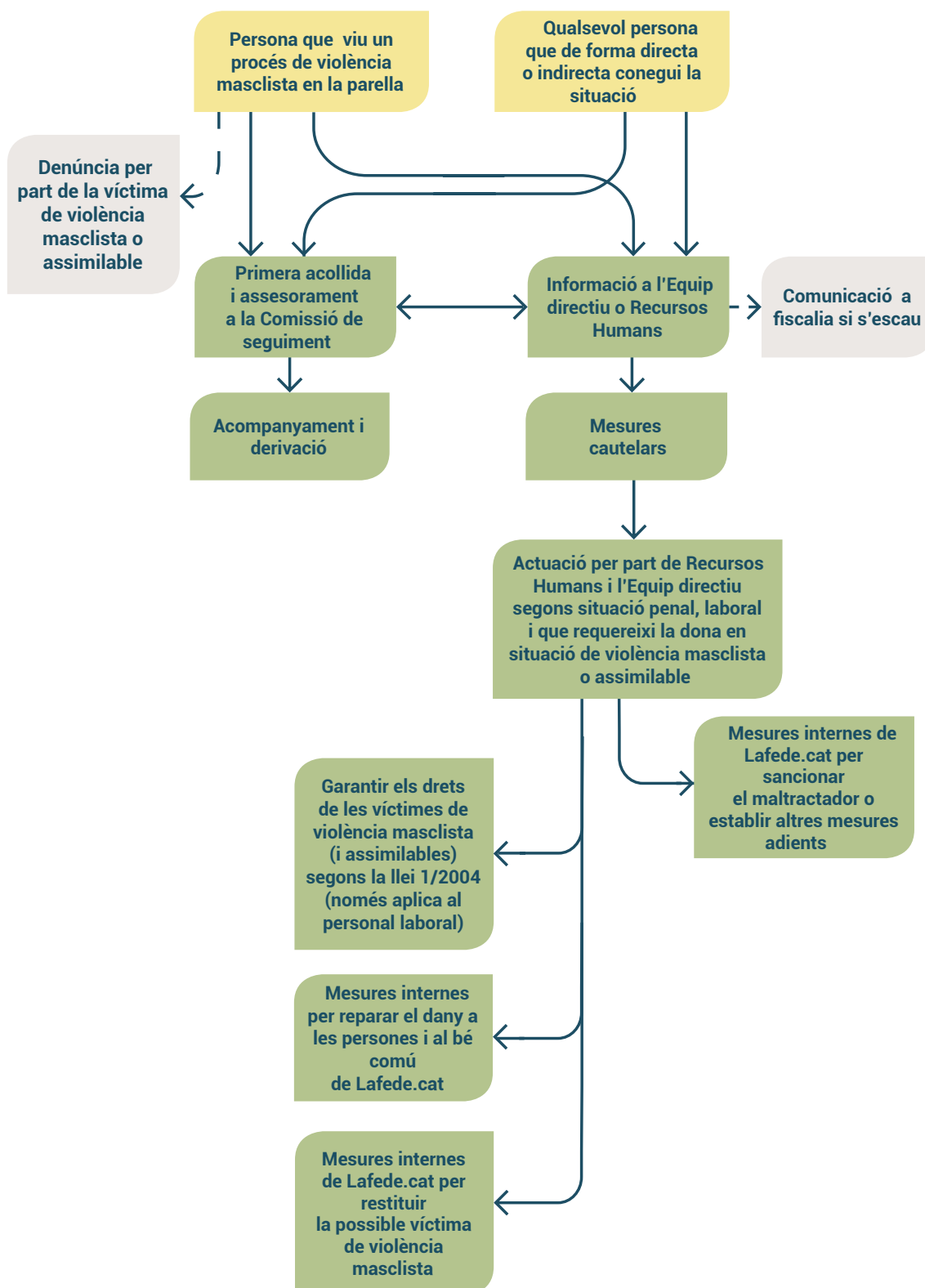
1. CIRCUITS ASSETJAMENT DISCRIMINATORI o ASSETJAMENT SEXUAL ENTORN LABORAL i MARC ASSOCIATIU



2. CIRCUITS AGRESSIÓ SEXUAL EN EL MARC DE LAFEDE (ENTORN LABORAL I MARC ASSOCIATIU)



3. VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA PARELLA i ASSIMILABLE (un/a membre de la parella és personal laboral, o ambdues parts ho són)



la**fed**e  CAT