

The background is a solid purple color with a pattern of white line-art symbols. These symbols include peace signs, hands holding olive branches, hands holding guns, and stylized flowers. The symbols are scattered across the page, with some appearing larger than others. The title text is centered in the upper half of the page.

Protocol de Gènere Grup Eirene

Grup Eirene

Índex

1	Introducció	Pàg. 2
1.1	Per què un Protocol?	Pàg. 3
1.2	Què volem abordar amb el Protocol?	Pàg. 3
2	Què volem?	Pàg. 5
2.1	Objectius generals	Pàg. 6
2.2	Objectius específics	Pàg. 6
3	A qui s'aplica?	Pàg. 7
4	Glossari	Pàg. 8
5	Procés d'intervenció	Pàg. 11
5.1	Principis orientadors de les actuacions del Protocol	Pàg. 11
5.2	Actuacions	Pàg. 13
5.3	Qui fa possible el bon funcionament del Protocol?	Pàg. 27
5.4	Seguiment i avaluació	Pàg. 28
6	Comunicació institucional	Pàg. 29
6.1	Comunicació operativa del Protocol	Pàg. 30
6.2	Discurs i perspectiva de gènere	Pàg. 31
7	Drets i obligacions	Pàg. 32
7.1	Obligacions del Grup Eirene	Pàg. 32
7.2	Obligacions legals del Grup Eirene	Pàg. 32
7.3	Obligacions i drets de les persones treballadores i col·laboradores habituals del Grup Eirene	Pàg. 33
8	Procediment d'abordatge del Protocol	Pàg. 34
8.1	Fase 1: Recepció de la comunicació en format de queixa o denúncia	Pàg. 35
8.2	Fase 2: Obertura d'un procés d'investigació	Pàg. 37
8.3	Fase 3: Aplicació de mesures	Pàg. 38
9	Circuits	Pàg. 43
9.1	Circuit assetjament o agressió entre persones d'una altra entitat	Pàg. 43
9.2	Circuit assetjament sexual o discriminatori dins l'entitat Grup Eirene	Pàg. 44
9.3	Circuit assetjament sexual o discriminatori fora l'entitat Grup Eirene	Pàg. 45
9.4	Circuits violència de gènere	Pàg. 46
10	Bibliografia	Pàg. 47

1

Introducció

El Grup Eirene neix el 17 d'octubre de 2011 com una associació educativa per la justícia global amb la qual busquem promoure la cultura de pau, la transformació social i el respecte als drets humans a través d'una educació integral, crítica, participativa i creativa. Consegüentment, tal i com s'exposa en el Codi Ètic de l'entitat, ens regim per un principi d'equitat i no discriminació, segons el qual treballem per establir les condicions i els mecanismes necessaris per garantir la igualtat de condicions entre totes les persones. Partint d'aquesta perspectiva, els darrers anys, hem cregut imprescindible assumir una perspectiva feminista i de l'ètica de les cures, per tal de fer front a les opressions i desigualtats que el sistema cis-hetero-patriarcal provoca. En aquest marc, sorgeix la necessitat de dotar a l'associació d'un protocol per l'abordatge de les violències sexuals, el qual inclogui les múltiples i diverses mirades i contribueixi a la prevenció, detecció i abordatge de totes les violències sexuals, masclistes i LGTBI-fòbiques.

▲ Per què un protocol?

Un protocol ens permet establir una sèrie de compromisos i acords per tal de donar resposta a les diverses situacions i formes de violències sexuals, masclistes i LGTBI-fòbiques que es poden donar en el desenvolupament de l'activitat de l'entitat. A més, l'elaboració del protocol ens permet portar a terme un procés d'autodiagnosi, aprenentatge i autocrítica que amplii la nostra mirada i coneixements envers la problemàtica, obrint espais de reflexió i debat que contribueixen a la transformació interna de l'associació i ens dota d'una sèrie de recursos, habilitats i coneixements per a la prevenció i detecció d'aquestes violències. Així doncs, aquest protocol pretén establir-se com un element clau per a la creació d'espais segurs i feministes.

Per tots aquests motius, a Grup Eirene entenem que l'elaboració i establiment d'un protocol per l'abordatge de totes violències nascudes del sistema cis-hetero-patriarcal s'erigeix com un compromís no només ètic, sinó també polític. Es tracta d'un compromís que ens interpel·la a totes les persones que conformem l'entitat, convertint-nos en agents actius en la prevenció, detecció i abordatge.

◀ Què volem abordar amb el protocol?

La violència és tota acció o no acció per part d'una persona, grup, col·lectiu o institució que, abusant del seu poder, estatus o condició, resulta en un dany físic, psicològic o sexual, en la coacció o privació arbitrària de la llibertat, o en una situació de desigualtat i/o discriminació d'una persona o col·lectiu.

Segons el sociòleg, matemàtic i investigador de la pau Johan Galtung (1990)¹ existeixen tres tipus de violència interdependents, en que qualsevol d'aquests tres pot estendre's i afectar als altres tipus, incrementant la violència i augmentant el risc d'accions directes. Aquest tres tipus de violència constitueixen un triangle de relacions que representa la dinàmica de la generació de violència en els conflictes socials. Des del Grup Eirene entenem que fer ús del triangle de la violència ens ajuda a copsar les dinàmiques i violències que el sistema cis-heteropatriarcal provoca.

VIOLÈNCIA DIRECTA

És la més explícita i visible de les violències i fa referència a totes les accions que un subjecte exerceix sobre un altre; hi ha un victimari i una víctima. Aquesta pot ser física, psicològica, sexual, econòmica i pot anar des de fer bromes de mal gust, posar mal noms, passant per insultar fins a privacions, violència física, vexacions, etc.

Visible

Invisible

VIOLÈNCIA CULTURAL

Es tracta d'una violència menys visible, la qual està conformada per totes aquelles estructures socials, econòmiques, organitzatives, institucionals que impedeixen la satisfacció de les necessitats bàsiques. En aquesta hi podem trobar les lleis, el sistema jurídic i policial, els pressupostos i la distribució de recursos, etc.

VIOLÈNCIA ESTRUCTURAL

Violència poc visible que engloba tots els aspectes culturals i socials que legitimen l'ús de la violència directa o estructural. Es manifesta a través de múltiples actituds i prejudicis incorporats al sistema i en les relacions de poder que impedeixen la igualtat de condicions i d'oportunitats. S'inclouen les creences i normes socials, els acords tàcits, els noms i les categories, els valors, els prejudicis, etc.

¹ Galtung, J. (1990). Cultural Violence. Journal of Peace Research, Vol. 27 (3), pàg. 291–305.
<http://www.jstor.org/stable/423472>

L'anàlisi de Galtung ens ajuda a comprendre les dinàmiques de generació de la violència i ens apropa a copsar el funcionament del sistema cis-hetero-patriarcal. El cis-hetero-patriarcat és un sistema polític, econòmic i social construït sobre una hegemonia de gènere, el qual és discriminatori, desigualtari i violent envers les dones i cap a totes les persones que no tinguin una identitat, expressió i/o orientació sexual d'acord amb la normativitat imposada. Sovint posem el focus en les violències directes que impliquen uns danys i efectes immediats sobre les persones, eclipsant totes les violències estructurals, culturals i simbòliques que perpetuen i legitimen socialment l'opressió de les persones que estant fora de la norma.

Per aquest motiu i des d'aquesta comprensió de les violències, apostem per un protocol que adopti una perspectiva feminista i interseccional que faci front a les violències sexuals, masclistes i LTBI-fòbiques i que faci visibles les categories interseccionals que poden influir en aquestes, com són la classe social, l'origen ètnic, la diversitat funcional, etc. Des d'aquesta mirada, busquem donar resposta no només a les violències directes —com són les agressions, els abusos i els assetjaments sexuals—, sinó que també pretenem incloure totes aquelles violències més subtils i invisibles —com són, per exemple, la victimització i el paternalisme—, ja que entenem que defugir de les dinàmiques opressores i posar l'accent en la víctima i en la seva recuperació és imprescindible per reconèixer-la com un subjecte de dret i no només com l'objecte de l'agressió. En definitiva, el Protocol és una declaració de tolerància zero per part de l'Associació Grup Eirene davant les violències, assetjaments i discriminacions: la lluita feminista per la igualtat i la llibertat és una lluita de totes per a totes.

2

Què volem?

El protocol que ens ocupa pretén ser un recurs per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències sexuals, masclistes i LTBI-fòbiques. Per aconseguir-ho és imprescindible conèixer i visibilitzar les múltiples i diverses violències patriarcal que es poden donar en l'àmbit i l'activitat de l'entitat, posant especial èmfasi a aquelles que són més difícilment identificables i mostrant totes les categories interseccionals que entren en joc. L'objectiu és teixir i compartir una cultura política i organitzativa que mostri que les discriminacions, agressions i assetjaments no són conflictes entre dues persones, sinó que impliquen al conjunt del Grup Eirene. Per aconseguir-ho és necessari sensibilitzar i implicar a les diferents persones que conformen l'entitat i mantenir viva la seva activitat i oferir espais i mecanismes de seguretat on hi hagi gent que acompanyi a les víctimes dins de l'àmbit professional i activista. Aquest acompanyament ha de disposar dels mecanismes i recursos adequats per als processos de recuperació i reparació de les víctimes i els equips.

Objectius generals

- ▶ Posar en marxa un marc d'abordatge integral de les violències sexuals, masclistes i LGTBI-fòbiques des d'una mirada feminista interseccional, que garanteixi la protecció i reparació de totes les persones implicades.
- ▶ Establir a l'entitat una cultura de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violència sexual, masclista o discriminació per raó de gènere o sexe.
- ▶ Presentar la prevenció de les violències sexuals, masclistes i LGTBI-fòbiques com un dels valors fonamentals de l'Associació Grup Eirene.

Objectius específics

- ▶ Generar una cultura política i organitzativa on es visibilitzi que els possibles assetjaments i agressions no són conflictes entre dues persones, sinó que impliquen a tot el Grup Eirene.
- ▶ Establir el protocol com un element clau per a la creació d'espais segurs i feministes.
- ▶ 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 del Grup Eirene, posant especial atenció a les violències més quotidianes, invisibles i subtils.
- ▶ Sensibilitzar i implicar a les persones membres del Grup Eirene i oferir espais i mecanismes de seguretat i de confiança que permetin un acompanyament adequat i assertiu de les persones assetjades i agredides dins de l'àmbit professional.
- ▶ Visibilitzar les categories interseccionals que, a més del gènere, poden influir en les discriminacions i les violències sexuals, com poden ser la classe social, l'ètnia, l'origen, l'orientació sexual, la identitat de gènere, la diversitat funcional, etc.

3

A qui s'aplica?

El present protocol s'estableix com un conjunt de normes, acords i directrius que indiquen com s'ha de procedir davant qualsevol situació de sexisme, discriminació, assetjament o agressió sexista o sexual que tingui lloc en els espais físics o virtuals on es porti a terme l'activitat de l'Associació Grup Eirene. Aquest marc d'actuació no només inclou l'abordatge de l'atenció i acompanyament quan una persona ha viscut la situació, sinó que també fa especial èmfasi en la visibilització i sensibilització prèvies, la prevenció i la detecció.

Més concretament, els col·lectius humans subjectes al protocol són:

- Junta directiva del Grup Eirene
- Equip tècnic del Grup Eirene
- Persones col·laboradores puntuals i habituals
- Persones sòcies
- Personal en pràctiques
- Persones voluntàries
- Entitats col·laboradores
- Qualsevol persona o empresa que presti els seus serveis a l'entitat
- Participants menors d'edat dels projectes de llarga durada en educació formal
- Participants dels tallers, activitats i projectes majors d'edat sota inscripció

S'inclouen els fets succeïts a:

- Despatx de l'entitat
- Espais virtuals
- Activitats, tallers o projectes realitzats fora de les instal·lacions de l'entitat
- Espais de desplaçament o pausa de l'activitat de l'entitat
- Fora de l'àmbit laboral

I en les activitats:

- Durant el transcurs d'una activitat, taller o projecte
- En una reunió presencial o virtual
- Formacions internes o externes
- Espais d'oci relacionades amb la feina
- Intercanvis juvenils
- Espais de desplaçament o pausa de l'activitat de l'entitat

El Protocol i els seus preceptes són d'obligat compliment per a totes aquelles persones que tinguin una relació formalitzada amb el Grup Eirene i comporta un compromís d'actuar sota les directrius i recomanacions que aquest estableix. Aquestes persones seran informades de l'establiment del protocol i per poder formar part de l'Associació hauran de firmar un document de compromís amb aquest. Això inclou a tots els col·lectius humans subjectes al protocol, incloses les persones participants menors d'edat dels projectes de llarga durada en educació formal i les participants dels tallers, activitats i projectes majors d'edat sota inscripció. Tanmateix, els processos d'intervenció varien segons els col·lectius humans implicats, el moment i lloc dels fets.

En cas que el Grup Eirene estableixi una relació o col·laboració amb una altra entitat, empresa o institució que ja disposi d'un Protocol per l'abordatge de les violències sexuals propi, s'informarà de l'existència del Protocol del Grup Eirene i s'acordarà que, donada una agressió o assetjament, es portarà a terme un procés d'investigació conjunt i s'aplicaran les mesures pertinents respectant ambdós protocols. S'espera que el procés permeti la simbiosi entre els procediments dels dos agents. El treball conjunt i col·laboratiu no exclou la firma de carta de compromís amb el Protocol del Grup Eirene i, en cap cas, ha d'afectar als principis de confidencialitat.

4

Glossari

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.

▲ Abús sexual (forma d'Agressions sexuals tipificades en el Codi Penal)²

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.

² 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_violencias_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf

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 sexuals³

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 gènere⁴

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 discriminatori per raó de sexe⁵

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.

▲ Assetjament discriminatori per raó d'opció sexual⁶

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 sexual⁷

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 masclistes⁸

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 sexuals⁹

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.

³ Guia per a l'elaboració de protocols davant les violències sexuals en espais públics d'oci <https://www1.diba.cat/liblioteca/pdf/60917.pdf>

⁴ 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_tematicas/igualtat/llei11-2014/QL100.pdf

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

⁶ 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_tematicas/igualtat/llei11-2014/QL100.pdf

⁷ Guia per a l'elaboració de protocols davant les violències sexuals en espais públics d'oci <https://www1.diba.cat/liblioteca/pdf/60917.pdf>

⁸ Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista <https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

⁹ Conceptualització de Creación Positiva

5

Procés d'intervenció

▲ Principis orientadors de les actuacions del Protocol¹⁰

Els principis orientadors del Protocol conformen els fonaments i les directrius mínimes que s'han de tenir presents de forma transversal en cadascuna de les intervencions i actuacions. Aquests paràmetres són els següents:

- Compromís i implicació en la lluita davant les violències masclistes/violències sexuals i LGTBIfòbia per part de totes les persones que mantenen una relació formalitzada amb el Grup Eirene; des de l'equip directiu, passant per l'equip tècnic fins a les persones o entitats col·laboradores o voluntàries.
- 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 masclistes i la LGTBIfòbia.
- Actuació immediata, amb respostes ràpides i contundents davant qualsevol tipus d'assetjament o agressió.
- Coneixement sobre violències masclistes i sexuals i LGTBIfòbia 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 LGTBIQ+, atenent les seves necessitats.
- Escolta de la veu de les dones assetjades o agredides, per posar el seus drets i la seva dignitat al centre ¹¹.
- Atenció especial a la diversitat de situacions de discriminació que poden trobar les persones LGTBIQ+ 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.
- Confidencialitat, dret a la intimitat i protecció de la dignitat en tot el procés d'intervenció amb la persona 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 del Grup Eirene, 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.

Per la correcta integració i aplicació d'aquests principis orientadors de l'actuació del protocol s'han de tenir sempre present les següents consideracions:

- 01** 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.
- 02** Que un únic episodi no desitjat és suficient per prendre totes les actuacions que siguin necessàries.
- 03** 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.
- 04** Que la inexistència de denúncies no significa necessàriament que no existeixin situacions d'agressió i/o assetjament.
- 05** Que el tractament dels episodis d'agressió i/o assetjament des de l'entitat seran sense perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que es derivin.
- 06** Que mantenir un entorn laboral que respecti la dignitat de les persones és responsabilitat de l'organització 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'incorporarà el Protocol en el Codi Ètic de l'entitat.

¹⁰ 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_tematicas/igualtat/llei11-2014/QL100.pdf

¹¹ 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>

Que així mateix la sensibilització, conscienciació i formació en gènere i dret antidiscriminatori ha d'incorporar-se als plans i programes formatius de l'entitat.

Actuacions

Les actuacions proposades i desenvolupades estant fonamentades en un procés d'autodiagnosi que pretén donar respostes concretes i determinades davant qüestions específiques. Aquestes respostes constitueixen una sèrie de directrius que han de ser aplicades per millorar les diverses mancances trobades en diferents àmbits d'actuació de l'entitat. Les actuacions que desenvolupa el Protocol tenen com a base la lògica dels eixos que contempla la Llei 5/2008, del 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, sexuals i LGTBIfòbiques. Les actuacions persegueixen disminuir els factors de risc i sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones i al col·lectiu LGTBIQ+, 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. Per tal d'assolir aquest propòsit, es posen en marxa una sèrie d'instruments teòrics i tècnics que han de permetre conèixer i detectar 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, teletreball, flexibilitat horària, etc.)
- **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.
- **Ètica¹²:** 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 o fora de l'àmbit professional.

A més, el present Protocol contempla les disposicions establertes per 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. Més concretament, es tenen present les següents disposicions:

- 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 LGTBIQ+ 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.
- Atenció a la diversitat de situacions de discriminació que es poden trobar les persones LGTBIQ+, 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 LGTBIQ+.
- Impuls d'espais participatius i d'interlocució i promoció de campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGTBIQ+ 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 reconguin els drets humans de les persones LGTBIQ+.
- 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.

¹² 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>. Disponible a <http://undocs.org/es/A/71/818>.

- 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 LGTBIQ+.
- Impuls d'espais participatius i d'interlocució i promoció de campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGTBIQ+ 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 reconguin els drets humans de les persones LGTBIQ+.
- 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

Signatura de la Carta de compromís amb el Protocol.

Actuació ¹³

La signatura de la declaració responsabilitza del compliment de les directrius i la normativa que marca el Protocol.

Qui ¹⁴

L'equip tècnic i les col·laboradores habituals del Grup Eirene.

Quan ¹⁵

En la posada en marxa del Protocol. Cada cop que s'estableixi una nova relació laboral formalitzada i habitual amb alguna persona. Cada cop que el Protocol s'actualitzi.

Seguiment ¹⁶

Nombre de signatures, les quals caldrà renovar cada cop que el Protocol s'actualitzi

¹³ Acció concreta vinculada a l'eix correspondent.

¹⁴ Qui té la competència i responsabilitat d'aconseguir un desenvolupament adient de l'actuació.

¹⁵ Recomanació sobre la temporalitat vinculada a l'actuació.

¹⁶ Sugeriments sobre indicadors de valoració i sobre accions futures al voltant de cadascuna de les actuacions.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE PREVENCIÓ

Difusió del Protocol

Actuació ¹³

Publicació del Protocol actualitzat a totes les xarxes de l'entitat, garantint el lliure accés i consulta de totes les persones que ho desitgin. Així com, l'enviament del Protocol a totes les persones que tenen una relació formalitzada amb el Grup Eirene en la posada en marxa del Protocol i cada cop

Qui ¹⁴

L'equip tècnic del Grup Eirene

Quan ¹⁵

En la posada en marxa del Protocol. Sempre que s'actualitzi el Protocol

Seguiment ¹⁶

Nombre de comunicacions dutes a terme a través dels diferents mitjans, i grau de coneixement i percepció del Protocol al Grup Eirene i al seu entorn laboral i activista.

Incorporació i /o adaptació dels documents

Actuació ¹³

Per adequar-se al Protocol, cal valorar la necessitat d'incorporar o adaptar els documents administratius i materials del Grup Eirene per a la inclusió i visibilització de la diversitat afectiva-sexual.

Qui ¹⁴

L'equip tècnic del Grup Eirene

Quan ¹⁵

En la posada en marxa del Protocol. Sempre que s'actualitzi el Protocol

Seguiment ¹⁶

Cada cop que el Protocol s'actualitzi.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE PREVENCIÓ

Incorporació de procediments de selecció segurs

Actuació ¹³

Des de l'atracció del talent fins a la selecció i la integració de noves persones a l'organització, han d'implantar requeriments previs que estiguin relacionats amb el Protocol per a totes les ofertes de feina (com ara, el compromís de confidencialitat i, en el cas de treballar habitualment en l'àmbit de menors, la petició del certificat de delictes de naturalesa sexual).

Qui ¹⁴

L'equip tècnic del Grup Eirene

Quan ¹⁵

Cada vegada que hi hagi noves incorporacions a l'organització.

Seguiment ¹⁶

Nombre i tipus de requeriments sol·licitats, i percepció de les noves incorporacions quant a requeriments.

Designació d'una persona encarregada de fer el seguiment del Protocol

Actuació ¹³

Aquesta persona serà l'encarregada de supervisar el correcte funcionament i aplicació del Protocol. Així com, posar sobre la taula els possibles canvis i/o modificacions que el Protocol necessiti, segons l'experiència d'ús. La persona de seguiment ha de conèixer profundament el Protocol i, si en un cas se la requereix, donar suport i assessorament a la persona de referència escollida per la víctima. Consegüentment, ha de ser conegut per tothom qui és i les seves vies de contacte.

Qui ¹⁴

Una persona de l'equip tècnic del Grup Eirene. Aquest rol sempre serà ocupat per la persona que més conegui el Protocol i/o estigui formada en qüestions de gènere.

Quan ¹⁵

En la posada en marxa del Protocol. El rol serà permanent i només es renovarà quan sigui possible i la persona ho sol·liciti.

Seguiment ¹⁶

Nombre i tipus de requeriments sol·licitats, i percepció de les noves incorporacions quant a requeriments.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE PREVENCIÓ

Incorporació de processos d'observació, reflexió i detecció a les trobades i reunions de l'entitat.

Actuació ¹³

Incorporació de processos d'observació, reflexió i detecció a les trobades i reunions de l'entitat. El treball d'observació de les rutines del Grup Eirene i dels seus espais de participació ha de permetre analitzar les relacions des d'una perspectiva de gènere. Conseqüentment, en les trobades i reunions de l'entitat es crearan espais de reflexió per posar en comú les conclusions d'aquests 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.

Qui ¹⁴

L'equip tècnic del Grup Eirene

Quan ¹⁵

En totes les trobades i reunions de l'entitat un cop s'hagi posat en marxa del Protocol.

Seguiment ¹⁶

Nombre d'espais d'observació, reflexió i detecció realitzats al llarg de l'any.

Desenvolupament d'accions de formació.

Actuació ¹³

Desenvolupament d'accions de formació. Destinades a l'equip tècnic i a les persones col·laboradores habituals del Grup Eirene. La formació ha d'estar enfocada en indicadors, estratègies i instruments d'identificació de violències masclistes/violències sexuals i LGTBIfòbia.

Qui ¹⁴

L'equip tècnic i col·laboradores habituals del Grup Eirene

Quan ¹⁵

En la posada en marxa del Protocol. Sempre que s'actualitzi el Protocol. Sempre que hi hagi una necessitat formativa per part de les persones l'equip tècnic i les persones col·laboradores habituals i que l'entitat s'ho pugui permetre.

Seguiment ¹⁶

Nombre d'accions formatives portades a terme, persones formades i grau de satisfacció.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE PREVENCIÓ

Facilitació d'informació sobre identificació i mecanismes de detecció.

Actuació ¹³

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 es facilitaran a l'equip directiu, equip tècnic, persones col·laboradores i sòcies, materials formatius d'interès que permetin 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.

Qui ¹⁴

L'equip tècnic del Grup Eirene i col·laboradores habituals del Grup Eirene

Quan ¹⁵

Sempre que es trobi material d'interès útil per les persones vinculades a l'entitat

Seguiment ¹⁶

Nombre de materials facilitats, així com la seva percepció respecte a la informació rebuda.

Promoure la participació en activitats, xerrades, formacions, fòrums, etc. relacionades amb feminismes i col·lectiu LGTBIQ+

Actuació ¹³

Les persones de l'equip tècnic i les persones col·laboradores habituals del Grup Eirene promouran la participació en diverses activitats que facilitin informació, experiències i idees relacionades amb feminismes i el col·lectiu LGTBIQ+, a fi d'ampliar i profunditzar els coneixements i recursos sobre aquests temes per part de l'entitat.

Qui ¹⁴

L'equip tècnic i col·laboradores habituals del Grup Eirene

Quan ¹⁵

Sempre que es trobi alguna activitat, xerrada, formació, fòrums, etc. relacionada amb feminismes i col·lectiu LGTBIQ+ que d'interès per les persones vinculades a l'entitat i alguna persona de l'equip tècnic i/o persona col·laboradora habitual hi pugui participar.

Seguiment ¹⁶

Nombre de participacions en activitats, xerrades, formacions, fòrums, etc. portades a terme, persones formades i grau de satisfacció.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ATENCIÓ

Firmar una carta de compromís a ser potencialment persona referència.

Actuació ¹³

Totes les persones de l'equip directiu, l'equip tècnic i les persones col·laboradores habituals de l'entitat firmaran una carta conforme, si es dona el cas, seran les encarregades de rebre, gestionar i resoldre les comunicacions i processos sobre assetjaments i agressions. De tal manera que, que la víctima d'una agressió o assetjament podrà escollir quina vol que sigui la persona encarregada de portar el seu cas. Aquesta última només haurà de posar-se en marxa quan tingui lloc un cas relacionat amb el Protocol. Es recomana que, si és possible i si la víctima hi està d'acord (mantenint la confidencialitat i anonimat), la persona escollida de referència es coordini amb la persona de seguiment.

Qui ¹⁴

L'equip directiu, l'equip tècnic i les persones col·laboradores habituals del Grup Eirene.

Quan ¹⁵

En la posada en marxa del Protocol i cada cop que s'incorpori a una persona a l'equip directiu o tècnic de l'entitat o comenci a col·laborar de forma habitual en aquesta.

Seguiment ¹⁶

Nombre de signatures el grau de coneixement i formació d'aquestes persones.

Desenvolupament de pautes genèriques per a una primera acollida.

Actuació ¹³

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.).

Qui ¹⁴

L'equip directiu i tècnic del Grup Eirene i les persones col·laboradores habituals.

Quan ¹⁵

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.

Seguiment ¹⁶

Percepció de l'adequació de les pautes a les situacions ateses.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ATENCIÓ

Establiment de mecanismes de comunicació.

Actuació ¹³

Establiment de mecanismes de comunicació. Les vies de comunicació estaran clarament definides i disponibles per a totes les persones que estableixin una relació formalitzada amb el Grup Eirene. A més, aquestes seran immediatament activades un cop es firmi la carta de compromís. Aquests mecanismes 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. Aquests consistiran en telèfons d'atenció i adreces de correu electrònic.

Qui ¹⁴

Establiment dels mecanismes per part de totes les persones que hagin firmat la carta de compromís a ser potencialment persones de referència.

Quan ¹⁵

Immediatament després de la firma de la carta de compromís a ser potencialment persones de referència. Consegüentment, els mecanismes de comunicació s'actualitzaran cada cop que una nova persona firmi.

Seguiment ¹⁶

Disponibilitat i accés als mecanismes de comunicació. Així com el nombre de notificacions rebudes per cadascuna

Establiment d'aliances amb recursos externs especialitzats

Actuació ¹³

Els vincles serveixen per desenvolupar possibles assessoraments, formacions i derivacions. Les vies de contacte dels diversos recursos externs estaran disponibles i accessibles per a totes les persones que ho sol·licitin al Grup Eirene.

Qui ¹⁴

L'equip tècnic i col·laboradores habituals del Grup Eirene.

Quan ¹⁵

En la posada en marxa del Protocol i cada cop que es trobi algun recurs extern especialitzat d'interès amb el qual es pugui establir aliances.

Seguiment ¹⁶

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.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE RECUPERACIÓ

Establiment d'aliances amb recursos externs especialitzats

Actuació ¹³

Les vies de contacte dels diversos recursos externs estaran disponibles i accessibles que ho sol·licitin al Grup Eirene. A més, en cas que sigui necessari, es recomanaran a la víctima els recursos externs especialitzats amb els quals es poden assessorar o es poden derivar.

Qui ¹⁴

L'equip directiu, l'equip tècnic i les persones col·laboradores habituals del Grup Eirene. La recomanació vindrà per part de la persona de referència escollida per la

Quan ¹⁵

En la posada en marxa del Protocol i cada cop que es trobi algun recurs extern especialitzat d'interès amb el qual es pugui establir aliances.

Seguiment ¹⁶

Nombre de recomanacions, derivacions i demandes d'informació als 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.

Establiment d'un sistema adequat de seguiment i valoració del procés

Actuació ¹³

El sistema per a la recuperació de la persona assetjada o agredida estar conformat per una sèrie d'entrevistes i reunions amb la persona involucrada i per una fitxa de seguiment del cas. En cada cas s'ha de tenir en compte la veu de la persona afectada i també les seves necessitats en aquesta part del procés.

Qui ¹⁴

La persona de referència escollida per la víctima.

Quan ¹⁵

Almenys tres cops al llarg del procés: al principi, amb la recepció del cas i a la meitat i al final del procés.

Seguiment ¹⁶

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.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE RECUPERACIÓ

Implantació, si s'escau, de mesures cautelars.

Actuació ¹³

En cas que sigui necessari, durant el procés d'investigació, la persona de referència amb l'acord de la víctima, podrà establir les mesures cautelars que es considerin necessàries i convenients. Aquestes poden ser: flexibilitat horària, redistribució de tasques, teletreball, permís retribuït. A més, en cas que la persona agressora sigui participant o col·laboradora de l'entitat, es pot contemplar la possibilitat de, mentre duri la investigació i no s'hagin pres les mesures definitives, no permetre-li l'accés a les pròximes activitats i/o cancel·lar provisionalment les futures col·laboracions.

Qui ¹⁴

La persona de referència amb l'acord de la víctima i el vistiplau de l'equip directiu.

Quan ¹⁵

Durant el procés d'investigació i quan sigui necessari i convenient.

Seguiment ¹⁶

Nombre de mesures cautelars aplicades, així com la valoració de la seva implantació per part de les persones que les han implantat.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE REPARACIÓ

Definició i desenvolupament de mesures restauratives concretes

Actuació ¹³

Totes les mesures han d'estar vinculades a les necessitats i peticions de la persona assetjada o agredida i als recursos del Grup Eirene. Es pot acordar, flexibilitat laboral d'acord amb la durada del procés de reparació: permisos, horari flexible, teletreball, etc. i/o derivació a entitats o agents externes especialitzades en processos de reparació i

Qui ¹⁴

La persona de referència escollida per la víctima d'acord amb les necessitats i peticions de la víctima.

Quan ¹⁵

A partir del moment que finalitza la investigació.

Seguiment ¹⁶

Nombre de mesures restauratives aplicades i valoració de les mateixes.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE REPARACIÓ

Implementació, si s'escau, de mesures sancionadores a la persona agressora

Actuació ¹³

Un cop finalitzada la investigació, si es demostren els fets, s'implantaran les mesures sancionadores a la persona agressora que siguin pertinents d'acord amb la llei, el conveni col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors. Perquè això sigui possible, la persona de referència haurà de presentar l'informe del cas a l'equip directiu i aquest podrà prendre les mesures pertinents.

Qui ¹⁴

L'equip directiu del Grup Eirene

Quan ¹⁵

Sempre que es demostrin els fets denunciats i que aquests constitueixin una o varies faltes d'acord amb la llei, el conveni col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors

Seguiment ¹⁶

Nombre de mesures sancionadores aplicades i valoració del impacte d'aquestes.

Desenvolupament d'accions de cura i reparació dels equips.

Actuació ¹³

Els equips que han viscut una situació propera de discriminació, assetjament o agressió també han de ser destinataris d'accions de cura i reparació. En cas que sigui necessari i que l'entitat s'ho pugui permetre es pot fer alguna sessió reparativa desenvolupada per professionals externes.

Qui ¹⁴

Les persones de l'equip que s'hagi vist afectat. Per tant, poden ser persones l'equip directiu, de l'equip tècnic del Grup Eirene i/o les persones col·laboradores habituals.

Quan ¹⁵

A partir del moment que finalitza la investigació.

Seguiment ¹⁶

Nombre de mesures restauratives aplicades i valoració de les mateixes.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE REPARACIÓ

Incorporació dels casos atesos a la memòria d'activitats.

Actuació ¹³

Es recollirà 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, sempre respectant la confidencialitat de les persones i els processos.

Qui ¹⁴

Equip tècnic del Grup Eirene.

Quan ¹⁵

Un cop l'any.

Seguiment ¹⁶

Presentació de la memòria d'activitats a l'Assamblea del Grup Eirene i publicació.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ÈTICA

Signatura de la Carta de compromís amb el Protocol

Actuació ¹³

El compromís ha de ser públic i s'ha de renovar cada cop que el Protocol s'actualitzi.

Qui ¹⁴

Totes les persones, empreses o entitats que tinguin o hagin establert una relació formalitzada amb l'Associació Grup Eirene

Quan ¹⁵

En la posada en marxa del Protocol. Cada cop que s'estableixi una nova relació formalitzada amb alguna persona, empresa o entitat. Cada cop que el Protocol s'actualitzi.

Seguiment ¹⁶

Nombre de signatures

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ÈTICA

Adaptació dels documents interns a l'aprovació del Protocol, així com la seva incorporació

Actuació ¹³

Cal vincular el Codi Ètic i altres documents fundacionals i de referència de l'entitat al Protocol, de tal manera que tots reconguin i referenciïn al Protocol i s'hi adaptin.

Qui ¹⁴

Equip tècnic del Grup Eirene.

Quan ¹⁵

En un any des de l'aprovació del Protocol per l'Assemblea del Grup Eirene.

Seguiment ¹⁶

Cada vegada que el Protocol s'actualitzi.

Garantia i transparència del caràcter democràtic del Protocol

Actuació ¹³

El funcionament del Protocol i dels diversos òrgans que en sorgeixen són públics i estaran disponibles per a tothom a la pàgina web de l'entitat. També totes les seves activacions estaran recollides a la memòria anual d'activitats del Grup Eirene

Qui ¹⁴

L'equip tècnic del Grup Eirene.

Quan ¹⁵

Sempre a partir de la posada en marxa del Protocol i anualment es publicarà la memòria d'activitats, en la qual, si s'escau, es recolliran les activacions del Protocol.

Seguiment ¹⁶

Publicació a la pàgina web i a la memòria anual d'activitats.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ÈTICA

Facilitació d'eines per a possibilitar la rehabilitació dels agressors

Actuació ¹³

Sempre que sigui possible, les eines que s'estableixin han d'estar sempre orientades i vinculades a la garantia de no repetició.

Qui ¹⁴

La persona de seguiment del Protocol amb el suport de totes les persones que hagin firmat el seu compromís a ser persones de referència, de tal manera que poden ser persones l'equip directiu, de l'equip tècnic del Grup Eirene i/o les persones col·laboradores habituals.

Quan ¹⁵

Un cop finalitzat el procés d'investigació.

Seguiment ¹⁶

Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme durant l'any i d'eines facilitades i grau d'ús efectiu d'aquestes.

Qui fa possible el bon funcionament del Protocol?

PERSONA DE SEGUIMENT

La persona assignada al rol de seguiment és l'encarregada de garantir i supervisar el correcte funcionament i aplicació del Protocol. Així com, posar sobre la taula els possibles canvis i/o modificacions que el Protocol necessiti, segons l'experiència d'ús. La persona de seguiment ha de conèixer profundament el Protocol i, en si en un cas se la requereix, donar suport i assessorament a la persona de referència escollida per la víctima. Consegüentment, ha de ser conegut per tothom qui és i les seves vies de contacte. Aquest rol és permanent i sempre serà ocupat per la persona que més conegui el Protocol i/o estigui formada en qüestions de gènere.

PERSONA DE REFERÈNCIA

És la persona escollida per la víctima o per la persona que hagi sigut testimoni de la violència, encarregada de rebre, gestionar i resoldre les comunicacions i processos sobre assetjaments i agressions. Aquesta persona no és permanent, sinó que només ha de posar-se en marxa quan se la requereixi en un cas relacionat amb el Protocol. Mentre estigui activa, es recomana una contínua coordinació amb la persona de seguiment, sempre que la víctima hi estigui d'acord i es mantingui la confidencialitat. En cas que la persona de referència i de seguiment siguin la mateixa, aquesta persona —sempre amb el vistiplau de la víctima i respectant la confidencialitat— podrà demanar ajuda i suport a una altra persona de l'entitat.

A més, 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 l'entitat, tot garantint la confidencialitat de la informació.

▲ Seguiment i avaluació

El seguiment del Protocol, com s'ha esmentat amb anterioritat, és responsabilitat de la persona 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. La persona de seguiment es reunirà, sempre que sigui consentit i necessari, amb la persona de referència que estigui portant un cas. A més, serà l'encarregada valorar l'organització, coordinació i gestió de les actuacions del Protocol posades en marxa i la seva relació amb els objectius previstos, recopilant la informació necessària dels informes i memòries. Consegüentment, totes les persones que tinguin dubtes, qüestions o inquietuds sobre el Protocol podran adreçar-se a la persona de seguiment i, així com proposar-li canvis o modificacions. A través de l'anàlisi i les sol·licituds i/o consultes rebudes, la persona de seguiment podrà convocar reunions sobre el Protocol per posar sobre la taula la necessitat de revisar, modificar i/o canviar quelcom del seu funcionament.

6

Comunicació institucional

Parlem de comunicació institucional atenent a la difusió –interna i externa— que el Grup Elrene 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.

Parlem de comunicació institucional atenent a la difusió –interna i externa— que el Grup Elrene 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 el Protocol i els motius pels quals s'ha pres la decisió de elaborar-lo, 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 del Grup Elrene i del seu posicionament per fer front a qualsevol tipus de violència sustentada pel patriarcat.

▲ Comunicació operativa del Protocol

Quan comunicar?

- Després de la seva validació i abans de posar-lo en marxa
- Quan es doni una situació sexista, discriminatòria, d'assetjament o agressió.
- Recordatoris als espais de participació del Grup Eirene, especialment a les assemblees generals.

Com comunicar?

- Canals de comunicació interna del Grup Eirene (correus, reunions, trobades, etc.)
- Canals de comunicació externa (pàgina web, xarxes socials, memòria d'activitats, etc.)

▲ Discurs i perspectiva de gènere¹⁷

No s'hauria de dir mai que als espais físics i relacionals del Grup Eirene 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.

¹⁷ Informació extreta i adaptada del Protocol de LaFede.cat. Disponible a: <https://www.lafede.cat/protocolviolencies/>

Tothom que pertanyi al Grup Eirene s'ha de sentir partícip de **formar part del Protocol** i voler **donar resposta** a aquestes problemàtiques masclistes que afecten les dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+, 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 adequadament són:

INFORMAR SOBRE LES
DONES I PERSONES
DELS COL·LECTIUS
LGTBIQ+

INFORMAR SOBRE
ELS AGRESSORS,
ELS ASSETJAMENTS
DISCRIMINATORIS
I SEXUALS I LES
AGRESSIONS SEXUALS

NO DIFUMINAR LA
RESPONSABILITAT
DELS ASSETJADORS I
AGRESSORS

NO MINIMITZAR LES
DISCRIMINACIONS, ELS
ASSETJAMENTS I LES
AGRESSIONS

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.

7

Drets i obligacions

▲ Obligacions del Grup Eirene

Segons la normativa aplicable¹⁸, el Grup Eirene, 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:

- El Grup Eirene 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 del Grup Eirene

01 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.

El Grup Eirene està obligat a adoptar mesures que tendeixin a garantir els drets anteriors, per tant a fer efectiu aquest Protocol. Les mesures hauran de ser acordades amb les persones treballadores i aprovada per l'Assemblea general.

¹⁸ La LOIEDH, la LIEDH, TRLET, LPRL i el conveni col·lectiu i l'acord laboral del Grup Eirene.

02 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).

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

▲ Obligacions i drets de les persones treballadores i col·laboradores habituals del Grup Eirene

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: Tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i cooperar amb l'organització en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

8

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 persona 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. 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 el Grup Eirene hagi generat tot els mecanismes legalment i èticament oportuns.

Des d'aquest marc, el Protocol estableix una sèrie de fases per la seva correcta aplicació:

FASE 1	Recepció de la comunicació en format de queixa o denúncia
FASE 2	Obertura d'un procés d'investigació
FASE 3	Aplicació de mesures
FASE 4	Tancament del cas i valoració del procés

Cal tenir present que el cas que la persona que presenti una queixa o denúncia impliqui a una altra associació, empresa o institució que ja disposi d'un Protocol propi, tal com s'ha apuntat a l'apartat "A qui s'aplica?", s'haurà de portar a terme un procés d'investigació conjunt i aplicar les mesures pertinents respectant ambdós protocols. Donat el cas existeixen cinc possibilitats:

1 **Que la persona que presenti la queixa hagi presenciat una situació d'agressió o assetjament entre persones de l'altra entitat.** En aquest cas la persona del Grup Eirene que hagi estat testimoni de la situació té l'obligació d'informar a la persona de seguiment i de presentar un escrit comunicant i informant de la situació a la contrapart, a fi de que aquesta apliqui el seu propi Protocol. La redacció de l'escrit el pot fer amb el suport de la persona de seguiment. Si la contrapart ho desitja, la persona testimoni i la de seguiment es poden reunir amb l'entitat afectada, a fi d'exposar amb més detall la situació observada.

2 **Que la persona que presenti la queixa o denúncia hagi presenciat o sigui la persona afectada d'una violència d'una persona de l'altra entitat cap a una del Grup Eirene.** En aquest cas, la persona del Grup Eirene podrà comunicar la situació a la persona de referència que esculli. Aquesta última es reunirà amb la persona afectada per saber-ne els detalls i, amb el suport de la persona de seguiment —sempre que la víctima doni el seu vistiplau—, comunicarà la situació a la contrapart, sempre mantenint la confidencialitat. A partir d'aquest moment, s'obrirà un procés d'investigació de forma conjunta i es prendran les mesures que es creguin pertinents, tant en relació amb la persona involucrada del Grup Eirene i com amb l'entitat contrapart.

3 Que la persona que presenti la queixa o denúncia hagi presenciat una violència d'una persona del Grup Eirene cap a una de l'altra entitat. En aquest cas, la persona testimoni notificarà la situació a la persona de referència que esculli. Aquesta última amb el suport de la persona de seguiment comunicarà la situació a la contrapart. A partir d'aquest moment, s'obrirà el procés d'investigació de forma conjunta i es prendran les mesures que es creguin pertinents, tant en relació amb la persona o persones involucrada del Grup Eirene com amb l'entitat contrapart.

4 Que l'entitat contrapart notifiqui al Grup Eirene que algun dels seus membres els ha comunicat una situació d'agressió o assetjament entre dues persones del Grup Eirene. En aquest cas, la persona que hagi rebut la notificació informará a la persona de seguiment i concertará una reunió amb l'entitat contrapart a fi de conèixer tota la informació sobre la situació observada. A partir d'aquest moment, s'obrirà el procés d'investigació interna i es prendran les mesures que es creguin pertinents.

5 Que l'entitat contrapart notifiqui al Grup Eirene que algun dels seus membres els ha comunicat una situació d'agressió o assetjament entre una persona del Grup Eirene i la seva pròpia entitat. En aquest cas, la persona que hagi rebut la notificació informará a la persona de seguiment i concertará una reunió amb l'entitat contrapart a fi de conèixer tota la informació sobre la situació observada. A partir d'aquest moment, s'obrirà el procés d'investigació conjunta i es prendran les mesures que es creguin pertinents, tant en relació amb la persona involucrada del Grup Eirene com amb l'entitat contrapart.

FASE 1: La recepció de la comunicació

La primera fase del procés 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 interna o externa.

Queixa

La queixa té per objectiu informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i si ho desitja, preparar la fase de denúncia interna o externa i investigació, si escau.

Qui la pot presentar?

La persona afectada o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament

A qui es presenta?*

A la persona de seguiment o a la persona de referència escollida per la víctima o el testimoni

Com es presenta?

Sempre que es demostrin els fets denunciats i que aquests constitueixin una o varies faltes d'acord amb la llei, el conveni col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors

* En cas que es tracti d'una persona del Grup Eirene testimoni d'una situació d'agressió o assetjament entre persones d'una altra entitat, aquesta haurà de presentar la queixa a la persona de seguiment.

Denúncia interna

La denúncia interna té per objectiu obrir un procés d'investigació interna que possibiliti la presa de mesures cautelars, sancionadores i restauratives. A més, si la persona afectada ho desitja, se li facilitarà l'assessorament i acompanyament necessari per emprendre accions legals i emetre una denúncia externa.

Qui la pot presentar?

La persona afectada

A qui es presenta?

A la persona de referència escollida per la víctima.

Com es presenta?

Presencialment, verbalment o per correu electrònic

Denúncia externa

La denúncia externa té per objectiu emprendre accions legals més enllà de l'entitat, deixant el cas en mans de la justícia.

Qui la pot presentar?

La persona afectada

A qui es presenta?

A les persones i/o institucions especialitzades (cossos policials, advocats, etc.)

Com es presenta?

A través dels canals legal i oficials

En tots els cassos, la persona de referència escollida, haurà d'acompanyar, assessorar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi. Durant aquest procés i sempre amb el vistiplau de la persona que ha emès la queixa o denúncia, la persona de referència es coordinarà amb la persona de seguiment, mantenint la confidencialitat. En cas que la persona de referència i de seguiment siguin la mateixa, aquesta persona —sempre amb el vistiplau de la víctima i respectant la confidencialitat— podrà demanar ajuda i suport a una altra persona de l'entitat. Les actuacions de la persona de referència durant tot aquest procés són:

- 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.
- Informar sobre les obligacions que té la persona que vol comunicar o posar denúncia.

- Obrir el procés d'investigació
- Gestionar de la documentació sobre el cas garantint la confidencialitat de la informació.
- Cal recordar que aquest procediment és per garantir els drets de les víctimes, però també per garantir que les mesures que el Grup Eirene posa en marxa estiguin dins dels marges que dicta la llei.

FASE 2: Obertura de la investigació

Sempre que hi hagi una queixa, s'obrirà un procés d'investigació que realitzarà la persona de referència amb el suport, si s'escau, de la persona de seguiment. Aquesta 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 del Grup Eirene, si escau, l'adopció d'aquestes mesures.

La investigació s'inicia a partir de la queixa realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia queixa només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament. 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 queixes 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 presenta la queixa. 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.

V. Entrevistar-se amb la persona acusada

VI. 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 tant de recuperació i reparació, com preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
- 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 de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generi.

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.

FASE 3: Aplicació de mesures

Davant la presentació d'una queixa o denúncia, la persona de referència assessorada per la persona de seguiment i d'acord amb la persona afectada podrà aplicar una sèrie de mesures. L'aplicació de mesures variarà segons el cas i les persones que n'estiguin implicades.

En relació amb les persones implicades cal tenir present que sempre existeixen cinc possibilitats:

- 1 Que l'agressió o assetjament es doni entre dos membres del Grup Eirene
- 2 Que l'agressió o assetjament es doni entre un membre del Grup Eirene i una persona d'alguna associació, empresa o institució amb la qual existeix alguna relació i/o col·laboració.
- 3 Que l'agressió o assetjament es doni entre un membre del Grup Eirene i una persona participant d'alguna activitat dinamitzada pel Grup Eirene.
- 4 Que l'agressió o assetjament es doni entre dos participants d'alguna activitat dinamitzada pel Grup Eirene.
- 5 Que una persona del Grup Eirene hagi patit una agressió o assetjament fora de l'àmbit laboral, però que el seu rendiment laboral estigui minvat per les seqüeles psicològiques i/o físiques.

Existeixen tres tipus de mesures aplicables: cautelars, sancionadores i recuperadores i reparadores que a continuació es detallen.

MESURES CAUTELARS

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, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures sempre hauran de ser acceptades per la persona assetjada. Aquestes variaran segons les persones implicades.

Algunes de les mesures cautelars que es poden aplicar són les següents: flexibilitat horària, redistribució de tasques, teletreball, permís retribuït. A més, en cas que la persona agressora sigui participant o col·laboradora de l'entitat, es pot contemplar la possibilitat de, mentre duri la investigació i no s'hagin pres les mesures definitives, no permetre-li l'accés a les pròximes activitats i/o cancel·lar provisionalment les futures col·laboracions.

MESURES SANCIONADORES

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)¹⁹ i el conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018²⁰, al qual està sotmès el Grup Eirene.

FALTES LLEUS	<u>Article 50. B. Conveni Col·lectiu:</u> "Desatenció o descortesia amb les persones en que es relacioni en el servei."	<u>Article 53. Conveni Col·lectiu:</u> "Amonestació verbal o per escrit."
FALTES GREUS	<u>Article 51. B. Conveni Col·lectiu:</u> "Accions usant mètodes i tècniques que atemptin contra la dignitat de les persones, generant etiquetes devaluadores i discriminatòries."	<u>Article 53. Conveni Col·lectiu:</u> "La sanció de les faltes greus i molt greus requereix la comunicació escrita al treballador, en la qual s'han de fer constar la data i els fets que la motiven." "b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies."
	<u>Article 51. E. Conveni Col·lectiu:</u> "Els mals tractes de paraula o d'obra i la falta de respecte o consideració, tant als companys de feina com als usuaris/es dels serveis."	
FALTES MOLT GREUS	<u>Article 52. J. Conveni col·lectiu:</u> "Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigís vers altri qualssevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'altres (xantatges, etc.)."	<u>Article 53. Conveni Col·lectiu:</u> "La sanció de les faltes greus i molt greus requereix la comunicació escrita al treballador, en la qual s'han de fer constar la data i els fets que la motiven." "c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina 21 a 60 dies; inhabilitació per accedir a cap nou grup professional durant dos anys; acomiadament."
	<u>Article 54. C. Estatut dels Treballadors:</u> "Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convisquin amb ells."	
	<u>Article 54. G. Estatut dels Treballadors:</u> "L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa."	

¹⁹ <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/>

²⁰ <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=803650>

MESURES DE RECUPERACIÓ I REPARACIÓ

Un cop finalitzada la investigació, s'aplicaran la sèrie de mesures de recuperació i restauració que siguin necessàries i pertinents. Aquestes, malgrat que sempre posaran l'accent a la persona agredida o assetjada, tindran present les tres esferes: la víctima, l'equip i l'agressor.

PERSONA ASSETJADA O AGREDIDA

S'aplicaran les mesures restauratives concretes que responguin a les necessitats i peticions de la persona agredida o assetjada. Aquestes poden ser: flexibilitat laboral d'acord amb la durada del procés de reparació, permisos, horari flexible, teletreball, etc. i/o derivació a entitats o agents externs especialitzades en processos de reparació i justícia restaurativa.

L'EQUIP DE TREBALL

Els equips que hagin viscut de manera propera la situació de discriminació, assetjament o agressió també han de ser destinataris d'accions de cura i reparació. En cas que sigui necessari i que l'entitat s'ho pugui permetre es pot fer alguna sessió reparativa desenvolupada per professionals externes.

PERSONA ASSETJADORA O AGRESSORA

Un cop finalitzada la investigació, si es demostren els fets i sempre que sigui possible, es facilitaran les eines i els recursos necessaris per a possibilitar la rehabilitació dels agressors orientades i vinculades a la garantia de no repetició.

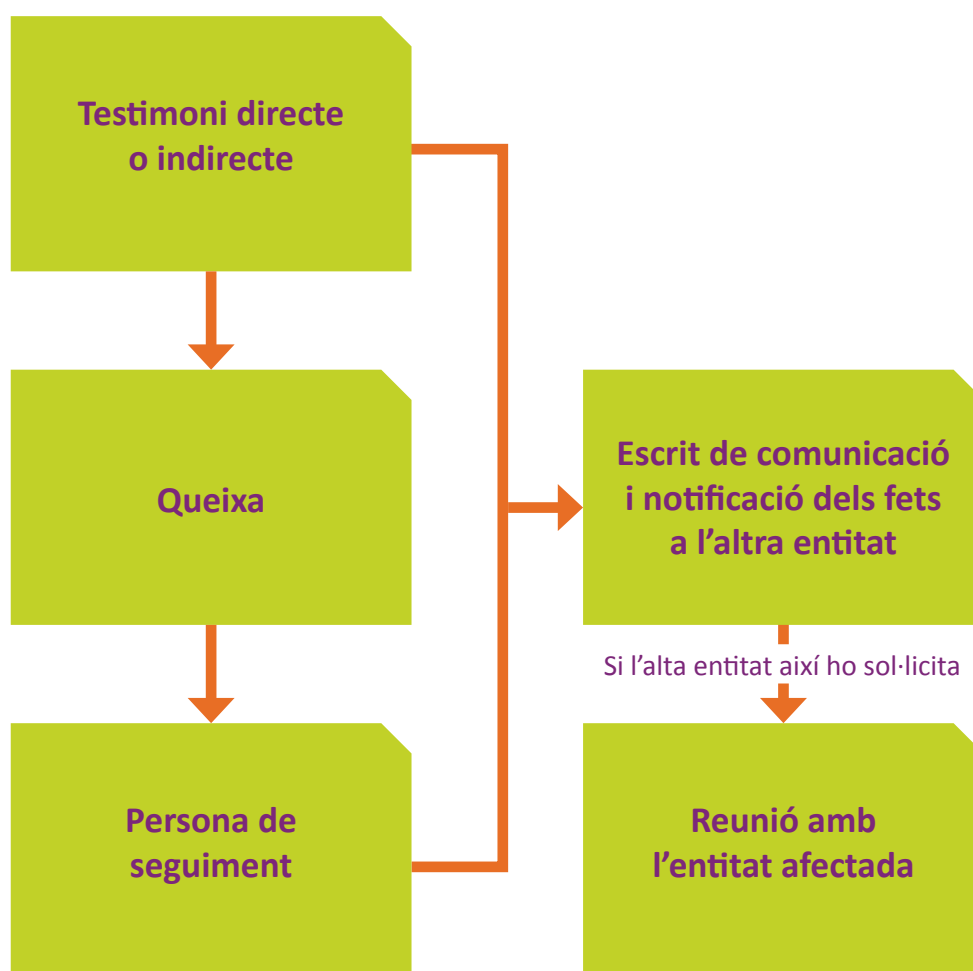
Drets de les persones treballadores en situació de violència gènere que ha de garantir el Grup Eirene d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica integral contra la violència de gènere:

- ▶ Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent la treballadora/r afectat/da qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat ho sol·liciti.
- ▶ Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/ores amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.
- ▶ Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.
- ▶ Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent-se prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la seguretat social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectat/da ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.
- ▶ Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur i durant aquest període computen les cotitzacions a la seguretat social.
- ▶ Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part de la treballadora/r afectada/at, amb el termini de temps més breu possible.
- ▶ Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una treballadora/r es acomiadada/t mentre exerceixi els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere, l'acomiadament serà declarat nul i la treballadora/or haurà de ser readmès/sa.

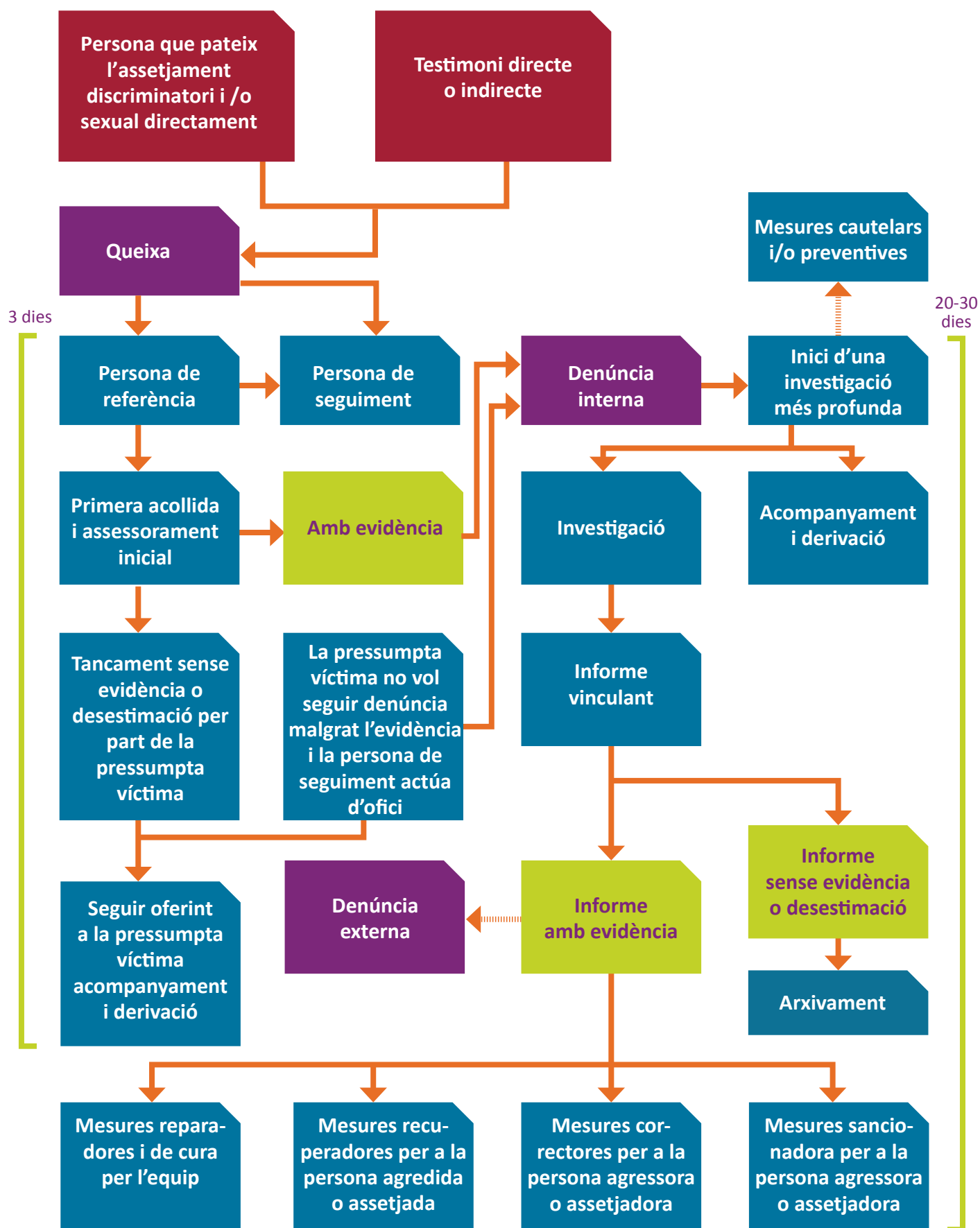
9

Circuits

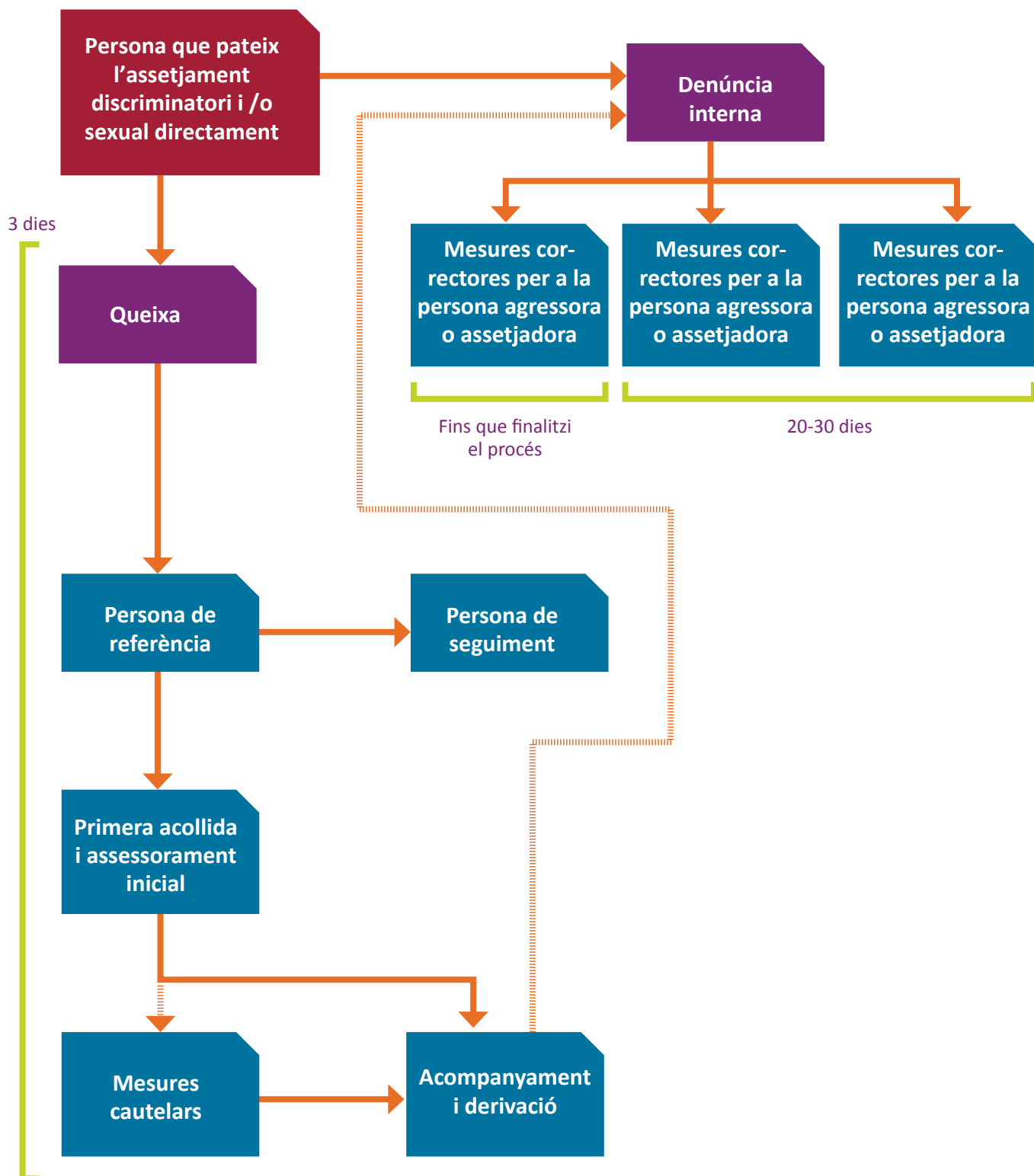
- ▲ Circuit assetjament o agressió entre persones d'una altra entitat



▲ Circuit assetjament sexual o discriminatori dins l'entitat Grup Eirene

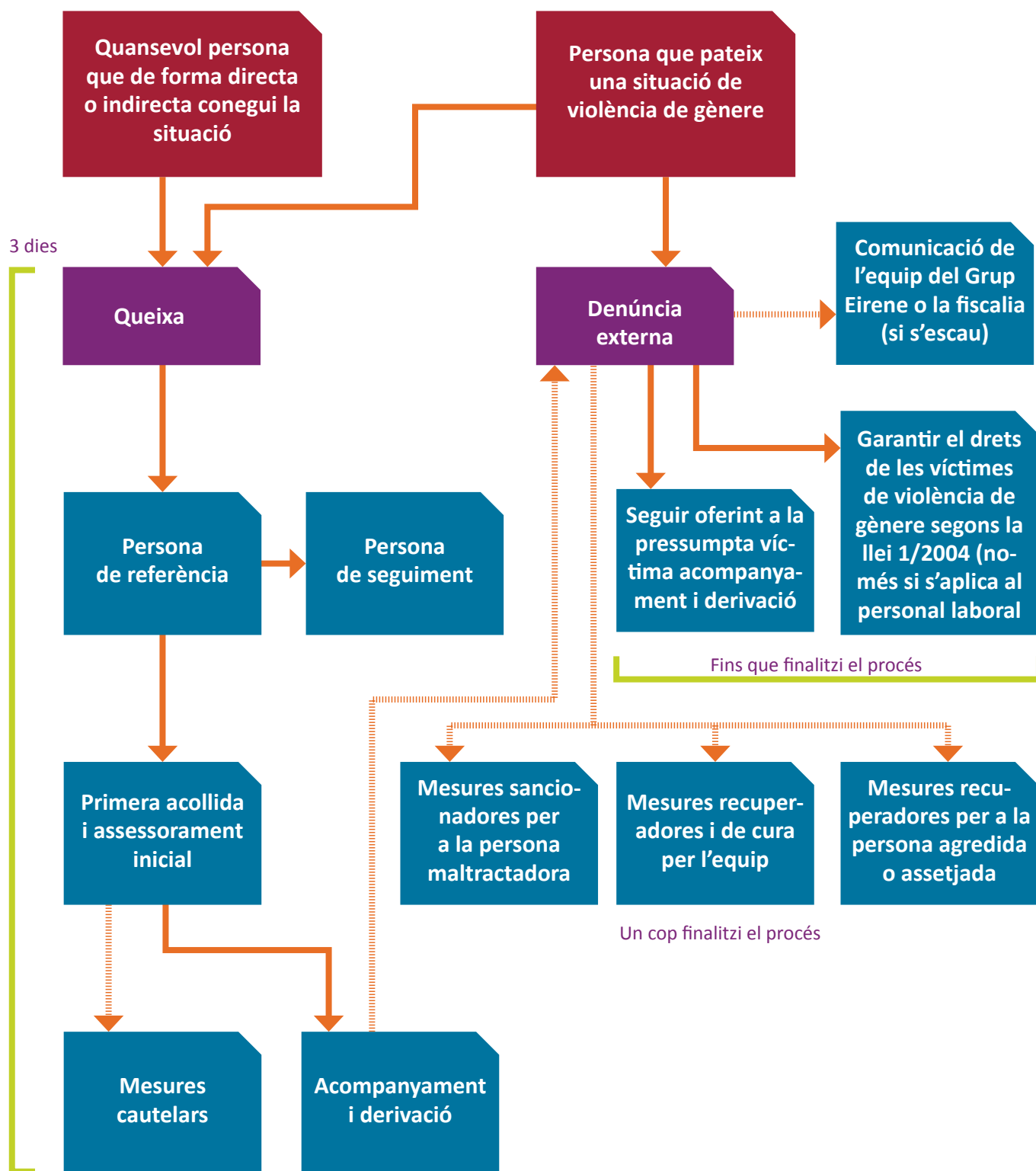


▲ Circuit assetjament sexual o discriminatori fora l'entitat Grup Eirene



▲ Circuits violència de gènere

(Un/a membre de la parella és personal laboral, o ambdues parts ho són)



10

Bibliografia

RESOLUCIÓ TSF/2786/2017, de 27 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 7512, del 7 de desembre del 2017. Disponible a: <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=803650>

Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya (2019). Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci.

Disponible a:

https://interior.gencat.cat/web/.content/home/030_arees_dactuacio/seguretat/violencia_masclista_i_domestica/Protocol_seguretat_violencias_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf

Diputació de Barcelona (2018). Guia per a l'elaboració de protocols davant les violències sexuals en espais públics d'oci. Disponible a: <https://www1.diba.cat/liblioteca/pdf/60917.pdf>

Galtung, J. (1990). Cultural Violence. Journal of Peace Research, Vol. 27 (3), pàg. 291–305. Disponible a: <http://www.jstor.org/stable/423472>

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

LaFede.cat (2018). Protocol per l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions. Disponible a: <https://www.lafede.cat/protocolviolencias/>

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals. Boletín Oficial del Estado, 269, del 10 de novembre del 1995. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado, 71, del 23 de març del 2007. Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=555974>

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 5123, del 2 de maig del 2008.

Disponible a: <https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 6730, del 17 d'octubre del 2014.

Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=672704>

Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors. Boletín Oficial del Estado, 255, del 24 d'octubre del 2015.

Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>