

Protocol

Prevenió i abordatge de les
violències masclistes i LGTBI-
fòbiques en l'àmbit laboral

**Cooperatives
de Treball**

Presentació

1. Introducció

- 1.1 Què és un protocol i per què cal tenir-ne un?
- 1.2 Què volem abordar amb un protocol?

2. Objectius i àmbits

- 2.1 Objectius
- 2.2 Àmbits d'aplicació

3. Marc legal

- 3.1 Àmbit estatal
- 3.2 Àmbit autonòmic
- 3.3 Àmbit comunitari

4. Marc conceptual

- 4.1 Violències masclistes i LGTBI-fòbiques
- 4.2 Assetjament en l'àmbit laboral
- 4.3 Micromasclismes en l'àmbit laboral
- 4.4 Tipologies i subjectes implicats

5. Drets i obligacions

- 5.1 Obligacions legals de l'FCTC
- 5.2 Obligacions de la representació legal de les persones treballadores
- 5.3 Drets i obligacions de les persones treballadores

6. Òrgans implicats

- 6.1 Comissió del protocol
- 6.2 Comissió d'acompanyament
- 6.3 Persona referent
- 6.4 Principis d'actuació de les persones responsables en la gestió d'un cas d'assetjament

7. Mesures

- 7.1 Mesures en l'àmbit de la prevenció
- 7.2 Mesures en l'àmbit de la detecció

8. Procediments i circuits d'actuació

- 8.1 Denúncia per via externa
- 8.2 Comunicació per via interna
 - 8.2.1 Fase I: atenció i assessorament
 - 8.2.2 Fase II: investigació
 - 8.2.3 Fase III: aplicació de mesures
 - 8.2.4 Procediment en cas de comunicació de micromasclisme en l'àmbit laboral



9. Seguiment i avaluació del protocol

- 9.1 Mecanismes de seguiment
- 9.2 Mecanismes d'avaluació

Bibliografia

Annex

Omplir per part de l'organització:

- Antecedents en matèria d'igualtat i prevenció de les violències masclistes 
- Compromís de l'organització amb la prevenció i abordatge 

Presentació

La Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (FCTC) disposa d'una trajectòria en el desenvolupament de mesures feministes i de promoció de la igualtat. N'és una mostra la mateixa existència de l'Eix Feminista dins l'estructura de governança de l'organització, que preveu que totes les accions que desenvolupa l'FCTC tinguin aquesta mirada. Fruit de la tasca duta a terme des d'aquest eix, es va elaborar el Pla d'igualtat de gènere (2020-2021), que preveu una sèrie de mesures encaminades a contrarestar o corregir les situacions de discriminació per raó de gènere que es puguin donar dins de la federació, a més d'introduir la transversalitat de la perspectiva de gènere en tot el funcionament intern.

El present Protocol d'abordatge de les violències masclistes i de l'assetjament sexual, per raó de gènere, preferència sexual o identitat de gènere, sorgeix com una de les accions d'aquest primer pla d'igualtat, en què es manifesta que l'FCTC no compta amb cap protocol i s'estableix com a mesura d'elaboració i difusió d'aquesta eina de prevenció, detecció i abordatge.

Així doncs, a partir d'aquesta tasca, l'FCTC manifesta el seu compromís de treballar activament en la prevenció i l'erradicació de qualsevol forma de violència masclista que es pugui donar dins l'organització. A més, com a federació i com a òrgan aglutinador de les cooperatives de treball de casa nostra, també marca en la seva pauta de treball el suport que calgui donar en aquest àmbit a les cooperatives federades; és a dir, tal com es defineix en els objectius, pretenem fer de “mirall” per a les cooperatives federades, a les quals volem animar a l'elaboració del seu propi protocol i, també, acompanyar-les quan calgui.

Som conscients que les cooperatives, encara que ens regim per uns principis basats en la democràcia i la igualtat de drets, no duem a terme la nostra activitat aïllades de l'estructura heteropatriarcal que conforma el món en què vivim. És, per tant, un objectiu important per a l'FCTC construir i utilitzar les eines necessàries per combatre, conjuntament amb les cooperatives, totes les violències que en resulten, alhora que continuarem treballant perquè els valors cooperatius siguin els que marquin, en tota la seva magnitud, la nostra tasca.

1. Introducció

1.1 Què és un protocol i per què cal tenir-ne un?

1.2 Què volem abordar amb un protocol?

1.1 Què és un protocol i per què cal tenir-ne un?

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

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

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

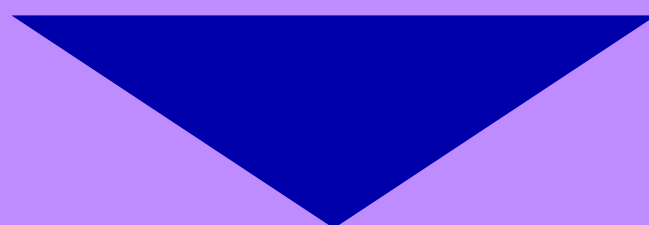
El present protocol pretén esdevenir una eina orientativa de prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTB-fòbiques dins l'FCTC i convertir-se en una “bona pràctica” en la qual es puguin emmirallar les cooperatives federades de l'FCTC.

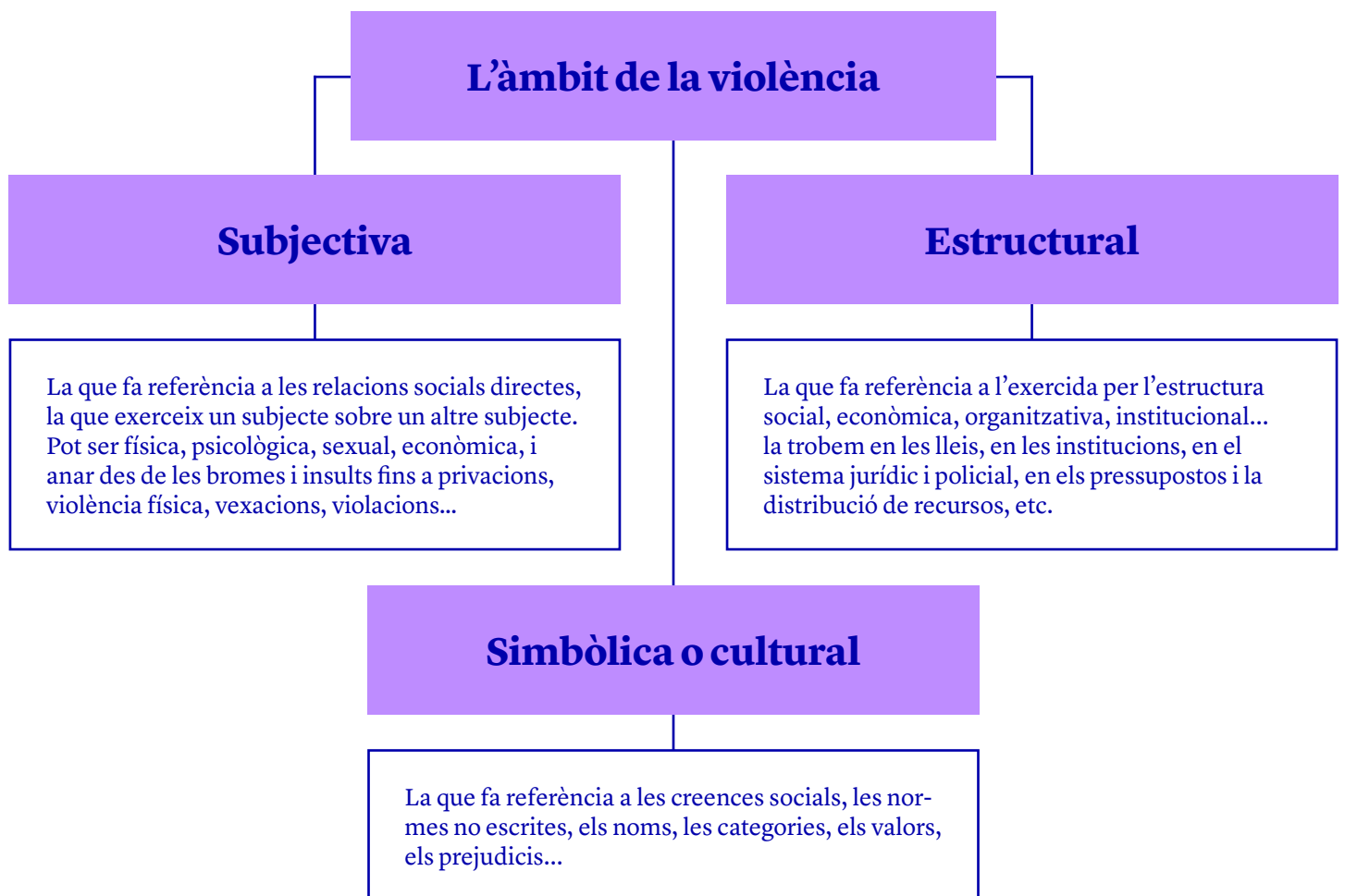
1.2 Què volem abordar amb un protocol?

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

En concret, per violències masclistes i LGTB-fòbiques (en plural, perquè presenten moltes formes) entenem aquelles violències que tenen el seu origen en “el gènere” en tant que clau de volta d'un sistema social, cultural, polític i econòmic anomenat cis-hetero-patriarcat que és discriminatori, desigual i violent vers les dones i subjectes amb identitats de gènere i opcions sexuals no normatives. Aquesta definició, impulsada pels moviments feministes i inclosa el 2004 a la Llei orgànica d'igualtat, entén, per tant, que són un problema social i necessiten respostes socials.

Per entendre el per què d'aquestes violències ens és molt útil comprendre que s'estructuren i sostenen sobre tres àmbits interrelacionats i sense els quals la resta no seria possible:





Si la violència que nosaltres percebem amb més facilitat, la subjectiva, existeix perquè hi ha tot un sistema de creences i una estructura social que permet que passi. Aquests tres pilars de les violències són a la base de la nostra manera de relacionar-nos i comunicar-nos, i poden arribar a extrems molt greus i dolorosos. Passa, però, que sovint en els mitjans, en l'educació, en la política, en els nostres espais laborals o el nostre dia a dia, donem més importància a la violència subjectiva o directa, perquè en palpem els efectes immediats

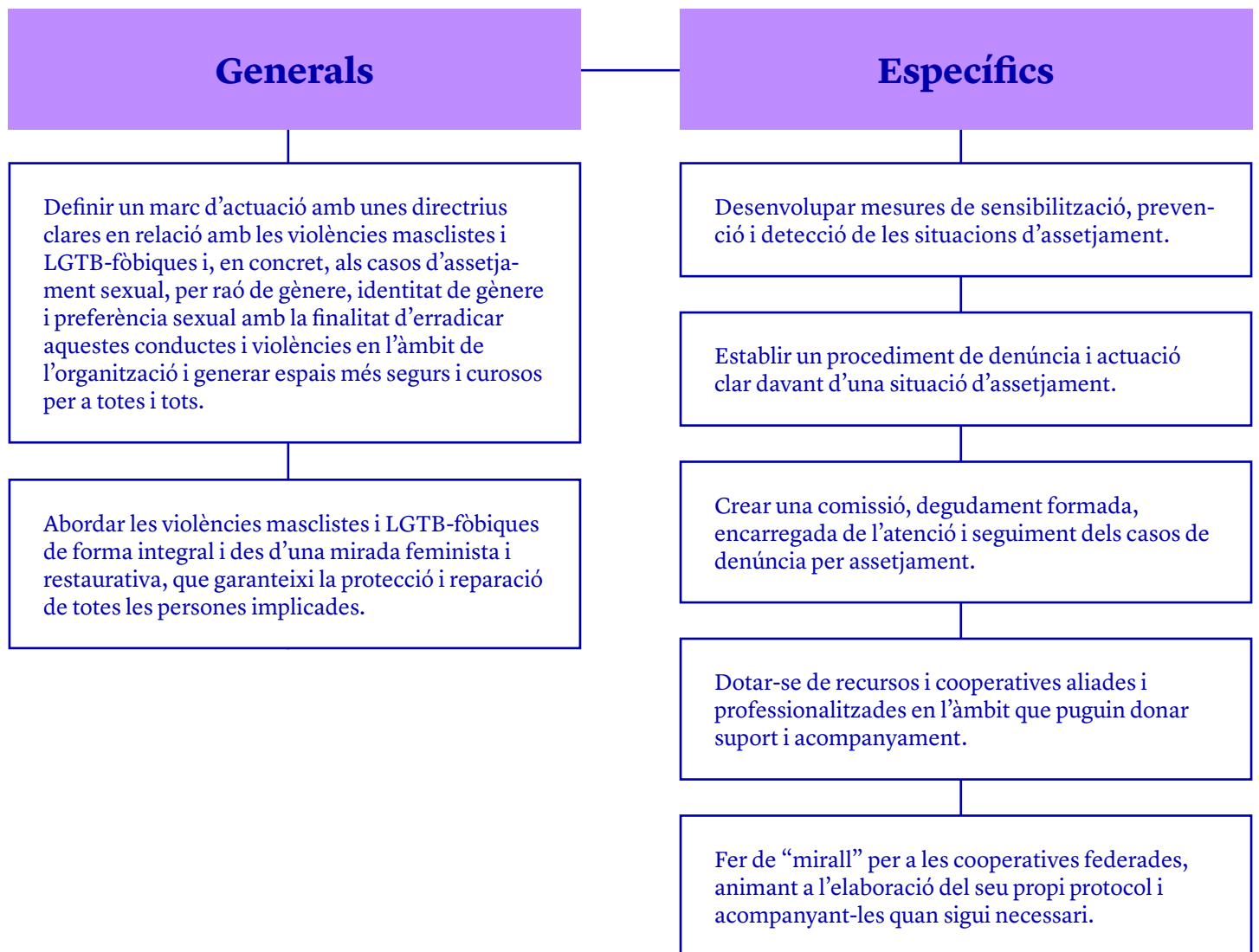
a cop d'ull; però cal ser conscients que les violències i agressions no són actes individuals, sinó que tenen l'origen en bases estructurals i culturals de la societat, i que cal actuar sobre aquestes tres dimensions per tal d'abordar-les, erradicar-les i construir noves realitats lliures d'aquesta violència. Així doncs, en aquest document parlem de violències masclistes i LGTBI-fòbiques en plural, perquè apostem per entendre i abordar aquest fenomen en la seva complexitat i no quedar-nos amb la part més visible o directa.

2. Objectius i àmbits

2.1 Objectius

2.2 Àmbits d'aplicació

2.1 Objectius



2.1 Àmbits d'aplicació

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

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

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

3. Marc legal

3.1 Àmbit estatal

3.2 Àmbit autonòmic

3.3 Àmbit comunitari

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

Seguidament, recollim les principals consideracions entorn d'aquest marc legal vigent a escala estatal, autonòmica i comunitària.

3.1 Àmbit estatal

En l'àmbit estatal, l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes suposa un punt d'inflexió important, atès que estableix, d'una banda, l'obligatorietat d'adoptar mesures “dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes” (art. 45.1.) i, de l'altra, l'adopció també de mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina:

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

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

3.2 Àmbit autonòmic

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

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

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

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

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

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

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

3.3 Àmbit comunitari

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

4. Marc conceptual

- 4.1 Violències masclistes i LGTBI-fòbiques
- 4.2 Assetjament en l'àmbit laboral
- 4.3 Micromasclismes en l'àmbit laboral
- 4.4 Tipologies i subjectes implicats

4.1 Violències masclistes i LGTB-fòbiques

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2 Assetjament en l'àmbit laboral

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

Assetjament sexual

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

Conductes verbals

- Comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona.
- Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
- Oferir/fer pressió per concretar cites o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

Conductes no verbals

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús d'imatges, fotografies, gràfics, vinyetes, etc. de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes, missatges instantanis o de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Comportament físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona, de manera innecessària.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de gènere

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

Conductes discriminatòries per raó de gènere*

- Formes ofensives d’adreçar-se a una persona.
- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les habilitats i el seu potencial intel·lectual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, excloure la persona o no prendre-la seriosament.
- Fer comentaris sexistes.
- Menysprear la feina feta per dones.
- Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s’han associat a l’altre sexe.

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

Discriminació per embaràs o maternitat

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

Conductes discriminatòries
per embaràs o maternitat

- Fer bromes o comentaris insultants sobre l'embaràs i sobre si la persona haurà d'agafar la baixa.
- Assignar a la dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional que tenia abans d'aquesta circumstància.
- Denegar a una dona embarassada o mare d'un nadó permisos als quals té dret.
- No contractar o no renovar el contracte a una dona per l'embaràs (potencial o real).
- Frenar el desenvolupament professional d'una dona pel fet d'estar embarassada o de tenir criatures petites (denegar una promoció).

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

Discriminació per raó d'identitat de gènere

“Qualsevol comportament basat en la identitat de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

Conductes discriminatòries
per raó d'identitat de gènere

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

Discriminació per raó de preferència sexual

“Qualsevol comportament basat en l’orientació sexual d’una persona que tingui la finalitat o provoqui l’efecte d’atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

Conductes discriminatòries
per raó de preferència sexual

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

4.3 Micromasclismes en l'àmbit laboral

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

Els micromasclismes són les pràctiques de la violència masclista en la vida quotidiana, són formes subtils i quotidianes de discriminació cap a un grup oprimint que generen un dany insidiós i acumulatiu. El prefix “micro” no fa referència a la dimensió o a la gravetat de la violència, sinó a la seva normalització en l'entorn social, que les han convertit en invisibles i invisibilitzades, d'aquí la seva “perillositat”.

Són comportaments de control i domini de baixa intensitat que s'executen amb consciència de fer-ho o sense, però que es donen en un context d'opressió i estan connectades a privilegis i a una opressió contextual. És important entendre que són agressions, en tant que es realitzen sense acord o consentiment.

Tipologies (classificació Luis Bonino)

Utilitaris

Forcen la disponibilitat femenina aprofitant-se de diversos aspectes “domèstics i cuidadors” del comportament femení tradicional. Són estratègies d'imposició de sobrecàrrega per evitació de responsabilitats. Alguns exemples són: la no responsabilització sobre les feines reproductives i l'aprofitament i abús de les capacitats “femenines” de servei.

Encoberts

Abusen de la confiança i credibilitat femenina ocultant el seu objectiu. Es caracteritzen per la seva índole insidiosa, encoberta i subtil, raó per la qual són molt efectius. Aquests són els més manipulatius, i per les seves característiques d'encoberts, la dona no sol percebre'ls, encara que ho nota psicològicament amb diverses intensitats. Alguns exemples són: la creació de falta d'intimitat.

Crisis

S'utilitzen en períodes en els quals l'equilibri de poder en les relacions entre un home i una dona entra en crisi i es desequilibra en direcció a una major igualtat, tant a causa d'un augment de l'autonomia de la dona, com per una disminució de la sensació de control i domini de l'home. Alguns exemples són: que un home posi en dubte que la dona s'està esforçant en el treball, que un home no valori les tasques que realitza la dona, dir que ajudarà en algunes tasques i no fer-ho.

Coercitius

La seva característica particular és que en ells l'home usa la força psíquica, l'econòmica o la de pròpia personalitat d'una manera directa, per intentar obligar la dona, limitar la seva llibertat, espoliar el seu pensament, el seu temps o el seu espai i restringir la seva capacitat de decisió. Alguns exemples: coaccions a la comunicació, ús expansiu-abusiu de l'espai i del temps per aconseguir el que volen, l'apel·lació a la superioritat de la lògica masculina.

Alguns exemples

Ocupació de l'espai

Ocupació tant física (postura física, obertura de cames, estar al cap de la taula, etc.) com simbòlica (to de veu alt, etc.) de l'espai laboral.

Bropropriating

Apropiació i explotació com a pròpia d'una idea o del treball d'una dona per part d'un home, que s'emporta tot el mèrit.

Monopolització de la paraula

Intervencions constants, aclaparant el debat i sense donar espai a altres participacions.

Maninterrupting

Interrupcions constants i innecessàries per part d'homes quan una dona està parlant.

Mansplaining

Acció i efecte d'un home que explica a una dona alguna cosa que probablement ella ja sap, i que potser coneix millor que no pas el seu interlocutor. En general es tracta de narratives paternalistes, condescendents i esbiaixades cognitivament des d'una mirada masculina.

Autojustificació i no responsabilitzar-se

No reconeixement i justificació per part d'alguns homes quan se'ls assenyala alguna conducta masclista i no responsabilitzar-se quan hi ha un compromís (fer-se la víctima en lloc d'assumir i responsabilitzar-se dels seus actes).

No tenir cura de l'espai i les persones

No assumir tasques reproductives i de cura i esperar (de forma conscient o inconscient) que seran les dones qui ho faran.

Apel·lació a la lògica masculina

Invalidació de les emocions apel·lant a la raó.

4.3 Tipologies i subjectes implicats

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

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

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

La jurisprudència distingeix entre les tipologies d'assetjament següents:

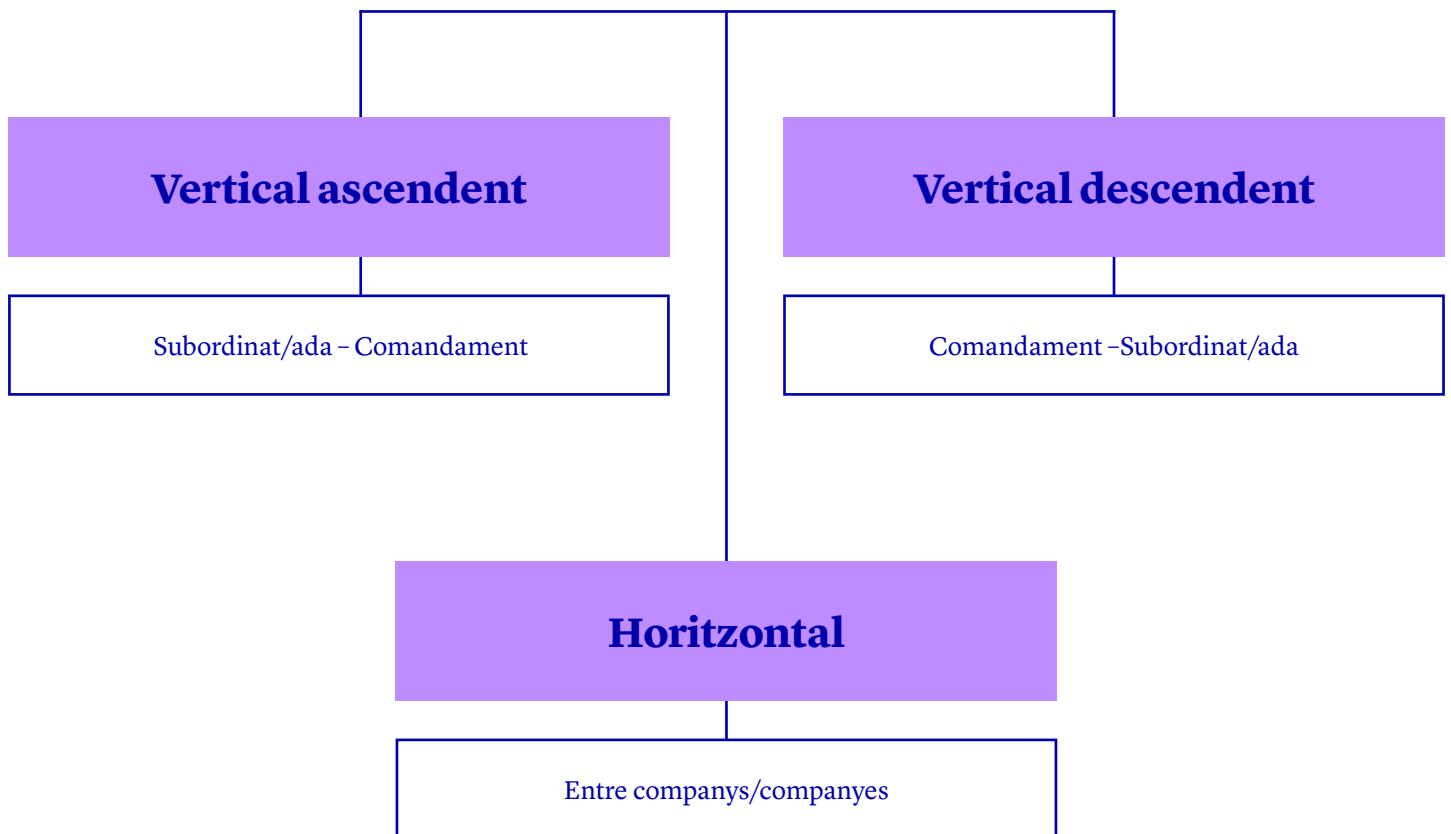
Assetjament d'intercanvi *quid pro quo*

Aquest està vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

Assetjament ambiental

Vinculat tant a l'assetjament sexual com a l'assetjament per raó de gènere, aquest tipus d'assetjament és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:



5. Drets i obligacions

5.1 Obligacions legals de l'FCTC

5.2 Obligacions de la representació legal de les persones treballadores

5.3 Drets i obligacions de les persones treballadores

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

5.1 Obligacions legals de l'FCTC

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

A no ser discriminades sexualment o per raó de gènere.

A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.

Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.

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

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament

D'una banda, s'ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'organització decideixi adoptar.

D'altra banda, s'ha de garantir que la salut de les persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de l'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 l'LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 i 16 de la Llei, entre d'altres).

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

5.2 Obligacions de la representació legal de les persones treballadores

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

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

Obligacions

Implicar-se en la definició de la política de l'organització contra l'assetjament.

Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema.

Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.

Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.

Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts (la correcció dels procediments d'investigació, per exemple).

Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.

5.3 Drets i obligacions de les persones treballadores

Drets

Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.

Dret a no viure comportaments o situacions ofensives, discriminatòries, humiliants, denigrants o molestes.

Dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Obligacions

Impulsar els vincles laborals des del respecte i la no discriminació, garantint un espai de treball segur i no discriminatori.

No ignorar situacions ofensives, molestes i discriminatòries que puguin esdevenir assetjament.

Acompanyar emocionalment les persones que viuen situacions d'assetjament des de la no victimització i garantir la seva privacitat.

Cooperar amb l'organització en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

6. Òrgans implicats

6.1 Comissió del protocol

6.2 Comissió d'acompanyament

6.3 Persona referent

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

6.1 Comissió de protocol

Per tal de garantir que les actuacions i accions contingudes en el present protocol es portin a terme i se'n faci un seguiment i avaluació, és necessari crear una comissió permanent formada per un equip de persones sensibilitzades i formades en l'àmbit de les violències masclistes. Aquesta comissió serà

l'encarregada del desenvolupament del present protocol, tot desplegant les mesures de prevenió i detecció que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció quan arribi la comunicació d'un possible cas d'assetjament, si escau, adoptant les mesures cautelars, reparadores i de sanció pertinents.

Característiques de la comissió del protocol

La comissió pot ser mixta, però haurà de tendir a representar la diversitat de gènere vetllant perquè hi hagi majoria de dones i persones LGTBI.

La comissió haurà d'estar integrada per les membres següents:

- 2 persones de l'equip tècnic (tenir en compte la varietat de jerarquies).
- 2 persones del consell rector (1 persona de l'eix feminismes i l'altra no; una de les dues ha de ser del consell permanent).

Les membres de la comissió hauran d'estar sensibilitzades i formades en violències masclistes i diversitat sexual i de gènere.

La comissió pot incorporar persones especialitzades en la matèria, quan sigui necessari un acompanyament professional.

El nomenament serà efectiu durant 2 anys. Es procurarà una renovació i relleu gradual de les persones membres d'aquesta comissió i se'n revisarà la composició.

Cal definir una persona suplent, per poder substituir les persones titulars de la comissió en cas que algunes d'aquestes es trobi en situació d'indisposició o tingui una vinculació directa amb les persones afectades.

En cas que alguna de les persones que conformen la comissió pugui ser susceptible d'haver comès un assetjament, serà immediatament substituïda per la persona suplent i s'iniciarà un procés d'investigació.

La comissió es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de dur a terme les tasques assignades i, com a mínim i de manera ordinària, semestralment per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del protocol.

Funcions de la comissió de protocol

Promoció de les accions de prevenció i detecció.

Seguiment semestral de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.

Recepció de les denúncies o consultes en relació amb les diferents formes d'assetjament.

Creació de la comissió d'acompanyament.

Definició dels mecanismes per garantir la confidencialitat.

Identificar si el comportament denunciat és susceptible de constituir un assetjament sexual, per raó de gènere, identitat de gènere o preferència sexual.

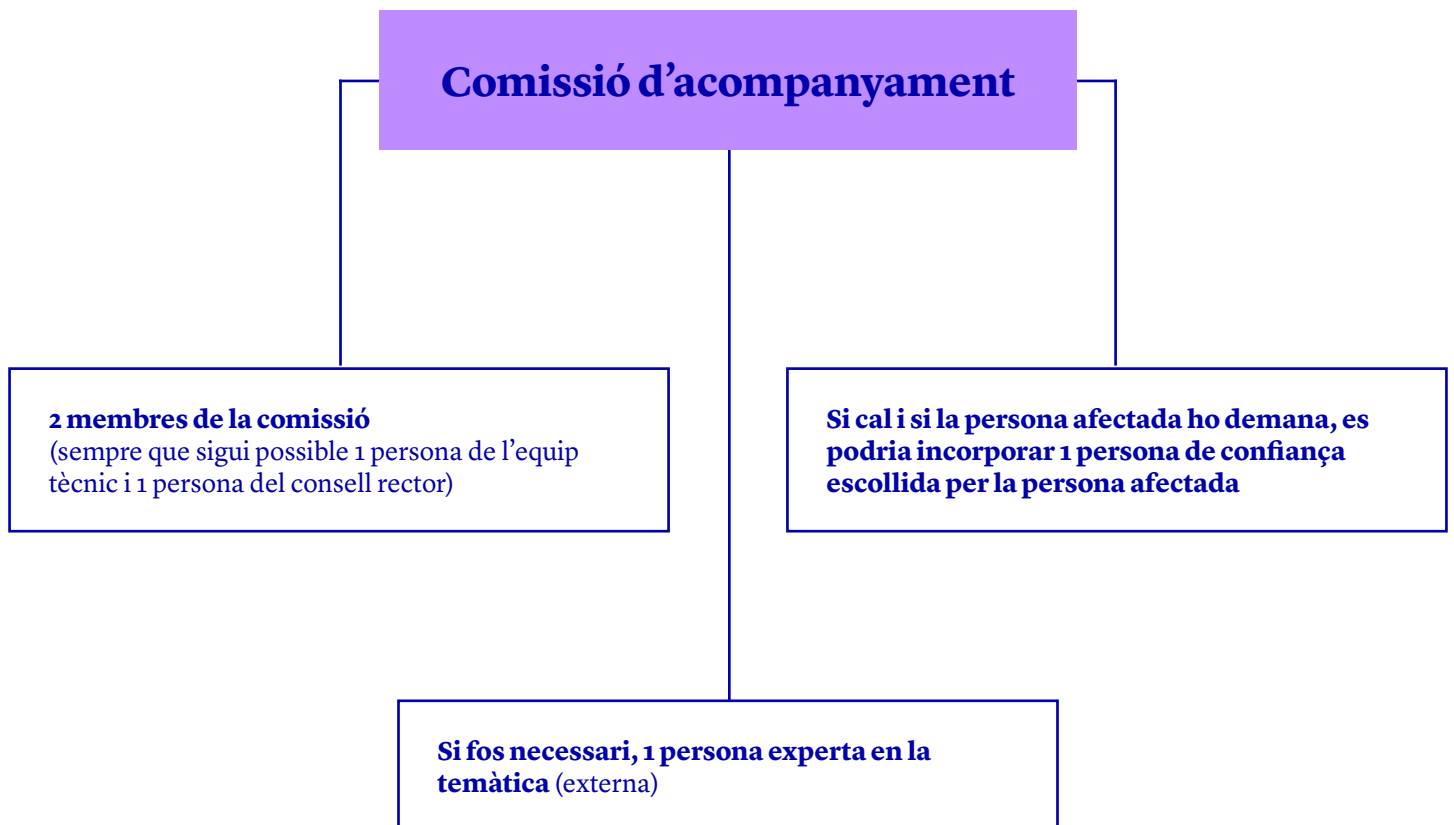
Quan sigui necessari, interposar les mesures cautelars davant un cas d'assetjament.

Prendre les mesures corresponents per tal d'evitar altres casos d'assetjament.

6.2 Comissió de d'acompanyament

En cas de denúncia, la comissió del protocol crearà una comissió d'acompanyament específic per acompanyar el cas en qüestió. Aquesta comissió estarà formada per:

És important que les persones escollides de la comissió del protocol no tinguin vincles o algun tipus de relació amb les persones implicades en el cas.



Funcions de la comissió d'acompanyament

Designar la persona referent del cas (d'entre les integrants de la comissió d'acompanyament).

Acompanyar, assessorar la persona afectada i donar-li suport.

Proposar mesures cautelars durant la fase inicial de la investigació, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).

Reunir el màxim de proves possibles per a la investigació de l'assetjament.

Portar a terme la fase d'investigació.

Emetre un informe de conclusions i la proposta d'actuació (mesures correctores, reparadores i/o sancionadores).

Proposar mesures per fer un correcte seguiment del cas.

Acompanyar la persona afectada en tot el procés a través de l'escolta activa i la no victimització.

6.3 Persona referent

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament i una vegada creada la comissió d'acompanyament, aquesta serà l'encarregada de designar una persona referent del cas d'entre les persones que conformen la comissió.

Funcions de la persona referent

Escoltar i rebre el relat de la persona afectada.

Entrevistar la persona denunciada.

Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut i el circuit del protocol i els recursos interns disponibles.

Facilitar a la persona afectada vies i recursos de suport i referència externs (mèdics, psicològics, legals...).

Assessorar a l'hora de procedir amb la denúncia.

Gestionar i custodiar la documentació en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen.

Oferir acompanyament en tot el procés.

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

Principis d'actuació

Respecte i protecció S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).

Confidencialitat La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial.

Dret a la informació Totes les persones implicades en el procés tenen dret a la informació sobre el procediment de l'organització, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons el tipus de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

Formació A fi de garantir el procediment, l'organització ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria.

Diligència i celeritat La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de 20 dies laborables, ampliable, en cas necessari, a 30 dies.

Tracte just El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

Col·laboració Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

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

7. Mesures

7.1 Mesures en l'àmbit de la prevenció

7.2 Mesures en l'àmbit de la detecció

7.1 Mesures en l'àmbit de la prevenió

Acció 1

Campanya de difusió (interna i externa) sobre el protocol per tal d'informar i sensibilitzar sobre l'existència i necessitat del protocol i la seva posada en marxa.

Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
Comissió del protocol. Comunicació.	Persones que treballen internament a l'FCTC. Cooperatives federades Públic en general.	Curt 	Realització de la campanya.

Acció 2

Realització d'una autodiagnosi interna de l'FCTC per tal de detectar dinàmiques de poder, micromasclismes i altres tipus de violències simbòliques que es puguin estar donant dins l'organització.

Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
Comissió del protocol. Equip tècnic.	Persones que treballen internament a l'FCTC.	Curt.	Nre. de sessions realitzades. Existència informe amb l'autodiagnosi. % de la plantilla assisteix a les sessions (desagregat per gènere).

Acció 3

Analitzar la cultura organitzacional, mecanismes de participació, tipus de lideratge, etc. dins l'FCTC, per tal de detectar possibles dinàmiques autoritàries i/o excloents.

Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
Comissió del protocol. Equip tècnic.	Persones que treballen internament a l'FCTC.	Llarg.	Nre. de sessions realitzades. Existència informe amb recull de les principals conclusions i propostes de millora. % de la plantilla assisteix a les sessions (desagregat per gènere).

Acció 4

Establiment de mecanismes de comunicació interns per a la gestió de conflictes per tal de generar espais més curosos i segurs.

Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
Equip tècnic.	Persones que treballen internament a l'FCTC.	Mitjà.	Convocatòria d'almenys un espai anual de gestió de conflictes, tensions i malestars.

Acció 5

Elaboració de campanyes preventives i de sensibilització (sobre micromasclismes, violències simbòliques i assetjament en l'àmbit laboral).

Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
Comissió del protocol.	Persones que treballen internament a l'FCTC. Cooperatives federades.	Mitjà.	Realització de les campanyes.

Acció 6

Realització de formacions i jornades de reflexió (sobre prevenió i abordatge de les violències masclistes).

Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
Comissió del protocol.	Persones que treballen internament a l'FCTC. Cooperatives federades.	Mitjà.	Nre. de formacions i jornades realitzades. % de la plantilla assisteix a les sessions (desagregat per gènere).

7.2 Mesures en l'àmbit de la detecció

Acció 1

Establiment d'un canal o més canals clars i segurs per a la recepció de denúncies sobre assetjament i donar-los a conèixer a tota la plantilla.

Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
Comissió del protocol.	Qualsevol persona de l'FCTC que vulgui comunicar una situació de micromasclisme o assetjament.	Curt.	Canal definit. Acció informativa per donar a conèixer el canal.

Acció 2

Formació i capacitació en violències masclistes i assetjament en l'àmbit laboral a les persones que formaran part de la comissió del protocol.

Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
Equip tècnic.	Membres de la comissió del protocol.	Curt.	Nre. de formacions i capacitacions realitzades. % d'assistència.

Acció 3

Realització d'enquestes i altres mecanismes per recollir les opinions i vivències de les persones treballadores per tal de detectar situacions de risc d'assetjament i altres formes de violència masclista (existència de situacions precursors, ambient de treball...) i conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'FCTC.

Responsable	Destinatàries	Termini	Indicadors
Comissió del protocol.	Persones que treballen internament a l'FCTC.	Mitjà 	Nre. d'enquestes realitzades. Nre. de persones que han contestat l'enquesta (desagregat per gènere).

8. Procediments i circuits d'actuació

8.1 Denúncia per via externa

8.2 Comunicació per via interna

8.2.1 Fase I: atenció i assessorament

8.2.2 Fase II: investigació

8.2.3 Fase III: aplicació de mesures

8.2.4 Procediment en cas de comunicació de micromasclisme en l'àmbit laboral

8.1 Denúncia per via externa

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

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

En el cas que la persona afectada sol·liciti assessorament a la comissió del protocol sobre les possibles vies externes a les quals es pot acollir, caldrà que les persones referents:

1__ Puguin valorar juntament amb la persona afectada la gravetat i l'abast de l'incident o incidents: aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps, valorar la relació de poder i posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada...

2__ Escoltin la voluntat i necessitats de la persona afectada.

3__ Puguin aclarir els dubtes, característiques i objectius de cada una de les vies (l'administrativa i la judicial).

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

8.2 Comunicació per via interna²

Qualsevol persona que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat de gènere o de preferència sexual, en una activitat o espai laboral de l'FCTC (definit a l'apartat de l'àmbit d'aplicació), podrà comunicar-ho a la comissió del protocol de manera verbal o escrita. A la vegada, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'assetjament de les ja esmentades, està obligada a comunicar-ho a la comissió del protocol.

En el cas que la situació d'assetjament es doni entre persones d'una cooperativa associada a l'FCTC, la persona farà la denúncia a l'òrgan responsable d'aquella cooperativa. En tot cas, quan la persona consideri que no rep les garanties i el suport adequat per part de l'entitat, podrà dirigir-se directament a la comissió del protocol i demanar assessorament i acompanyament i, si escau, la seva intervenció.

Comunicació verbal

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

1__ A qualsevol de les persones integrants de la comissió del protocol.

2__ A una persona de confiança, que ho haurà de traslladar a la comissió del protocol.

3__ A algun/a representant legal de les persones treballadores, que ho traslladarà a la comissió del protocol.

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

Comunicació escrita

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

1__ Enviant un correu a la comissió del protocol (correu propi).

2__ Presentant directament una denúncia formal³.

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

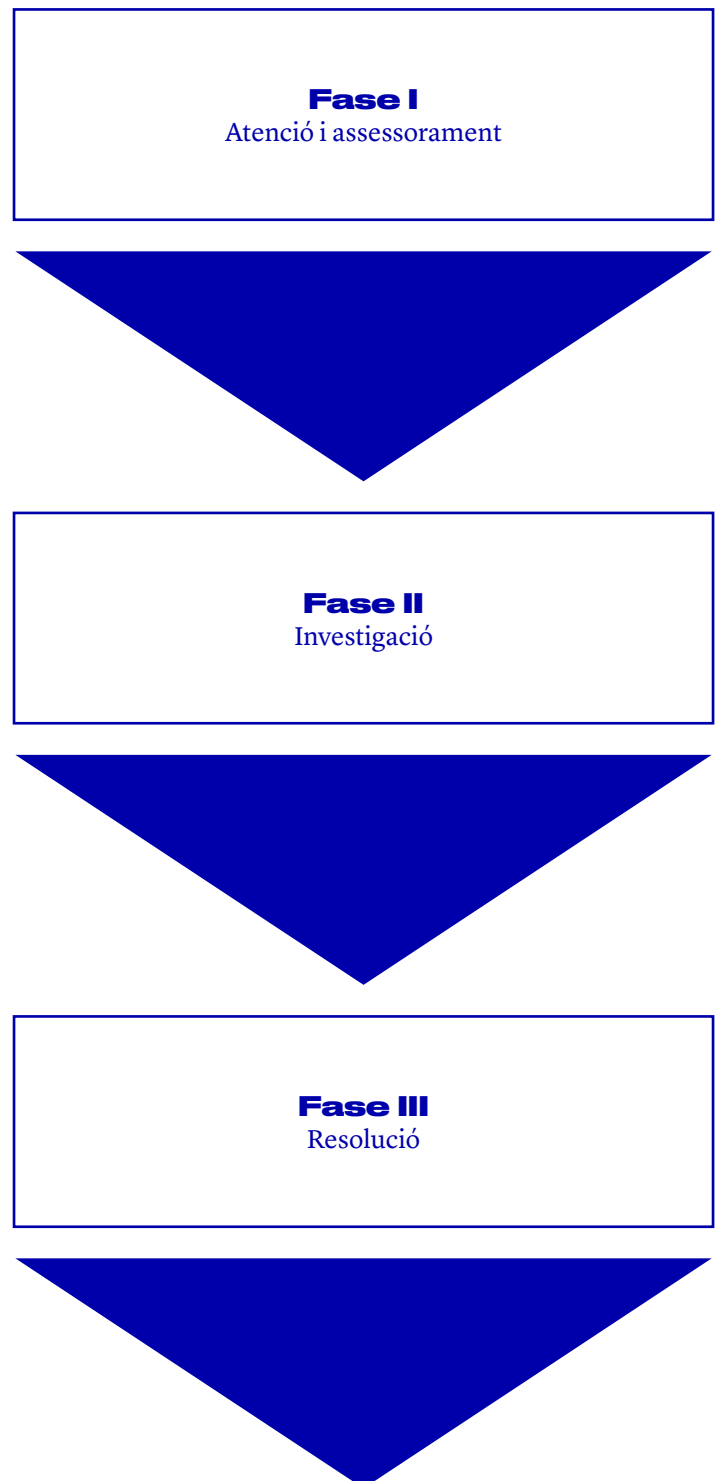
2. Esquema del circuit d'actuació (Annex 1)

3. Model de denúncia (Annex 2)

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

Mesures	
Preventives	Aquestes són les mesures proposades a l'apartat 6 del present protocol i d'altres que puguin anar sorgint durant la seva aplicació. Aquestes mesures tenen com a principal objectiu combatre el risc de patir situacions d'assetjament.
Correctores	Són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o quan ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen que aparegui, i sovint evita que s'agreugi o es repeteixi. Per aplicar aquestes mesures cal fer estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

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



8.2.1 Fase I: atenció i assessorament

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

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

1__ Escoltar el relat de la persona afectada, identificar quins elements poden ser constitutius d'assetjament i definir-ne la gravetat.

2__ Valorar el nivell de risc.

3__ Valorar si és viable una resolució interna i, en cas que no, informar sobre els recursos de la via externa.

4__ Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern.

5__ Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal.

Recomanacions per a l'acompanyament a la persona afectada

Atrevir-se a preguntar i escoltar activament.

No revictimitzar. Evitar que la persona afectada hagi d'estar constantment tornant a explicar el seu relat.

Creure. No dubtar, culpabilitzar o qüestionar la persona i el seu relat.

No minimitzar, ni relativitzar l'impacte de la violència.

Condemnar l'assetjament. No entendre-ho com un fenomen aïllat o privat.

Transmetre calma i assertivitat. Valorar i reforçar la persona afectada.

Acompanyar i respectar el seu ritme (no pressionar).

Respectar la privacitat i confidencialitat.

Tenir sempre presents les necessitats de la persona afectada.

Existència d'una comunicació fluida amb la persona afectada, informant-la en tot moment de les passes que s'estan donant i dels acords presos.

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

a. La comissió d'acompanyament no detecta cap situació d'assetjament

Es tancarà el cas i no es portarà a terme cap acció.

b. La comissió d'acompanyament detecta una situació d'assetjament

S'informarà la persona afectada de les següents passes a seguir, en aquest moment es poden donar 3 situacions:

1. Que la persona afectada decideixi no seguir amb el procediment: en aquest cas la comissió podrà igualment valorar i proposar les mesures preventives i cautelars (depenent del cas i quan es consideri convenient) i farà un seguiment de la situació i de la seva evolució.
2. Que la persona afectada decideixi seguir amb el procediment a través d'una denúncia externa: la persona referent l'assessorarà sobre els recursos i procediments externs i es durà a terme un seguiment del cas.
3. Que la persona afectada decideixi seguir amb el procediment i presentar la denúncia interna: es passarà a la fase II d'investigació.

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

1__ Assessorar i acompanyar la persona afectada a la redacció i formalització de la denúncia interna.

2__ Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants.

3__ Recollir material probatori afegit.

4__ Informar-la de la possibilitat d'aplicar mesures protectores i cautelars i conèixer la seva opinió sobre aquestes.

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

8.2.2 Fase II: investigació

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

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

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

1__ Informar a la persona denunciada que se l'ha denunciat per assetjament.

2__ Escoltar el relat de la persona denunciada.

3__ Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la persona afectada.

4__ Demanar aclariment de fets narrats que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.

5__ Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, s'escau.

Consideracions durant la fase d'investigació

La comissió d'acompanyament és responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.

Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/es.

Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de totes les persones que integren l'organització denunciar i actuar davant de situacions d'assetjament.

Qualsevol de les parts implicades té dret a presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució de la comissió d'acompanyament.

La persona denunciada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.

Si una persona denuncia assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat de gènere o de preferència sexual i aporta indicis fonamentats, correspon a la part demandada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat (inversió de la càrrega de la prova).

En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per resoldre una situació d'assetjament o com a part de la fase d'investigació.

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

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

Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.

Identificació de la persona denunciada.

Identificació de la persona referent del cas i de les integrants de la comissió d'acompanyament.

Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.

Resum de les intervencions realitzades per la comissió d'acompanyament o personal expert i de les proves obtingudes.

Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.

Resolució (conclusions):

- Valoració del cas.
 - Tipificació de la falta (lleu, greu, molt greu).
 - Mesures proposades diferenciades per tipologia.
-

Circumstàncies agreujants observades:

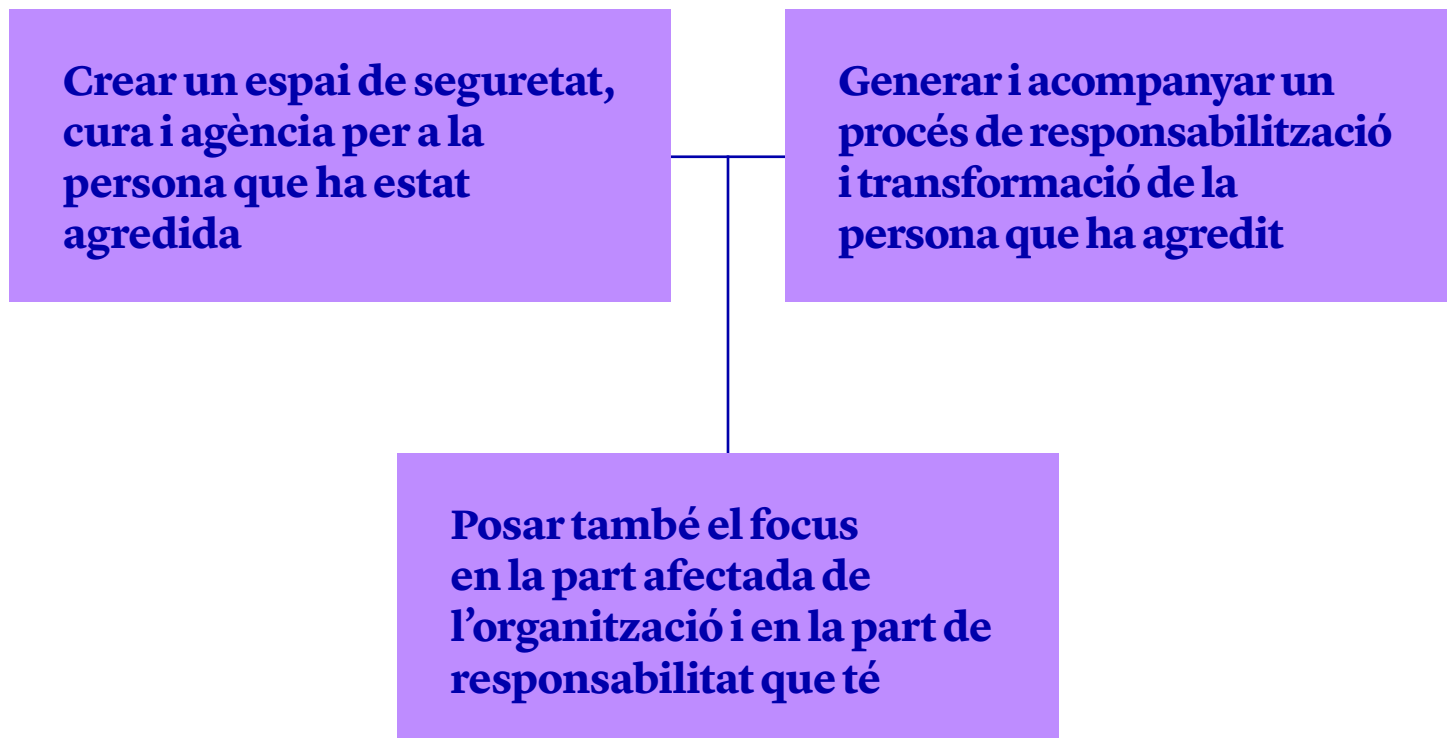
- La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Hi ha dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un metge/essa.
 - Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
-

8.2.3 Fase III: aplicació de mesures

Mesures de recuperació i reparació

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

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



Procés	Mesura	Descripció
Reparació de la persona que ha sigut agredida.	1. Definició i desenvolupament de mesures restauratives concretes.	<p>Aquest tipus de mesures estan vinculades a les necessitats de la persona agredida i als recursos de l'FCTC. Possibles mesures:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnització econòmica. • Modificació horària, permisos, horari flexible, tele treball, mobilitat interna... • Suport i/o atenció social, psicològica o sanitària. adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat. • Derivació a entitats o agents externs especialitzats en processos de reparació.
	2. Reconeixement públic.	<p>Fer públic i visibilitzar el cas a més de reconèixer la condició de víctima/ supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.</p> <p>En cas que la persona agredida així ho vulgui, el dret al reconeixement com a víctima/supervivent de violència no serà publicitat ni comunicat a terceres persones.</p>
Responsabilització de la persona que ha agredit.	1. Reconeixement i presa de consciència de l'agressió comesa.	<p>Es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit a passar per aquest procés de reparació a través del reconeixement, presa de consciència i comprensió de l'agressió de la qual hagi estat acusada. Aquest acte comporta també reconèixer de quina manera aquesta agressió ha estat perjudicial i poder identificar i anomenar els tipus de situacions que desencadenen o permeten comportaments abusius o nocius i després tenir estratègies clares per evitar repetir l'agressió comesa.</p>
	2. Participació en les accions proposades per part de l'organització per a la presa de responsabilització.	<p>La comissió d'acompanyament, tenint en compte els recursos disponibles, proposarà les següents actuacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teràpia individual (recomanem el SAH: Servei d'Atenció a Homes). • Grup d'acompanyament a l'agressor (recomanable que siguin homes). • Tallers que qüestionin les masculinitats hegemòniques.

Procés	Mesura	Descripció
Acció, cura i responsabilització comunitària.	1. Comunicació i sensibilització a tota la plantilla.	<p>Quan la persona agredida estigui preparada, donar a conèixer el cas a tot el personal de l'organització.</p> <p>Per altra banda, cal també fer una tasca de sensibilització, a través de la revisió d'aquells aspectes que hagin pogut contribuir al fet que es doni una agressió en l'entorn laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconèixer la responsabilitat col·lectiva en la creació d'una cultura o condició que permet l'abús. Tenir en compte qualsevol responsabilitat que la cultura o les condicions de l'organització tinguin en la perpetració, tolerància, condonació o foment de l'opressió, l'abús i la violència masculina. • Canviar i transformar la cultura o les condicions de l'organització. Adoptar mesures preventives per canviar i transformar la cultura, les estructures i les pràctiques de l'organització que toleren, aproven, fomenten o perpetren l'opressió, l'abús i la violència masculina.
	2. Realització d'un procés de restauració amb tota l'organització.	<p>Realitzar un o més cercles restauratius (dinamitzat per una persona externa que ho acompanyi) per tal de generar un espai on abordar els malestars i dolors que hagi pogut causar la gestió del cas a totes les persones implicades i poder reparar, sanar i fer un tancament de tot el procés.</p>
	3. Valoració i avaluació interna de la comissió d'acompanyament.	<p>Valoració de com s'ha portat a terme la gestió del cas: que les persones responsables puguin compartir com s'han sentit si volen seguir a la comissió o necessiten que hi hagi un relleu.</p> <p>Avaluació conjunta de tot el procés de gestió del cas: avaluar com s'han portat a terme les tres fases del procediment.</p>

Mesures disciplinàries/sancionadores

El règim disciplinari o sancionador és el més complex d'establir en un protocol i haurà de respondre als diferents marcs normatius de l'organització: l'estatut, el reglament de règim intern i el conveni col·lectiu de referència; en el cas de l'FCTC, el Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya⁶.

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

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

6. <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8064/1783958.pdf>

8.2.4 Procediment en cas de comunicació de micromasclismes en l'àmbit laboral

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

1__ Dues persones de la comissió del protocol es trobaran amb la persona que ha comunicat l'actitud/acció per tal de poder recollir tota la informació necessària.

2__ Posteriorment, aquestes mateixes persones de la comissió, es trobaran amb la persona acusada per fer un primer avís on se l'informa que està reproduint una acció/actitud masclista que fa sentir incòmoda i violentada una persona de l'organització i que cal que l'aturi tot seguit. Se li explica on s'emmarca aquest tipus de violència i la necessitat de prendre consciència. Se li ofereixen recursos i mesures per treballar-ho: intervenció individual, tallers sobre masculinitat i violències quotidianes, etc. També aquest pot ser un bon moment per desenvolupar mesures preventives i abordar-ho de manera col·lectiva. Per últim, se li comunica que si segueix reproduint el micromasclisme, hi haurà un segon avís que anirà acompanyat de noves mesures.

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

9. Seguiment i avaluació del protocol

9.1 Mecanismes de seguiment

9.2 Mecanismes d'avaluació

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

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

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

9.1 Mecanismes de seguiment

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

La comissió del protocol serà l'encarregada de fer un seguiment semestral del desenvolupament del protocol.

9.2 Mecanismes d'avaluació

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

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

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

Bibliografia

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

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

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

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

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

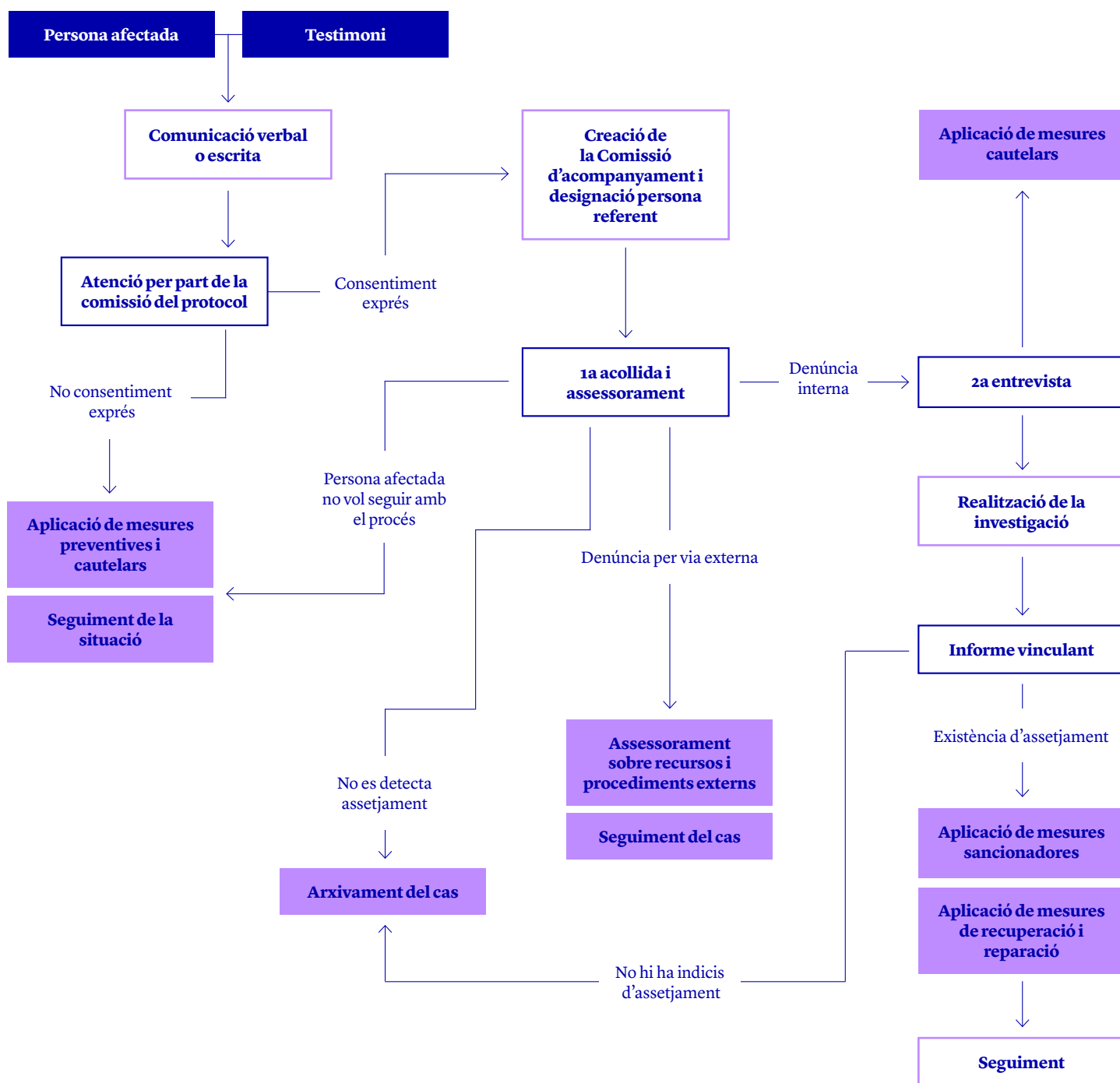
Gil Ruiz, Juana María *et al.* (2013): *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses.* Ed.: Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

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

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

Annex

Annex 1. Circuit d'actuació



Annex 2. **Model de denúncia interna**

Formulari de denúncia interna

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognom:	Telèfon de contacte:
DNI:	Correu electrònic:
Edat:	Cooperativa sòcia a la qual pertany:
Gènere:	Vinculació amb l'FCTC:

Tipus d'assetjament

Sexual	Per raó d'identitat de gènere
Per raó de gènere	Per raó de preferència sexual
Per raó d'embaràs o maternitat	Altres

Descripció dels fets

Sol·licitud d'activació del Protocol

Dono consentiment explícit per a l'activació del Protocol de prevenió i abordatge de les violències masclistes i LGTB-fòbiques de l'FCTC.

Signatura

_____ de 202_____

Protocol

Prevenió i abordatge de les violències
masclistes i LGTBI-fòbiques en l'àmbit laboral

Impulsat per



**Cooperatives
de Treball**

Promou



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies



e/s **economia
social**

Amb el finançament



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL



Ajuntament de
Barcelona

Economia
Cooperativa,
Social i Solidària
i Consum