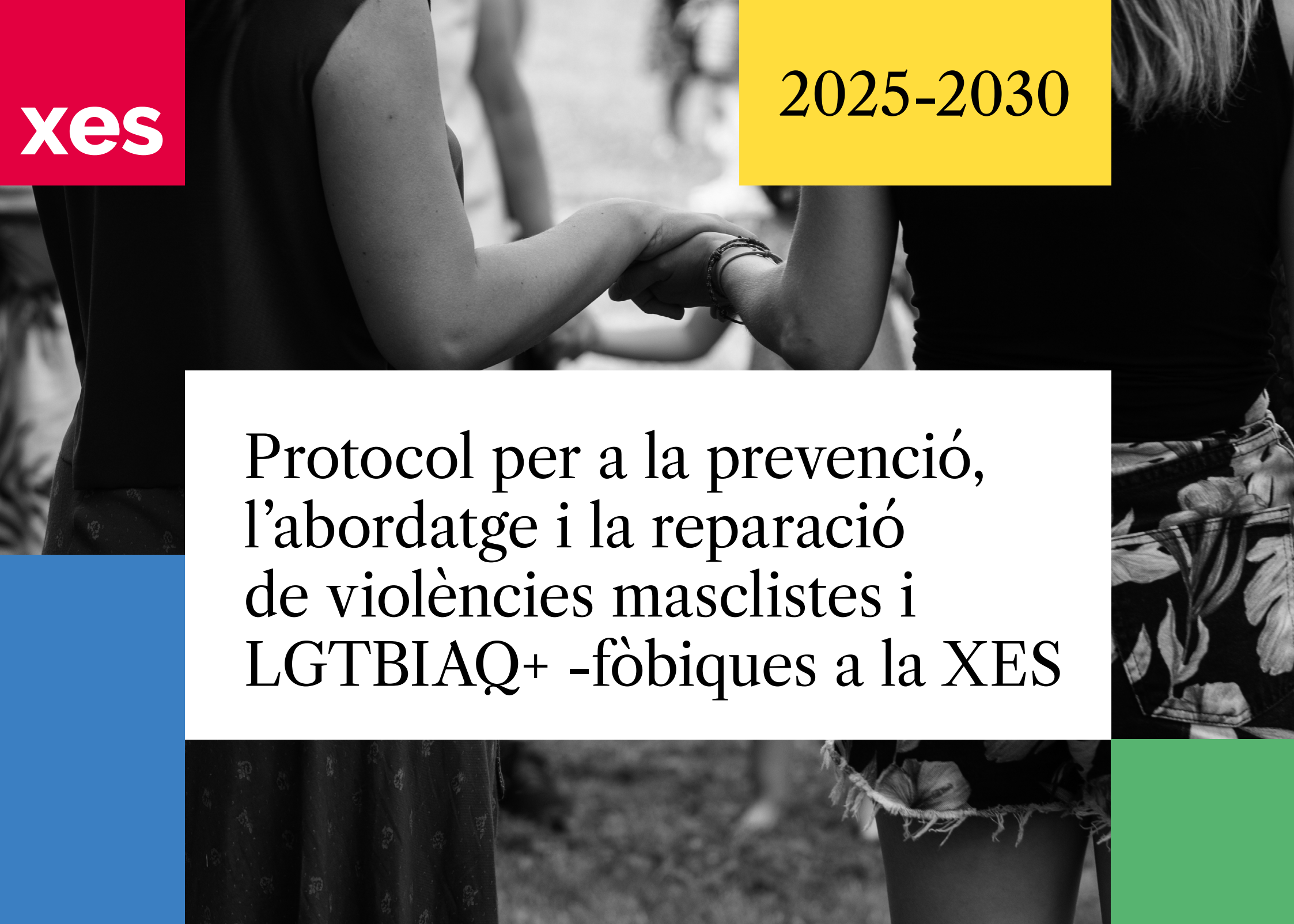


A black and white photograph of two people holding hands, with a blurred background of other people. The image is overlaid with colored rectangular blocks: red in the top-left, yellow in the top-right, blue in the bottom-left, and green in the bottom-right. A white rectangular box is centered over the image, containing the main title.

xes

2025-2030

Protocol per a la prevenció,
l'abordatge i la reparació
de violències masclistes i
LGTBIAQ+ -fòbiques a la XES

xes

Xarxa
d'Economia
Solidària
de Catalunya

Barcelona, febrer de 2025

Aprovat en Assemblea General
Extraordinària el 15 de març de 2025

Entra en vigor el 15 de març de 2025

Autoria: Silvia Alberich Castellanos, amb la col·laboració de Maria Villar, per part d'Equilatera Cooperativa

Amb la col·laboració en la mirada restaurativa de: Clara Álvarez i Marc Bosch, per part de (re)genera

Amb la col·laboració del grup de treball d'antiassetjaments de la XES: Marina Reig Llopart, Marina Nadal Bayona i Judit Quintana Lloró

Agraïments a les professionals entrevistades i a les entitats que han aportat les seves opinions: Guillem Subirachs Mancebo, Judith Cirac Claveras, Ismael García Fernández Grup de Treball Antiassetjament, Grup de Treball de Facilitació i Cures, Comissió Antiracisme, Col·lectiu Ronda, Fil a l'Agulla, El Camino del Elder, Barabara Educació, L'Esberla i Cooperativa Etcèteres

Maquetació i revisió lingüística: L'Orca Comunicació



Cofinanciado por
la Unión Europea

Amb el suport de:

Aquesta activitat està finançada pel projecte Teixint Drets (WakeUpRights) finançat per la Unió Europea i Oxfam Intermón en el marc del Programa Ciutadania, Igualtat, Drets i Valors (CERV) de la Unió Europea. Les opinions i els punts de vista expressats només comprometen els seus autors/es i no reflecteixen necessàriament els de la Unió Europea, ni de l'EACEA, ni els d'Oxfam Intermón, per la qual cosa ni la Unió Europea, ni l'EACEA, ni Oxfam Intermón en poden ser considerats responsables.



Està publicat sota la següent llicència d'ús Creative Commons: CC-BY-SA 4.0

Reconeixement – Compartir Igual (by-sa): que permet compartir, copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà o format, així com adaptar, remesclar, transformar i crear a partir del material, sempre que es reconegui l'autoria del mateix i utilitzi la mateixa llicència d'ús.

Índex

1. Introducció	4	5. Drets, obligacions, rols i responsabilitats	24	8. Procediment de denúncia i d'actuació davant d'un cas de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica	45	Annexes	72
2. Marc legal i normatiu	6	5.1 Obligacions i responsabilitats de l'organització	24	8.1 Eines per a una atenció diligent i empoderadora	47	Annex 1: Estatuts de la XES	72
3. Objectius i àmbit d'aplicació	9	5.2 Obligacions, responsabilitats i drets de les persones treballadores i de les entitats sòcies	26	8.2 Comunicació o denúncia	48	Annex 2: Reglament de Règim Intern de la XES	72
3.1 Objectius	9	5.3 Òrgans, rols i funcions	26	8.3 Intervenció en cas de consentiment exprés per a inici d'un procés de valoració mitjançant instrucció contradictòria	54	Annex 3: Membres del Grup de Treball contra les Violències Masclistes i forma de contacte	73
3.2 Àmbit d'aplicació	10	Prevenició i detecció de les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES		8.4 Intervenció en cas de consentiment per un abordatge restauratiu de reparació del dany	61	Annex 4: Model de comunicació interna d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica	74
4. Marc conceptual: conèixer per poder identificar	13	6. Mesures preventives i de detecció	33	8.5 Aplicació de mesures	64	Annex 5: Model de consentiment informat per a l'inici d'un procés de valoració mitjançant instrucció contradictòria	75
4.1 Assetjament sexual	18	6.1 Prevenir: actuar per transformar, actuar per evitar	33	9. Resolució i seguiment	69	Annex 6: Model de consentiment informat per la participació en un procés restauratiu de reparació del dany	76
4.2 Assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere	19	6.2 Detectar: tallar de soca-arrel	39	9.1 Quan no hi hagi denúncia formal interna	69	Annex 7: Compromís de confidencialitat	77
4.3 L'assetjament ambiental: un factor facilitador	22	Abordatge de la violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica		9.2 En casos de denúncia interna	69	Annex 8: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis	78
4.4 Violència en l'àmbit de les relacions sexo-afectives o romàntiques	23	7. Garanties davant la formulació de denúncia i principis rectors del procés de valoració	41	10. Gestió documental, registres i avaluació	70	Annex 9: Declaració responsable d'incompatibilitats	79
				11. Bibliografia i recursos de referència	71	Annex 10: Declaració responsable de disposar d'un protocol	80
						Annex 11: Carta d'adhesió al Protocol	81
						Annex 12: Model d'informe de valoració	82
						Annex 13: Violència en l'àmbit digital	84
						Annex 14: Xarxa Pública d'Atenció a les Violències	85

1. Introducció

Les desigualtats i discriminacions de gènere, derivades d'unes relacions de poder i d'uns models de feminitat i masculinitat heteropatriarcal, es troben en la base de les violències masclistes. Aquestes, sostingudes políticament, jurídica, cultural i econòmica, esdevenen estructurals i quotidianes a la nostra societat i a tots els nivells, també dins les organitzacions.

Les violències masclistes atempten contra els drets fonamentals de les persones i, especialment, contra els de les dones i subjectes amb identitats de gènere i opcions sexuals no normatives. Vulneren, entre d'altres, el dret a la vida, a la llibertat, a la dignitat, a la integritat física i moral, a la salut, a l'autonomia sexual i al treball.

En l'àmbit de les organitzacions, les violències masclistes sovint es manifesten en forma d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat i expressió de gènere o d'orientació sexual. Totes elles són formes greus i persistents de les violències masclistes.

Quan parlem d'assetjament sexual, fem referència a una forma de violència sexual. Cal recordar que, tot i que les violències sexuals estan presents al llarg de tot el cicle vital de les dones i de moltes persones no heteronormatives, aquestes tendeixen a ser invisibles de tan habituades com estem a certes situacions i de tant que hem arribat a normalitzar-les.

D'altra banda, els assetjaments per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o d'orientació sexual són discriminacions flagrants relacionades amb el sistema sexe-gènere.

Com les violències sexuals i la resta de violències masclistes, aquestes discriminacions es troben còmodament integrades en molts àmbits de les nostres relacions socials (d'oci, escolars, laborals, etc.), sovint sense rebre cap mena de qüestionament ni ser problematitzades pels col·lectius on tenen lloc aquestes agressions.

A tot això, cal afegir els sentiments de culpa que, amb freqüència, acompanyen la vivència d'una situació d'assetjament, així com el judici social i intern i la manca de credibilitat que sovint pateixen les víctimes. Aquesta situació s'agreuja encara més quan la persona s'atreveix a fer una denúncia pública i, per tant, a obrir escletxes en el mur de l'*statu quo* patriarcal.

Cal garantir l'existència de mecanismes de prevenció, d'actuació, de suport mutu i de reparació

D'aquesta manera, l'única forma d'avançar en l'erradicació de les violències masclistes i, en concret, de les diferents formes d'assetjament a les nostres organitzacions, passa per una implicació col·lectiva i feminista orientada a desmuntar els fonaments de les relacions de poder del sistema sexe-gènere des de la sensibilització i educació de totes les persones que en formen part. Cal garantir l'existència de mecanismes de prevenció, d'actuació, de suport mutu i de reparació, així com el compromís ferm, basat en fets i mesures concretes, per posar fi a la normalització, a la complacència i al silenci.

En aquest sentit, el present Protocol vol esdevenir una eina concreta per,

d'una banda, establir mesures preventives, com ara accions de sensibilització i formació, per evitar qualsevol situació d'assetjament dins la XES. D'altra banda, proporcionar elements que facilitin la identificació de pràctiques precursors o constitutives d'assetjament, per abordar-les de forma immediata i efectiva.

A més, el Protocol estableix un procediment estandaritzat per gestionar denúncies internes. El procediment situa les persones que han patit violències en el centre, i incorpora l'opció de l'abordatge a través de la reparació del dany i la responsabilitat individual i col·lectiva en l'erradicació d'aquest tipus de conductes.



2. Marc legal i normatiu

Al nostre territori, en els darrers quinze anys, hi ha hagut un salt qualitatiu pel que fa a la promulgació de lleis que fan referència explícita a les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques en l'àmbit de les relacions laborals i de les organitzacions.

En l'àmbit estatal, cal remarcar l'aprovació de la **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**. Tot i centrar-se exclusivament en les violències contra les dones que es donen en el marc de les relacions de la parella o exparella, la llei marca una fita cabdal en el reconeixement de les violències masclistes com una qüestió d'ordre públic i social, i no d'àmbit privat: "La violència de gènere no és un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, mancats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió."

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, en establir

l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament. Fins al setembre del 2022, la llei establí el deure de les organitzacions de promoure condicions de treball que evitessin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, d'arbitrar procediments específics per donar curs a les denúncies o reclamacions que podien formular les persones que n'havien estat objecte (article 48).

Amb l'aprovació de la **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, el redactat de l'article 48 de la LOE 3/2007 es modifica i s'amplia l'abast de la norma a un espectre de situacions més ampli que l'assetjament sexual i per raó de sexe. En l'actualitat, l'article 48 estableix que les organitzacions han de promoure "mesures específiques per a la prevenció de la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina."



■ En comparació amb la normativa estatal, aquesta llei amplia els àmbits i formes de violència masclista i va més enllà de la violència física i psicològica en el marc de les relacions de parella o exparella ■

En l'àmbit català, la **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, modificada per la Llei 17/2020, millora les eines de prevenció i detecció de les violències masclistes establertes a la LO 1/2004, i reforça la protecció de les dones víctimes, posant al centre la seva reparació i el principi de diligència deguda.

En comparació amb la normativa estatal, aquesta llei amplia els àmbits i formes de violència masclista i va més enllà de la violència física i psicològica en el marc de les relacions de parella o exparella. Així, també es reconeixen com a àmbits de les violències masclistes el familiar, el laboral, l'institucional, el digital, el social i comunitari, l'educatiu i l'esfera política.

A més, s'incorpora el principi de diligència deguda, que ha permès elaborar l'actual **Protocol Marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes**. Al document s'afirma que la violència institucional, fruit d'un abordatge no diligent, "pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores." D'altra banda, la modificació de 2020 inclou explícitament les dones, nenes i adolescents transgènere, i la perspectiva interseccional.

Pel que fa a l'assetjament per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual, és important l'aprovació de 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, que recull el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral. Aquesta llei obliga les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI+ a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral. A més, insta que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals i la representació legal de les persones treballadores rebi formació específica en relació amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI+, i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

També en l'àmbit català, cal remarcar la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que obliga les organitzacions 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 prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

El 2020, es promulga a Catalunya la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, incloses aquelles discriminacions per motius de sexe, orientació sexual, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

Dos anys després, en l'àmbit estatal s'aprova la **Llei Orgànica 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació** que, de la mateixa manera que la llei catalana, prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament discriminatori. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, i múltiple i interseccional.

D'altra banda, la **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, inclou l'assetjament sexual** dins de la consideració de violència sexual, com a acte de naturalesa sexual no consentit o que condiciona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat. Així mateix, la disposició final quarta d'aquesta mateixa

lleí, recull diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.

La **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI** obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a disposar d'un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGBTI. Aquesta obligació es desenvolupa reglamentàriament al **Reial decret llei 1026/2024, de 8 d'octubre**, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGBTI en les empreses.

Finalment, en relació amb la XES, els drets i deures de les seves membres (treballadores, espais participats o entitats i persones sòcies) queden especificats en els Estatuts i en el Reglament de Règim Intern (Annexes 1 i 2, respectivament).



3. Objectius i àmbit d'aplicació

3.1 Objectius

Desenvolupar el compromís amb l'erradicació de tota forma de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, a través de la creació d'una eina específica per a la seva prevenció, detecció, abordatge i reparació:



Prevenir possibles situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica dins la XES, incloent-hi els espais participats, les activitats que organitza i les entitats sòcies que s'adhereixin al Protocol.



Determinar mecanismes de suport i atenció a les persones que integren la XES i que puguin estar patint situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.



Establir la possibilitat d'un procediment de reparació del dany i restauració de les relacions basat en el reconeixement, la voluntarietat i la responsabilització.



Definir una comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment de situacions de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica, tot detallant les seves funcions.



Promoure un context social i cultural de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica, tant en els espais participats com en les entitats que en són sòcies; tot dedicant temps i recursos adreçats a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.



Incorporar una mirada comunitària en l'abordatge de situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica que es donin a la XES, promovent la responsabilització i la restauració col·lectiva.



Fixar un procediment de denúncia i d'actuació clar, no revictimitzant, davant de situacions de violència.

3.2 Àmbits d'aplicació

3.2.1 Àmbit subjectiu d'aplicació

El Protocol serà d'aplicació a totes les persones que conformen l'estructura de la XES –professional, no professional i societària–, i a qualsevol col·laborador/a, proveïdor/a, voluntari/ària o persona en procés de formació que es relacioni amb la XES professionalment o amb motiu del seu objecte social.

Les disposicions de prevenció i sensibilització recollides al present Protocol seran d'aplicació a les entitats sòcies. També seran aplicables les disposicions de detecció i abordatge quan una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica es doni en el marc de l'activitat de la XES. Les disposicions d'aquest Protocol en relació amb la detecció i l'abordatge no seran aplicables quan es tracti de situacions que es donen en l'àmbit intern de les entitats sòcies o de relacions alienes a l'activitat de la XES.

Les entitats sòcies de la XES han de comptar amb un protocol propi per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament o violència sexual per raó de gènere, d'identitat, d'expressió de gènere o de preferència sexual. També han de disposar de mesures preventives i de detecció, i d'un espai per donar curs i gestionar les denúncies buscant la reparació de les persones violentades i revisant les dinàmiques col·lectives per evitar situacions similars.

En cas que encara no es disposi de protocol propi, les entitats sòcies hauran d'adherir-se al Protocol de la XES. Si són noves sòcies, de manera excepcional, es podrà deixar el termini d'un any perquè puguin aprovar i retornar signada l'adhesió al Protocol o la declaració de tenir un protocol propi. Passat aquest temps, si continua l'incompliment a l'obligatorietat, s'aplicarà la suspensió dels seus drets com a sòcia de la XES fins que es compleixi aquesta condició.

L'adhesió al Protocol de la XES implica que cada entitat el prengui com a model, havent d'adoptar mesures pròpies de prevenció, detecció, protecció, reparació i sancionadores: canals propis de denúncia, i òrgans d'abordatge intern.

Quan es produeixi alguna conducta descrita en aquest Protocol entre membres de la XES i membres d'una entitat externa, hi haurà comunicació recíproca entre les dues parts. Si després d'una anàlisi inicial de la situació es determina que hi ha indicis de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, l'organització a la qual pertanyi la part denunciada serà la responsable d'iniciar un procediment sancionador; d'oferir, si s'escau, la possibilitat de participar en un procés restauratiu i de reparació del dany a les persones implicades, i d'executar les mesures correctores pertinents.

En tot cas, caldrà aplicar aquest Protocol i les actuacions d'intervenció previstes, especialment pel que fa a la protecció, la recuperació i la reparació, quan la víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part agressora no ho estigui.

Així mateix, la XES desenvoluparà clàusules, en la contractació de professionals o entitats proveïdores de serveis, que recullin l'activació del present Protocol, en cas que es doni una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica. Quan correspongui, es podrà rescindir la relació contractual, sense perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial (Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, que la desenvolupa).

■ ■

El Protocol serà d'aplicació a totes les persones que conformen l'estructura de la XES, i a qualsevol col·laborador/a, proveïdor/a, voluntari/ària o persona en procés de formació que es relacioni amb la XES

■ ■

3.2.2 Àmbit territorial i orgànic d'aplicació

L'abast del Protocol inclou les conductes de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica comeses en actes organitzats o on participa la XES. També recull aquelles que ocorrin dins i fora de la seu física o instal·lacions de la XES, sigui presencialment o a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i de les xarxes socials, sempre que la relació entre la persona o persones vulnerades i la persona o persones agressores derivi de la seva activitat a la XES.

En relació amb els espais en què s'aplicarà aquest Protocol, són:

Espais de governança i treball globals

- Assemblees generals
- Comissió Permanent
- Plenàries

Espais de treball de l'esfera reproductiva

- Coordinació
- Economia
- Facilitació i cures
- Comunicació
- Contra les violències masclistes
- Sòcies i relacions externes
- Laboral
- Altres espais que es puguin crear en el marc de l'activitat de la XES

Espais de treball de l'esfera productiva

- Xarxes locals
- Sectorials
- Comissions executives
- Grups de treball de l'esfera productiva existents i els que es puguin crear en el marc de l'activitat de la XES

Els espais participats de la XES, detallats anteriorment, que tinguin una forma jurídica pròpia, com per exemple algunes xarxes locals que disposen de NIF específic, hauran d'escollir si s'acullen a un protocol propi de la seva entitat o si ho fan com un espai intern més de la XES sota el paraigua del present Protocol. Si s'opta per la segona opció, caldrà que l'entitat signi un document a tal efecte.

L'abast del Protocol cobreix les situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica que es donin en el marc de l'activitat de la XES

3.2.3 Àmbit temporal d'aplicació

L'abast del Protocol cobreix les situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica que es donin en el marc de l'activitat de la XES, incloses aquelles situacions que es donin dins i fora de l'horari laboral del personal contractat.

Si en el moment en què es té coneixement dels fets cap de les parts no manté un vincle professional, societari o activista amb la XES, però la situació es va donar en el marc de la relació amb la XES, la XES adoptarà un paper actiu en l'aplicació de mesures de recuperació, reparació i no revictimització envers la persona agredida.

L'aplicació de sancions es regirà pel que està establert en el conveni col·lectiu d'aplicació, els Estatuts i el Reglament de Règim Intern de la XES. De totes maneres, si bé en l'actuació disciplinària s'han de respectar els temps establerts per aquestes normes, les actuacions restauratives no tenen prescripció. Així doncs, es podran adoptar en qualsevol moment, i independentment del temps que hagi transcorregut des de la comissió dels fets.

L'abast del Protocol **també inclou les conductes de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica comeses en actes organitzats per la XES o en què la XES participa (en el cas que la persona que representa la XES sigui una de les parts)** fora de la seu física o instal·lacions de la XES.

3.2.4 Àmbit objectiu d'aplicació

El present Protocol s'aplica a les conductes que es defineixen en l'apartat 4 del document, en relació amb el seu concepte i tipologia.

Com a criteris interpretatius de caràcter previ, a l'hora d'abordar aquestes conductes, es tindrà present:

- Que la valoració sobre la intencionalitat o no de l'agressor/a en la producció d'aquestes conductes és irrellevant en el moment de qualificar-les com a conductes de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, ja que tractant-se d'una lesió de drets fonamentals és suficient amb què la conducta es produeixi.
- Que una conducta de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica es considera ofensiva tant si ho és des d'un punt de vista objectiu -en relació amb tota conducta respecte a la qual l'agressor/a hauria de saber que resulta ofensiva, encara que la víctima no ho manifesti-, com si ho és des d'un punt de vista subjectiu -en relació amb tota conducta que l'agressor/a sap que és ofensiva perquè així li ha manifestat la víctima, expressament o implícita-.

4. Marc conceptual: conèixer per poder identificar

Entendre les desigualtats i agressions per motius de gènere i orientació sexo-afectiva com a part d'una problemàtica estructural és fonamental per identificar-ne les causes i la seva continuïtat dins de la nostra societat. D'aquesta manera, per abordar i prevenir aquestes formes de discriminació i violència és necessari aprofundir en les estructures patriarcals, colonialistes i capitalistes de la nostra cultura, que perpetuen rols de poder i dominació.

És en aquest context estructural i amb múltiples factors interrelacionats que emergeixen les desigualtats i agressions, utilitzades sovint com a eines de dominació i control. A més, aquestes violacions de drets impedeixen que les dones i les persones LGTBIAQ+ puguin gaudir d'una ciutadania plena, lliure i autònoma.

Segons la Declaració de l'ONU sobre l'eliminació de la violència contra les dones (1994), aquesta violència es defineix com a "qualsevol acte de violència motivat per la condició de dona que causi, o pugui causar, danys físics, sexuals o psicològics, incloent-hi amenaces, coaccions o privació arbitrària de la llibertat, tant en la vida pública com privada."

La Llei 17/2020, de 22 de desembre, que modifica la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, incorpora les dones, nenes i adolescents transgènere dins la definició de dona, i recull noves formes de violència per raó de gènere, emfatitzant la importància de prevenir-les i combatre-les. D'acord amb aquesta llei, la violència masclista és una violació dels drets humans exercida sobre les dones com a resultat d'una situació de desigualtat en les relacions de poder entre homes i dones, i pot manifestar-se de manera física, econòmica o psicològica, incloent-hi les amenaces, intimidacions o coaccions, amb efectes físics, sexuals o psicològics en els espais públics o privats.

La violència masclista es manifesta en una sèrie de situacions en què es combinen diverses formes de violència en diferents contextos. Aquestes manifestacions poden ser esporàdiques o repetides, i és comú que diferents tipus de violència es presentin simultàniament. Sovint, a més, aquesta violència s'intensifica amb el temps, seguint un patró d'escalada.

La Llei 17/2020 del 22 de desembre, classifica les diferents formes de violència masclista de la següent manera¹:

Formes de violència masclista	Definició
Violència física	Comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
Violència psicològica	Comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
Violència sexual	Comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona.
Violència obstètrica	Consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva.
Violència econòmica	Consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries, obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits i l'apropiació il·legítima de béns de la dona.
Violència digital	Consisteix en els actes de violència masclista i misoginia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones.
Violència de segon ordre	Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista.
Violència vicària	Consisteix en qualsevol classe de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare. També pot ser exercida contra altres éssers estimats per la dona, incloent-hi animals de companyia.

¹ Quadre extret del *Protocol marc per a l'abordatge de violències masclistes en equipaments municipals*, Diputació de Barcelona (2023): <https://www.diba.cat/documents/232140/o/Protocol+marc+abordatge-web.pdf/5781b281-4752-3bf3-5a8b-ddf14a302386?t=1700818780671>

D'altra banda, la violència masclista es desenvolupa en diferents entorns i contextos, són els àmbits en què es manifesta²:

Àmbits on es manifesta	Tipus de manifestacions
Àmbit de la parella	Consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o parella i que ha tingut relacions similars d'afectivitat.
Àmbit familiar	Consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica contra dones o menors d'edat en el si de la família o nucli de convivència en relacions afectives i lligams de l'entorn familiar. Inclou els matrimonis forçats.
Àmbit laboral	Consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica en context laboral (públic o privat, dins o fora del centre o horari). Tipus: assetjament per raó de sexe, assetjament sexual, discriminació per embaràs o maternitat.
Àmbit social i comunitari	Consisteix en manifestacions del tipus següent: agressions sexuals, assetjament sexual, tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual o altres per raó de gènere, mutilació genital femenina o risc, violència derivada de conflictes armats, violència contra els drets sexuals i reproductius, feminicidis, agressions per raó de gènere, vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions a l'espai públic, restriccions o privacions de llibertat, represàlies pels discursos i expressions individuals o col·lectives.
Àmbit digital	Consisteix en la violència masclista produïda en xarxes de comunicació digitals (ciberassetjament, vigilància i seguiment, calúmnia, insults i expressions discriminatòries, denigrants, amenaces, accés no autoritzat a equips i xarxes, manipulació de dades, etc.)
Àmbit institucional	Consisteix en accions o omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme públic que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i en l'exercici dels drets de la llei.
Àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones	Consisteix en la violència masclista produïda en espais de la vida pública i política (institucions polítiques, administracions públiques, partits polítics, mitjans de comunicació i xarxes socials).
Àmbit educatiu	Consisteix en qualsevol classe de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre membres de la comunitat educativa.

² *Ibidem*

Pel que fa a les **discriminacions i violències LGTBIAQ+-fòbiques**, els Principis Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere, presentats l'any 2007 al Consell de Drets Humans de les Nacions Unides, recullen: "La discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere inclou tota distinció, exclusió, restricció o preferència basada en l'orientació sexual o la identitat de gènere que tingui per objecte o per resultat l'anul·lació o el menyscapte del reconeixement, gaudi o exercici, en igualtat de condicions, dels drets humans i les llibertats fonamentals. La discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere pot veure's, i habitualment es veu, agreujada per la discriminació basada en altres causals, incloent-hi el gènere, la raça, l'edat, la religió, la discapacitat, l'estat de salut i la posició econòmica."

Així mateix, a partir de les lleis catalanes 11/2014, 17/2015, 17/2020 i 19/2020; i de les lleis estatals 3/2007, 10/2022, 15/2022 i 3/2024, s'extreuen les següents **definicions de discriminació per raó de gènere i de diversitat sexo-afectiva**³:

Discriminació directa

Situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó del seu sexe, orientació sexo-afectiva, identitat sexual o de gènere, o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Exemples de discriminació directa:

- Expulsar d'espais o cridar l'atenció a parelles del mateix sexe que fan mostres públiques d'afecte.
- Fer comentaris de menyspreu o escarni d'una persona trans⁴, comentant despectivament el seu sexe o gènere, el seu físic o altres aspectes relatius a la seva situació de trànsit.

Discriminació indirecta

Situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en dones, lesbianes, gais, bisexuals, asexuals, trans o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Exemples de discriminació indirecta:

- Convocar de forma sistemàtica reunions o assemblees en horaris no compatibles amb la criança que, *de facto*, exclouen aquelles persones que tenen infants a càrrec.
- Emprar una comunicació no inclusiva, que invisibilitza la presència de dones i persones LGTBIAQ+ en el col·lectiu.

Discriminació per associació

Situació en què una persona és objecte de discriminació a conseqüència de la seva relació amb una persona o amb persones dels col·lectius LGTBIAQ+.

Exemples de discriminació per associació:

- Excloure un infant d'esdeveniments socials (per exemple, festes d'aniversari) perquè és fill/a d'una parella no heterosexual.
- Criticar una persona perquè es relaciona habitualment amb persones LGTBIAQ+.

³ Exemples de tipologies de discriminació treballats en el marc del grup de treball per a l'elaboració del *Protocol de prevenció i abordatge de discriminacions i violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques* de la cooperativa d'habitatge La Borda.

⁴ El terme trans inclou totes persones que viuen en una categoria de gènere que difereix de la que se'ls va assignar en néixer, ja sigui en l'eix de la identitat sexual o de gènere o en el de l'expressió de gènere. Inclou, per tant, a persones transgèneres, transsexuals i no binàries.

Discriminació per error

Situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexo-afectiva, identitat sexual o de gènere, o expressió de gènere a conseqüència d'una apreciació errònia.

Exemples de discriminació per error:

- Tractar de forma desfavorable una persona heterosexual perquè s'interpreta, a partir de prejudicis i estereotips (per exemple, la seva forma de vestir o d'expressar-se), que es tracta d'una persona homosexual.
- Negar l'accés a mesures de suport i protecció davant la violència masclista a una persona del col·lectiu LGTBIAQ+ que viu violència masclista, en assumir erròniament que no és vulnerable a aquesta classe de violència.

Discriminació múltiple

Situació en què una dona o persona lesbiana, gai, bisexual, asexual, trans o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Exemples de discriminació múltiple:

- Usar una comunicació no inclusiva ni accessible, que discrimina una persona tant per la seva pertinença al col·lectiu LGTBIAQ+ com per la seva diversitat cognitiva.
- Assetjament sexual per part d'un cap vers una treballadora migrada, el permís de residència de la qual depèn de la seva continuïtat laboral.

Ordre de discriminar

Qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, d'orientació sexo-afectiva, d'identitat sexual o de gènere, o d'expressió de gènere.

Represàlia discriminatòria

Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol mena, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o la violència a què és sotmesa o ha estat sotmesa.

Victimització secundària o revictimització

Maltractament addicional exercit contra dones, lesbianes, gais, bisexuals, asexuals trans o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels déficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

4.1 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual:



L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que **les conductes no són desitjades per la persona que les rep.**



Tot i que l'assetjament es caracteritza per un **conjunt de conductes** ofensives repetides en el temps, en el cas de l'**assetjament sexual**, certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se **de forma singular**.

Verbal	No verbal	Física
Fer comentaris obscens o bromes sexuals ofensives.	Fer mirades lascives al cos.	Apropar-se físicament de forma excessiva.
Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.	Fer gestos obscens.	Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
Preguntar o explicar fantasies i preferències sexuals.	Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.	Fer contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
Oferir o fer pressió per concertar cites compromeses o trobades sexuals.	Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic, de missatgeria instantània o via xarxes socials de contingut sexual ofensiu o no sol·licitat.	Tocar intencionadament o de forma falsament accidental les parts sexuals del cos.
Fer demandes sexuals.		Cometre agressions sexuals.

4.2 Assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere

Comportaments no desitjats per qui els rep, relacionats amb el sexe, l'orientació sexual, la identitat sexual o de gènere, o l'expressió de gènere d'una persona, realitzats amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat, llibertat o indemnitat. Aquests actes creen un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que, en ocasió del treball, dificulta el desenvolupament laboral o afecta les condicions laborals, i, en general, afecta la seguretat i salut de la persona que els rep o obstaculitza la seva convivència o participació social a la XES.



Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser **dona**, pel fet de ser **trans**, pel fet de ser **intersexe**, de ser **gai**, **lesbiana**, **bisexual** o **asexual** o pel fet d'**expressar-se**, **vestir-se** o **comportar-se** d'una forma **diferent de com s'espera d'un determinat gènere**.



En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en l'**accés al treball remunerat**, la **promoció en el lloc de treball**, l'**ocupació** o la **formació**.



En l'àmbit de les organitzacions, com en la resta d'àmbits, aquestes situacions es poden donar tant en **espais de relació formal com informal**, i poden limitar la **participació**, la **sociabilitat** i el **desenvolupament** dins de l'entitat de les persones que les pateixen.



Tot i que habitualment s'ha entès l'assetjament com un conjunt de conductes reiterades i sostingudes en el temps, cal assenyalar que l'article 1 del Conveni 190 de l'OIT esmenta que **una actuació pot ser considerada assetjament o violència tant si es manifesta una sola vegada com si es dona de manera repetida**. Així, el Conveni 190 estableix que la reiteració pot tenir-se en compte a l'hora de modular la gravetat dels actes, però no és un requisit imprescindible per parlar d'assetjament o de violència. Tot i que l'abast normatiu de l'OIT se circumscriu a l'àmbit laboral, en el present Protocol es tindrà en compte allò que recull el Conveni 190 i no es requerirà la reiteració com a condició per activar les actuacions de prevenció, detecció, protecció, correcció, sanció i reparació descrites en el mateix.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual:

Per raó de gènere (sexista)	Per raó d'identitat de gènere	Per raó de preferència sexual	Per raó d'expressió de gènere
Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.	Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans o no binàries.	Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales.	Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones amb expressions, gustos i comportaments diferents dels esperats per un determinat gènere.
Utilitzar humor sexista.	Usar humor trànsfob.	Utilitzar humor lesbòfob, homòfob, bífob o acefòbic.	Fer ús de formes ofensives per adreçar-se a una persona en funció de la seva expressió de gènere.
Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.	Fer ús de formes ofensives per adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat de gènere.	Fer ús de formes ofensives per adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual.	Ridiculitzar la persona en relació amb la seva expressió de gènere.
Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor).	Ridiculitzar la persona en relació amb la seva identitat de gènere.	Ridiculitzar la persona en relació amb la seva orientació sexual.	Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
Menystenir la feina feta per les dones; descreditar professional.	Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).	Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).	Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva expressió de gènere.
Assignar o demanar tasques a una persona, segons prejudicis sexistes.	Negar-se a anomenar una persona trans o no binària com elli desitgi o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.	Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat, bisexualitat, asexualitat o en la percepció d'aquestes.	Moure a un lloc, càrrec o posició menys visible a dones que vesteixen de forma "poc femenina".
	Expulsar o qüestionar les persones amb identitats de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat.		

4.2.1 Situacions de discriminació o d'assetjament per raó d'embaràs, maternitat o exercici de drets de conciliació.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant l'embaràs, la maternitat i la conciliació amb la vida personal i familiar. Es tracta de formes d'assetjament per raó de sexe i són, amb diferència, les més prevalents en l'àmbit de les relacions laborals.

Fa referència a aquelles pressions i actuacions diverses, subtils o directes, adreçades a fer que les dones i persones trans o no binàries que estan embarassades, que s'incorporen al treball després de gaudir el permís de maternitat, o que tenen responsabilitats de cures, es vegin forçades a renunciar als seus drets de conciliació o lloc de treball, o vegin les seves condicions laborals modificades o les seves responsabilitats degradades.

Tot i que amb menys freqüència, aquest tipus d'assetjament també el poden patir homes, que són penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació.

Així doncs, com una expressió de corresponsabilitat amb la conciliació de la vida personal, familiar i professional pel sosteniment de la vida, s'han de tenir en compte situacions d'assetjament o discriminació que poden estar presents durant l'embaràs, la maternitat, la criança i altres activitats de cures.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de maternitat o conciliació de la vida personal, familiar i professional:

Per raó d'embaràs	Per raó de marentalitat / parentalitat	Per raó d'altres activitats de cures
Modificar el lloc de treball o les condicions d'aquest, sense justificació de salut o preventiva, de les dones, persones trans o no binàries embarassades.	Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.	Obstaculitzar la promoció en el lloc de treball, l'accés al treball remunerat o l'ocupació o la formació de persones que duen a terme tasques de criança i activitats de cures necessàries per sostenir la vida d'infants, persones malaltes o dependents i gent gran.
Utilitzar humor sexista pel que fa a dones embarassades.	Ridiculitzar o menystenir les activitats de criança, i produir assetjament ambiental.	Ridiculitzar o menystenir tota activitat relacionada amb les cures, i produir assetjament ambiental.
Forçar l'acomiadament pactat de dones, persones trans i no binàries embarassades.		

4.3 L'assetjament ambiental: un factor facilitador

Es tracta d'un conjunt de conductes i formes de fer que configuren un clima organitzacional intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu o degradant.

L'assetjament ambiental pot ser sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.



L'assetjament ambiental està directament relacionat amb la **cultura de gènere de l'organització**.



En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el **grup hostil**, és a dir, persones que poden donar **suport passiu** a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o **col·laborar-hi activament** (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden predisposar a l'assetjament ambiental:

Assetjament ambiental

Fer mofa, ridiculitzar o qüestionar públicament els drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual i de gènere.

Tenir una cultura organitzacional autoritària i patriarcal, amb lideratges carismàtics i personalistes.

Fer acudits i bromes que resultin ofensives.

Exercir contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges.

Usar o difondre material gràfic (cartelleria, revistes, fanzins, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbòfob, homòfob, bifob, acefòbic, trànsfob o intersexefòbic.

Tenir sobrecàrrega de treball o rebre excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempsos.

Tenir un entorn competitiu.

4.4 Violència en l'àmbit de les relacions sexo-afectives o romàntiques

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, defineix la violència de gènere com una manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, que s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència. A efectes del present Protocol, s'ampliarà el concepte de violència de gènere a qualsevol situació de violència masclista que s'exerceixi sobre una persona amb la qual s'ha mantingut una relació sexo-afectiva o romàntica, al marge de si es tracta del cònjuge o parella o exparella i de si es dona en el marc d'una relació heterosexual, homosexual o asexual.

Així mateix, a l'hora de definir les situacions de violència masclista en l'àmbit de les relacions sexo-afectives o romàntiques es tindran presents les diferents manifestacions recollides a la Llei 17/2020, del 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives de violència masclista en l'àmbit de les relacions sexo-afectives o romàntiques:

Violència en l'àmbit de les relacions sexo-afectives o romàntiques
Impedir que la persona executi activitats retribuïdes o impedir-li que mantingui la feina.
Obligar a demanar diners.
No informar sobre els ingressos familiars o no permetre disposar d'aquests ingressos.
Amençar de fer mal (verbalment o a través de missatges, correu electrònic, telèfon, missatgeria instantània i xarxes socials).
Amençar amb l'abandonament o el suïcidi.
Obligar a cometre actes il·legals.
Intimidar: provocar por a través de les mirades, accions i gestos; trencar objectes; maltractar animals domèstics o mostrar armes.
Abusar emocionalment: fer sentir inferior, humiliar o fer pensar que l'altra persona està boja; fer sentir culpable; insultar amb paraules ofensives.
Aïllar: controlar què fa, a qui pot veure, amb qui pot parlar i limitar la vida social.
Manipular infants.
Exercir violència instrumental contra infants.
Exercir violència física.
Exercir violència sexual.

El present Protocol abastarà situacions de violència masclista en l'àmbit de les relacions sexo-afectives o romàntiques quan aquestes tinguin continuïtat en l'àmbit d'activitat de la XES. En tot cas, la XES podrà adoptar mesures de suport i de recuperació quan una persona integrant de l'estructura laboral de la XES estigui patint violència masclista en l'àmbit de les relacions sexo-afectives o romàntiques.

5. Drets, obligacions, rols i responsabilitats⁵

Davant les violències masclistes i LGBTIAQ+-fòbiques existeixen obligacions legals que interpel·len les organitzacions, a les seves membres i a les persones que hi treballen. És per això que cal incidir en les responsabilitats legals de cada una de les parts. Així mateix, cal incloure en el Protocol orientacions que tradueixin aquestes obligacions legals en funcions concretes.

5.1 Obligacions i responsabilitats de l'organització

Obligacions legals

Les obligacions de la XES davant les violències masclistes i LGBTIAQ+-fòbiques es fonamenten en un ventall ampli de normes que són d'aplicació i que bàsicament són les següents:

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

a

A no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o per raó de sexe, inclòs el tracte desfavorable a dones i homes per l'exercici dels drets de conciliació o corresponsabilitat de la vida familiar i laboral.

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 de la seva dignitat, que comprèn la protecció davant l'assetjament.

⁵ Apartat elaborat a partir de la *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021).

Les organitzacions estan obligades a adoptar mesures que garanteixin els drets anteriors. En relació amb el personal tècnic de la XES, aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores de la manera que determini la legislació laboral.

En la mateixa línia, la Llei 4/2023, en l'article 15, preveu l'obligació de les entitats de més de 50 persones de disposar d'un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGBTI, i de tenir mesures preventives i de detecció.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti aquestes conductes.

Aquesta obligació implica:

a

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'empresa decideixi adoptar.

b

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. 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 la comissió de delictes, altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, i per canalitzar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

Responsabilitats

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les organitzacions.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

■

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les organitzacions.

■

5.2 Obligacions, responsabilitats i drets de les persones treballadores i de les entitats sòcies

La normativa que protegeix les persones treballadores davant les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 del TRLET, la LPRL, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i la Constitució espanyola, entre d'altres.

La Constitució espanyola i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones, com són el dret a la integritat física i moral i el dret a la intimitat personal. A més, la mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que, en cap cas, pugui existir discriminació per raó de sexe.

Drets

Les persones treballadores, específicament les dones i les persones LGTBIAQ+, tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir violència. És per això que totes les persones treballadores de l'organització tenen el dret d'informar de possibles situacions de violència sense patir represàlies. Així mateix, les sòcies de la XES tenen dret a un entorn saludable lliure de violències i a comunicar-les quan es produeixin.

Obligacions

Totes les membres de la XES tenen l'obligació de tractar la resta amb respecte i de cooperar amb l'organització en la prevenció i abordatge de situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.

5.3 Òrgans, rols i funcions

Per tal de garantir que el compromís de la XES envers l'erradicació de les diferents formes d'assetjament de gènere esdevingui efectiu i es materialitzi en actuacions reals i tangibles, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en el desenvolupament del present Protocol. Es faran càrrec de desplegar les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions; investigant i proposant, si escau, accions correctores, reparadores i de sanció, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

5.3.1 Assemblea General

L'Assemblea General, òrgan d'expressió social de la XES, és la responsable d'aprovar el Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES i les posteriors modificacions que se'n facin. En aquest sentit, les membres de l'Assemblea tenen el dret i el deure de conèixer el Protocol i de participar en la seva aprovació i accions de millora.

L'Assemblea General serà la responsable de validar la composició, així com els rols i responsabilitats atribuïts als diferents òrgans i figures descrits en el present apartat.

Així mateix, l'Assemblea General serà la responsable d'aprovar la **partida pressupostària anual destinada a la implementació del Protocol**. De forma general, haurà de permetre desenvolupar les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen i, de forma específica, les mesures d'abordatge, recuperació i reparació que es considerin oportunes en cas que es donin situacions de discriminació i violència. L'autorització de cada despesa concreta es farà seguint els mecanismes establerts a la normativa interna de la XES.

Funcions de l'Assemblea General

- Aprovar el Protocol i les seves posteriors modificacions.
- Vetllar perquè els Estatuts de la XES i el Reglament de Règim Intern estiguin alineats amb el Protocol i aprovar les modificacions pertinents.
- Validar la composició, els rols i responsabilitats dels diferents òrgans i figures recollits al Protocol.
- Aprovar la partida pressupostària anual destinada al Protocol i segons els mecanismes establerts per l'organització.

5.3.2 Permanent

La Permanent, òrgan de representació i decisió regular de la XES, serà la responsable d'autoritzar les despeses que pugui generar l'aplicació del Protocol, mentre no sigui aprovat el pressupost anual per l'Assemblea General, tant pel que fa a mesures de difusió, prevenció, detecció, protecció, recuperació i reparació, com pel que fa a la contractació de serveis especialitzats de suport al Grup de Treball contra les Violències Masclistes. Quan aquestes despeses superin la quantia establerta al pressupost anual, la seva autorització dependrà de la Comissió d'Economia.

D'altra banda, la Permanent serà la **responsable d'acceptar les abstencions i d'aprovar o rebutjar les recusacions de les membres del Grup de Treball contra les Violències Masclistes**, quan es donin situacions d'incompatibilitat.

Quan el Grup de Treball contra les Violències Masclistes valori que efectivament s'ha donat una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, aquest proposarà mesures correctores, organitzatives, de recuperació i reparació i disciplinàries a la Permanent. En aquests casos, s'haurà de facilitar a l'Assemblea General únicament la informació estrictament necessària per a la validació o revocació de la decisió de la Permanent, preservant dades sensibles que puguin atemptar contra la dignitat i la intimitat de les persones involucrades.

Funcions de la Permanent

- Autoritzar les despeses vinculades a l'aplicació del Protocol, incloent-hi la contractació de serveis de suport al Grup de Treball contra les Violències Masclistes, mentre no sigui aprovat el pressupost anual per l'Assemblea General a tal efecte.
- Acceptar les abstencions de les membres del Grup de Treball contra les Violències Masclistes i acceptar o rebutjar les recusacions d'aquests.
- Aprovar les mesures correctores, organitzatives, de recuperació i reparació proposades pel Grup de Treball contra les Violències Masclistes.
- Aprovar les mesures sancionadores proposades pel Grup de Treball contra les Violències Masclistes, quan es determini que, efectivament, s'ha donat una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica i es consideri oportuna l'actuació disciplinària.

5.3.3 Persona de referència

La persona de referència és la figura tècnica del Grup de Treball contra les Violències Masclistes i **serà la responsable de rebre les queixes i denúncies en relació amb situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica a la XES** i de valorar les necessitats d'atenció i abordatge derivades.

Així, la persona de referència ha de tenir coneixements en matèria de discriminacions i violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques, de paradigma restauratiu, així com en gestió i resolució de conflictes, havent rebut formació específica sobre aquestes qüestions.

La persona o persones de referència poden comptar amb el suport de professionals o entitats especialitzades per al desenvolupament de les seves funcions d'atenció i suport.

Funcions de la persona de referència

- Aclarir dubtes en qüestió de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a qualsevol membre de la XES o persones que s'hi vinculin en el marc de la seva activitat.
- Rebre, escoltar i orientar la persona afectada per una situació de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica.
- Donar a conèixer el compromís de la XES i el seu rebuig ferm a qualsevol forma de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica.
- Informar i assessorar la persona afectada sobre el contingut del Protocol, el procediment d'abordatge recollit, el dret d'acollir-se a un procés restauratiu de reparació del dany i el que això suposa, les possibles mesures de protecció i els recursos de suport existents, tant interns com externs.
- Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació amb les diferents formes de violència recollides al Protocol.
- Valoració de les situacions comunicades i activació del circuit d'abordatge, si s'escau.
- Interlocució amb totes les persones implicades en el cas i amb l'organització, quan sigui necessari.

■ ■

El Grup de Treball és l'òrgan responsable de la valoració, abordatge i reparació de situacions de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica que es donin en el context de la XES.

■ ■

5.3.4 Grup de Treball contra les Violències Masclistes

El Grup de Treball contra les Violències Masclistes és responsable de **supervisar el desplegament de les mesures de prevenció, detecció i abordatge que es recullen al present Protocol**. Així mateix, el Grup de Treball haurà de fer seguiment del desenvolupament del Protocol i proposar modificacions quan ho consideri pertinent.

El Grup de Treball és l'òrgan responsable de la **valoració, abordatge i reparació de situacions de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica que es donin en el context de la XES**. En aquest sentit, el Grup de Treball estarà format per persones específicament formades que, després d'entrevistar-se amb les parts implicades i valorar la situació, hauran de proposar, si s'escau, mesures cautelars, protectores, correctores, organitzatives o sancionadores, i determinar l'oportunitat d'engegar un procés restauratiu i de reparació del dany amb la participació de les parts implicades.

El Grup de Treball estarà format per un màxim de tres persones, per tal de garantir la celeritat en l'abordatge de les situacions i la confidencialitat de cada cas. Així mateix, caldrà comptar amb persones suplents que puguin substituir les membres del Grup de Treball que estiguin absents (vacances, malaltia, etc.) o que presentin incompatibilitats (afinitat o enemistat manifesta, etc.) per abordar un cas concret. Tenint en compte l'especificitat de les discriminacions i violències que ha d'atendre el Grup de Treball contra les Violències Masclistes, és important que, en la mesura que sigui possible, entre les seves membres hi hagi representació de dones i d'identitats de gènere i orientacions sexuals dissidents.

El Grup de Treball podrà comptar amb el suport de persones o entitats especialitzades per a l'anàlisi de les situacions de violència, així com per la proposta de mesures cautelars, correctores, organitzatives, de recuperació, sanció i reparació del dany.

La composició del Grup de Treball es portarà a la Comissió Permanent i, en tot cas, estarà format per:

- Una representant de la Comissió Permanent de la XES
- Una figura tècnica de la XES
- Una sòcia de la XES

Exceptuant la figura tècnica, la persona de la base social que conformi el Grup de Treball contra les Violències Masclistes haurà de ser escollida mitjançant el procediment establert. A més, el Grup de Treball podrà incorporar persones especialitzades en la matèria, siguin o no de la base social, quan sigui necessari un acompanyament professional.

Es procurarà una renovació i relleu gradual de les persones membres del Grup de Treball i es revisarà la composició en Assemblea.

El Grup de Treball es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de dur a terme les tasques assignades i, com a mínim i de manera ordinària, dos cops l'any per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del Protocol.

Funcions del Grup de Treball contra les Violències Masclistes

- Promoció d'accions de prevenció.
- Promoció d'accions de detecció.
- Fer seguiment de l'aplicació del Protocol i proposar modificacions pertinents.
- Recopilació d'informació, realització d'entrevistes i anàlisi de la situació comunicada/denunciada.

- Establir, si cal, mesures cautelars per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.) fins al moment d'aplicar les mesures definitives. Inicialment, caldrà informar sobre aquestes mesures a la persona afectada per conèixer el seu parer i, després, informar a la Permanent en una convocatòria extraordinària urgent, sense que calgui l'aprovació d'aquest òrgan per aplicar-les. Tot i això, si el Grup de Treball ho considera, pot obrir l'espai perquè sigui també consultiu.
- Si hi ha hagut una instrucció contradictòria, redactar l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació: mesures correctores, organitzatives, de recuperació, reparadores o sancionadores i determinació de l'oportunitat per portar a terme un procés restauratiu de reparació del dany. Si hi ha hagut un procés restauratiu, redactar l'informe d'identificació del cas que acompanyi el document d'acords de reparació.
- Elevar l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació o el document d'acords de reparació a la Permanent.
- Fer seguiment de la situació una vegada s'han aplicat les mesures pertinents.
- Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, valoració i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat dels documents i informacions que es generin en aquesta fase.
- Definir la possibilitat i idoneïtat d'oferir un procés restauratiu per la reparació del dany davant d'una nova comunicació. Es farà després de l'abordatge de cada cas, segons la disposició de pressupost del moment i d'acord amb els aprenentatges i els impactes dels abordatges anteriors.

Incompatibilitats del Grup de Treball contra les Violències Masclistes

Per tal de dur a terme processos d'atenció i abordatge curosos i garantistes, les persones que conformen el Grup de Treball i les que hagin de prendre decisions relacionades amb la situació a la Permanent no podran incórrer en cap dels següents supòsits d'incompatibilitat:

- Involucració en els fets denunciats o en un procediment previ de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica.
- Relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació de violència.
- Intervenció com a testimonis en el procediment que es tracti.
- Relació de subordinació jeràrquica o de servei amb les persones involucrades en l'assumpte (incloent-hi persones jurídiques relacionades), o prestació de serveis professionals de qualsevol mena i en qualsevol circumstància o lloc, en els dos últims anys.

En aquests casos d'incompatibilitat, les persones del Grup de Treball contra les Violències Masclistes (o de la Permanent), hauran d'abstenir-se de participar-hi. Quan la persona que presenta incompatibilitats no s'abstingui de participar, les persones involucrades en la situació de violència podran promoure la seva recusació en qualsevol moment del procediment d'atenció i abordatge.

La recusació es plantejarà per escrit a la Permanent i s'expressarà la causa o les causes en què es fonamenta. L'endemà, la persona haurà de manifestar si, en ella, es dona o no la causa al·legada. En cas que sí, si la Permanent aprecia la concurrència de la causa de recusació, acordarà la substitució de la persona recusada. En cas que no, la Permanent resoldrà la qüestió en el termini de cinc dies hàbils i havent fet prèviament les comprovacions que consideri oportunes.

5.3.5 Grup de Treball de Comunicació

El Grup de Treball de Comunicació, a través de la tasca de les persones tècniques de comunicació, és la **responsable de donar a conèixer, tant internament com externa, la política de la XES enfront de les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques**. D'aquesta manera, el Grup de Treball de Comunicació haurà de vetllar per l'elaboració de materials de difusió del Protocol, i impulsar campanyes de promoció del feminisme i dels drets LGTBIAQ+ adreçades a les persones que integren la XES, a les entitats sòcies, a les xarxes de les quals forma part i, en general, a tot l'àmbit de l'Economia Social i Solidària.

Funcions del Grup de Treball de Comunicació

- Difondre el Protocol de prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.
- Vetllar per l'elaboració de cartelleria i material digital simplificat que faciliti la comprensió del Protocol a persones amb divergència cognitiva o amb barreres idiomàtiques.
- Impulsar campanyes de promoció del feminisme i dels drets LGTBIAQ+.
- Donar a conèixer al Protocol a les persones que s'incorporen a l'estructura de la XES o a entitats que s'incorporen com a sòcies o en xarxes locals, juntament amb el Grup de Treball de Sòcies i Relacions Externes.
- Vetllar per la difusió del canal de comunicació i denúncia de situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Difondre les figures de referència del Protocol, és a dir, les persones membre del Grup de Treball contra les Violències Masclistes.

El conjunt de persones treballadores de la XES que conformen la Comissió tècnica sovint dinamitzen espais de participació i participen en l'organització de les assemblees generals.

5.3.6 Grup de Treball de Facilitació i Cures

El Grup de Treball de Facilitació i Cures promou que la XES **avanci cap a una cultura organitzativa que fomenti una participació inclusiva i diversa, que millori la qualitat dels lideratges i que faci transversal la perspectiva de gènere** en el dia a dia de l'organització.

Funcions del Grup de Treball Facilitació i Cures

- Elaborar un llistat de recomanacions per a la dinamització de les assemblees (rols, estils comunicatius, ús de la paraula, etc.)
- Establir un programa de formació i revisió de rangs i rols de poder a la XES que inclogui: consciència de privilegi i poder; sensibilització envers la diversitat d'identitats i posicions socials a la XES, i comunicació inclusiva, assertiva i no violenta.

5.3.7 Grup de Treball de Gestió de Sòcies

El Grup de Treball de Gestió de Sòcies du a terme el **procés d'incorporació de noves sòcies a la XES**, entre altres funcions.

Funcions del Grup de Treball de Gestió de Sòcies

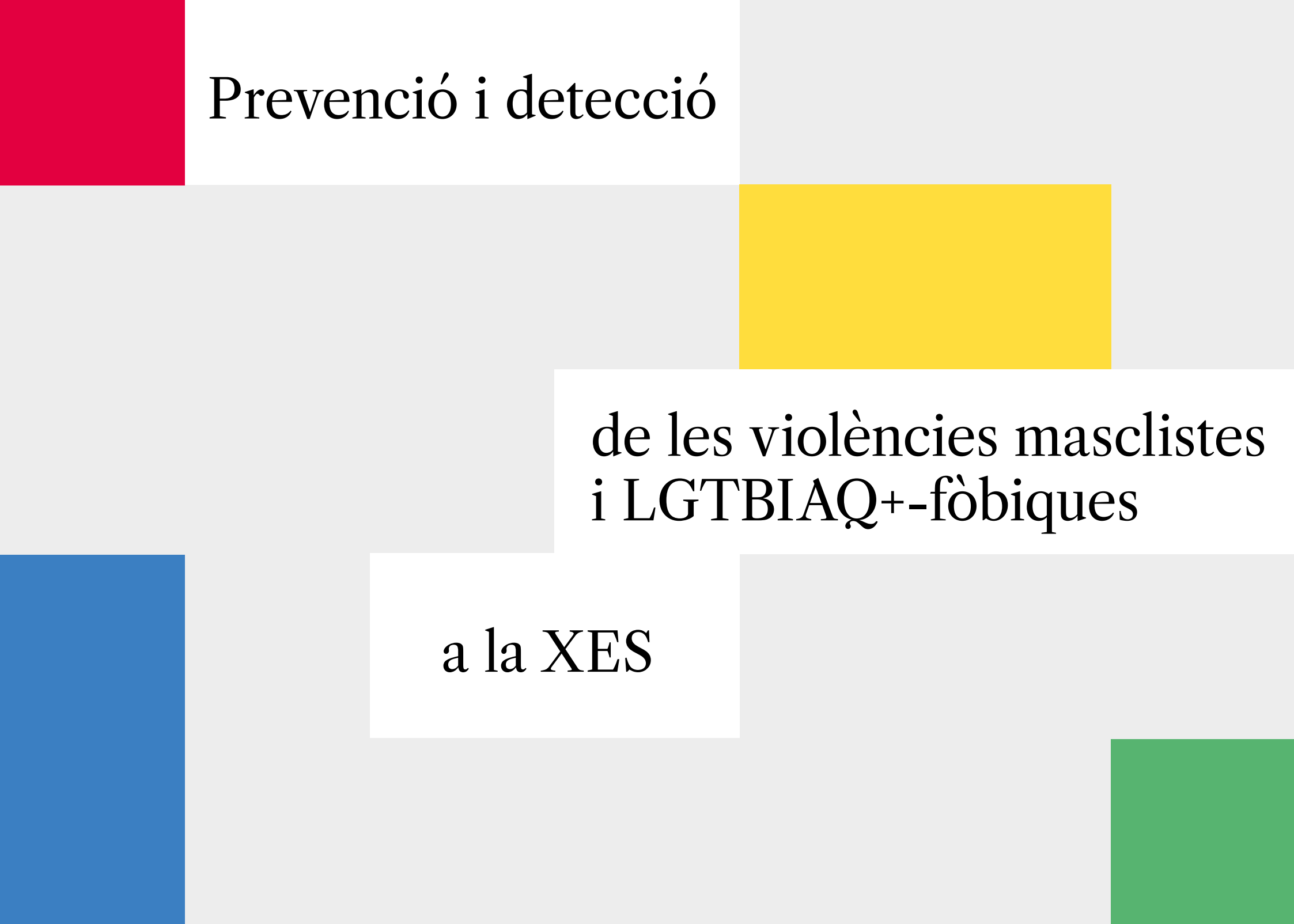
- Donar a conèixer el Protocol en el procés de rebuda de noves sòcies o treballadores.

5.3.8 Comissió Tècnica

El conjunt de persones treballadores de la XES que conformen la Comissió Tècnica sovint dinamitzen espais de participació i participen en l'organització de les assemblees generals. Per tant, hauran de **conèixer bé tot el que es recull al Protocol i vetllar per l'aplicació de les mesures de prevenció**.

Funcions de la Comissió tècnica

- Donar a conèixer el Protocol al conjunt de persones i entitats que es relacionen amb la XES, de forma habitual o puntual.
- Requerir informació sobre els mecanismes de prevenció i actuació enfront de les discriminacions i violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques en convocatòries obertes per a proveïdores.
- Vincular-se a col·lectius o entitats feministes o de drets LGTBIAQ+ del territori.
- Establir una figura de cures que vetlli per la inclusió, la seguretat i el respecte a les assemblees.



Prevenió i detecció

de les violències masclistes
i LGTBIAQ+-fòbiques

a la XES

6. Mesures preventives i de detecció

Un cop l'aigua és vessada, no es poden posar dics al mar

6.1 Prevenir: actuar per transformar, actuar per evitar

La millor manera d'actuar enfront de les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques és evitar-les, tot desenvolupant polítiques feministes adreçades a la consecució de l'equitat de gènere, al respecte pels drets de les dones i les persones LGTBIAQ,+ i a l'erradicació de les discriminacions sexistes i LGTBIAQ+-fòbiques.

Erradicar les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques ha de partir d'una política de prevenció integral i no únicament de la detecció de factors de risc concrets. Així, per exemple, el *Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes* (2023) planteja una crítica a l'enfocament biomèdic de la prevenció d'aquestes violències, centrat a identificar i reduir factors de risc personals i abordant-les com un problema de salut. Aquesta perspectiva posa èmfasi en la reducció de danys i en la identificació de víctimes i agressors, i sovint en simplifica o estereotipa els rols. Això ha provocat la marginació d'altres enfocaments més socials, que promouen estratègies de transformació cultural i estructural per a la seva erradicació.

Tradicionalment, les estratègies de prevenció s'han classificat en tres nivells: primària, per prevenir violències futures; secundària, centrada en col·lectius específics amb major risc i amb atenció immediata en casos de violència, i terciària, adreçada a reduir danys i evitar la repetició. Malgrat aquesta categorització, en la pràctica hi ha limitacions, ja que aquests nivells sovint se superposen i no poden sempre tractar-se com a categories estrictament separades. Així, el text posa en relleu la necessitat d'una estratègia de prevenció més integral, que no només s'enfoqui a evitar l'aparició de la violència, sinó també a garantir una detecció precoç i l'atenció a les víctimes, com a part d'un esforç més ampli per a l'erradicació de les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.

La millor manera d'actuar enfrent de les violències masclistes i LGTBIAQ+ -fòbiques és evitar-les.

Aquest enfocament transformador, però, va més enllà de les situacions concretes, i analitza l'arrel del problema: les relacions de gènere jerarquitzades i les actituds patriarcals naturalitzades que perviuen en la societat. Aquestes actituds sovint es transmeten a través de la família, les xarxes socials i els mitjans de comunicació, i contribueixen a normalitzar, minimitzar i fins i tot validar conductes violentes. Per això, la prevenció transformadora ha de tenir en compte qüestions com la construcció de la masculinitat hegemònica, la divisió sexual del treball, la cosificació i sexualització de les dones i altres cossos feminitzats, i la presència de discursos d'odi en la societat.

A més, és necessari aplicar un enfocament interseccional per comprendre i combatre les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, ja que sovint es creuen amb altres eixos de desigualtat, com l'edat, la discapacitat, l'origen o la situació econòmica. Aquesta intersecció dona lloc a formes específiques i agreujades de violència que no es poden entendre com a simples factors de risc aïllats, sinó com una xarxa de desigualtats estructurals que vulnera els drets humans.



Mesures preventives d'abast organitzacional

Mesura	Responsable	A qui s'adreça	Calendari
Aprovar el Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES.	Assemblea General	A persones membres de la XES, tant treballadores com base social	Quinquennal
Aprovar les modificacions oportunes per tal d'alinear el Protocol amb els Estatuts i el Reglament de Règim Intern de la XES.	Assemblea General		Una vegada aprovat el Protocol
Revisar i actualitzar el Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes		Revisió: anual i sempre que s'hagi activat el Protocol per una situació concreta. Actualització: cada cinc anys
Promoure formació específica en matèria de discriminacions i violències masclistes i en paradigma restauratiu, així com en competències comunicatives, d'escolta i atenció, adreçada a la tècnica referent.	Tècnica referent	Tècnica referent	Anual
Consolidar el Grup de Treball contra les Violències Masclistes i el rol de la persona referent: definint funcions assignades i legitimant les seves responsabilitats ⁶ .	Assemblea General	Grup de Treball contra les Violències Masclistes	Cada tres anys i sempre que hi hagi canvis en la seva composició.
Facilitar oportunitats de formació específica en matèria de discriminacions i violències masclistes adreçades al Grup de Treball contra les Violències Masclistes.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes	Grup de Treball contra les Violències Masclistes	Anual
Campanya de comunicació interna i externa de presentació del nou Protocol.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes i Grup de Treball de Comunicació	Conjunt de sòcies i treballadores de la XES	Màxim en 3 mesos des de la seva aprovació

⁶ Concretament, les responsabilitats del Grup de Treball contra les Violències Masclistes són la valoració de situacions, la proposta i l'aplicació de mesures cautelars, de recuperació i reparació.

Mesura	Responsable	A qui s'adreça	Calendari
Elaborar material simplificat per a la difusió del contingut essencial del Protocol, amb llenguatge inclusiu i garantint que sigui accessible per a persones amb divergència cognitiva.	Grup de Treball de Comunicació	Conjunt de sòcies i treballadores de la XES	Màxim en 6 mesos des de la seva aprovació
Donar a conèixer el Protocol en el procés de rebuda de noves sòcies o treballadores.	Grup de Treball de Gestió de Sòcies	Noves incorporacions a la XES	Cada vegada que s'incorporin noves sòcies o persones treballadores a la XES.
Donar a conèixer el Protocol al conjunt de persones i entitats que es relacionen amb la XES, de forma habitual o puntual.	Comissió Tècnica	Persones i entitats que es relacionen amb la XES de forma habitual o puntual.	Permanent
Incorporar, als espais comuns ⁷ , cartelleria informativa sobre els mecanismes de suport i denúncia interna de situacions de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica, amb llenguatge inclusiu i garantint que sigui accessible per a persones amb divergència cognitiva.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes i Grup de Treball de Comunicació	Conjunt de sòcies i treballadores de la XES	Permanent
Requerir informació sobre els mecanismes de prevenció i actuació enfront de les discriminacions i violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques en convocatòries obertes per a proveïdores.	Comissió Tècnica	Entitats, cooperatives i empreses col·laboradores	Permanent
Garantir la presència de dones en tots els càrrecs i òrgans societaris.	Assemblea General	Òrgans de la XES	Permanent
Vincular-se a col·lectius o entitats feministes o de drets LGTBIAQ+ del territori.	Comissió Tècnica		Permanent

⁷ Cal assenyalar que, en el moment d'elaboració del Protocol, la XES no compta amb espais de treball propis sinó amb espais de cotreball dins de l'espai del Grup Ecos.

Mesures preventives d'abast relacional

Mesura	Responsable	A qui s'adreça	Calendari
Organitzar sessions de sensibilització en matèria de discriminacions i violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques i difondre formacions gratuïtes, obertes i impartides per altres entitats.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes	Conjunt de sòcies i treballadores de la XES	Una vegada aprovat el Protocol i de forma periòdica (com a mínim una a l'any)
Establir un programa de formació i revisió de rangs i rols de poder a la XES que inclogui: consciència de privilegi i poder; sensibilització envers la diversitat d'identitats i posicions socials a la XES, i comunicació inclusiva, assertiva i no violenta.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes i Grup de Treball de Cures i Facilitació	Membres de la XES	Quinquennal
Elaborar un llistat de recomanacions per a la dinamització de les assemblees (rols, estils comunicatius, ús de la paraula, etc.).	Grup de Treball contra les Violències Masclistes i Grup de Treball de Cures i Facilitació	Assemblea	Una vegada aprovat el Protocol
Establir una figura de cures responsable de vetllar per la inclusió, la seguretat i el respecte a les assemblees generals.	Comissió Tècnica	Assemblea	Permanent

Altres mesures que es poden tenir en compte



Treball sobre les **cultures de direcció, coordinació i participació** de la XES i entitats associades, tot abordant i corregint formes de fer autoritàries o excloents.



Establiment i desenvolupament de **xarxes de suport**, que puguin facilitar suport social a les persones afectades.



Potenciació de l'**adquisició de recursos personals** de caràcter genèric per fer front a situacions que podrien ser precursors d'assetjament, per a la comunicació assertiva, i per al control de l'ansietat o la por davant de situacions que resulten amenaçadores, tot afavorint respostes adaptatives.



Incorporació de processos col·lectius adreçats a **potenciar les estratègies grupals** per a l'enfrontament de problemes i resolució de conflictes, així com espais compartits de sensibilització i escolta.



Incorporació de processos col·lectius adreçats a **potenciar els mecanismes individuals i grupals de cura, reparació del dany i de protecció del benestar i la salut**.



Establiment de mecanismes de **comunicació organitzacional** que afavoreixin la comunicació **no violenta i assertiva** per potenciar un clima que permeti l'expressió de sentiments, desitjos i necessitats de manera lliure, clara i inequívoca davant la resta, tot defensant els interessos propis i respectant els punts de vista i els interessos de les altres persones o entitats.

6.2 Detectar: tallar de soca-arrel

Abans que l'aigua no foradi la roca

Tot i que l'objectiu primer de la XES és impedir l'existència de situacions d'assetjament, les discriminacions de gènere continuen sent constitutives de la nostra realitat. Per aquest motiu, és important desenvolupar instruments de detecció precoç que permetin evitar situacions més greus, minimitzar els danys i incrementar les possibilitats de reparació.

Mesures de detecció

Mesura	Responsable	A qui s'adreça	Calendari
Donar a conèixer el canal de recollida de dubtes, queixes i denúncies relacionades amb les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes	Conjunt de sòcies i treballadores de la XES	Permanent
Difondre el rol de la tècnica referent i de les membres del Grup de Treball contra les Violències Masclistes.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes i Grup de Treball de Comunicació	Conjunt de sòcies i treballadores de la XES	Permanent
Incloure preguntes orientades a la detecció de conductes de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbiques o conductes precursors a l'enquesta anual a sòcies.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes	Conjunt de sòcies i treballadores de la XES	Anual
Analitzar la incidència d'aquestes conductes a la XES, a través del registre anual de casos i adopció de mesures correctives posteriors.	Grup de Treball contra les Violències Masclistes	Conjunt de sòcies i treballadores de la XES	Anual



Abordatge de la violència
masclista

o LGTBIAQ+-fòbica

7. Garanties davant la formulació de denúncia i principis rectors del procés de valoració

Les garanties i principis rectors del procés d'abordatge del present document són:

Prevenció

La prevenció s'ha de treballar tant a escala estructural com a través de la detecció de riscos concrets. Aquest principi compromet la XES a promoure activament un entorn segur i lliure de discriminacions, a través de mesures que abordin les dinàmiques i rols de poder que sostenen les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques. Això inclou la sensibilització i formació en matèria de feminismes, drets LGTBIAQ+ i violències masclistes; la revisió constant de normes internes, pràctiques i relacions de poder perquè no es reproduïxin formes de desigualtat i discriminació; la detecció precoç de situacions de risc, i l'adopció de mecanismes que permetin una intervenció ràpida i adequada davant de situacions concretes.

Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol. Això és així perquè el principi de confidencialitat protegeix el dret de les persones a assegurar que les seves dades íntimes o privades no es revelen ni utilitzen sense el seu consentiment explícit.

Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica i incorporant-les a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Es posarà especial atenció en la preservació de la identitat de les persones que hagin posat en coneixement de l'organització l'existència d'una situació d'assetjament o que hagin testificat en un procés d'investigació, molt especialment, quan es tracti de persones que pateixen una situació d'assetjament sexual⁸.

En el cas que la persona que instrueix un procediment sancionador sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest Protocol per incorporar-lo al procediment sancionador, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions de valoració, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

⁸ Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, article 24.3: "S'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, article 50: "En les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals."

Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat

Aquest principi es basa en el respecte a la vida privada i a la dignitat de les persones que pateixen situacions de violència. Les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques afecten profundament la intimitat de les persones i, per això, és fonamental garantir que se sentin protegides i respectades durant tot el procés d'abordatge.

El dret a la intimitat implica que cada persona pugui controlar la informació que es comparteix sobre la seva vida personal i les seves emocions i experiències. Aquest dret està estretament vinculat amb la protecció de la seva dignitat i la seva integritat física i emocional. Per tant, en el procés d'acompanyament, no només s'han de respectar aquestes necessitats, sinó que cal posar al centre els valors, les decisions i la perspectiva de la persona afectada.

Així doncs, respectar la intimitat i la integritat és essencial per abordar la situació des d'una perspectiva humanitzada, evitant que la persona quedi definida únicament pel rol de víctima.

Dret a la informació

Aquest principi reconeix el dret de les persones a rebre informació rellevant sobre qüestions que impacten la seva vida i els seus drets. D'aquesta manera, totes les persones implicades tenen dret a rebre informació clara i accessible sobre el procediment, els drets i els deures, els possibles recursos de suport i línies d'intervenció, i sobre quina fase s'està desenvolupant i els seus resultats.

En l'atenció a persones afectades, assegurar l'accés a informació comprensible sobre els seus drets i els recursos de suport és fonamental per ajudar-les a prendre decisions informades i protegir-se.

Suport de persones formades

El Grup de Treball contra les Violències Masclistes haurà d'haver rebut formació específica en matèria de violències masclistes, LGTBIAQ+-fòbia, paradigma restauratiu i cultura de la reparació. A més, en qualsevol cas, podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència deguda i celeritat

La diligència deguda es refereix a l'obligació de l'organització de prendre les mesures necessàries i raonables per prevenir danys o garantir que es compleixen els procediments establerts. També, que les persones que participen de l'atenció i d'una situació de violència compten amb els coneixements i les competències adequades.

L'abordatge d'una situació de violència exigeix la màxima cura en totes les seves fases (recepció, atenció, valoració, resolució i reparació) i agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.

Respectar la intimitat i la integritat és essencial per abordar la situació des d'una perspectiva humanitzada.

Quan la persona referent rebi una denúncia de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de quatre dies laborables.

El període de resolució del cas (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures) no ha de superar, com a criteri general, els vint dies laborables*. Això no obstant, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini; per exemple, més d'una persona violentada, més d'una persona agressora o que alguna de les parts implicades estigui gaudint d'un període de vacances, llicència, permís, excedència o baixa mèdica.

En el cas que s'exhaureixi el compliment del termini establert, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes proposarà a la Permanent les mesures cautelars i de protecció que consideri convenients, durant el temps que duri el procés de valoració.

* Nota posterior a l'aprovació del document: es constata que, en el cas de procés restauratiu, el període de 20 dies seria acotat per haver signat la voluntat de les parts, no per haver fet la proposta de mesures i la resolució.

■ Es garanteix una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. ■

Voluntarietat

Principi de voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest Protocol i del procediment que s'hi recull.

Tracte just i contradicció

Es garanteix una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades, a través del procediment de valoració basat en instrucció contradictòria. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Així mateix, totes les persones afectades pel procediment (part denunciant i part denunciada) tenen dret a assistir a les entrevistes acompanyades d'una persona de la seva confiança o un/a assessor/a legal o d'altre tipus.

En tot cas, cal recordar que quan la persona que denuncia una situació de violències masclistes o LGTBIAQ+ -fòbiques, aporta indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part denunciada o a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

Garantia d'indemnitat i protecció davant represàlies

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de violència (sigui com a afectada o com a testimoni) o que participi del procediment de valoració i resolució, no ha de patir represàlies.

Això implica protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, tenint en compte la cura de la seva seguretat i salut, les possibles conseqüències físiques i psicològiques que es deriven d'aquesta situació i, especialment, les circumstàncies laborals que envolten la persona agredida.

Prohibició de represàlies

Queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia, contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats, compareguin com a testimonis, o ajudin o participin en una recerca sobre assetjament.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Reparació integral

En l'abordatge de situacions de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica, s'han d'incloure el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda. Es treballarà per assegurar l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a la recuperació física, psíquica i social, i també el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzadors, la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les víctimes.

D'altra banda, la reparació ha de tenir una dimensió col·lectiva, abordant l'impacte que la violència ha generat en la comunitat, i treballant per restaurar un clima de confiança, respecte i seguretat per a totes les persones implicades.

Restitució de les víctimes

Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'associació ha de restituir-la en les seves condicions anteriors si així ho sol·licités.

Garantia de no repetició

La garantia de no repetició és un element clau per a la prevenció de futures vulneracions de drets. Davant d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, la XES ha d'adoptar les mesures necessàries -tot compromentent al conjunt de la seva base social i estructura laboral- perquè les situacions de violència no tornin a ocórrer, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

Interseccionalitat o intersecció d'opressions

La concurrència de la violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica amb altres eixos de discriminació, com l'origen; el color de la pell; el fenotip; l'ètnia; la religió; la situació administrativa; l'edat; la classe social; la precarietat econòmica; la diversitat funcional, cognitiva o trastorn psíquic; l'estat serològic, o la diversitat sexual i de gènere, fa que aquesta impacti de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions s'ha de tenir en compte a l'hora d'abordar situacions de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbiques.

La mirada interseccional implica una anàlisi integral i multidimensional de les situacions per evitar reduir les persones a una sola categoria o identitat, garantint que el procés d'atenció i reparació sigui just, inclusiu i adaptat a les seves necessitats específiques.

Legalitat i tipicitat en les faltes i sancions

El principi de legalitat estableix que no es pot imposar una sanció a una persona a menys que l'acció que ha comès estigui expressament prohibida per llei o per les normes que regulen l'activitat de l'organització en el moment de cometre el fet. El principi de tipicitat estableix que els actes sancionats han de ser descrits de manera precisa i clara perquè les persones puguin saber, exactament, quines accions són sancionables i quines conseqüències poden tenir.

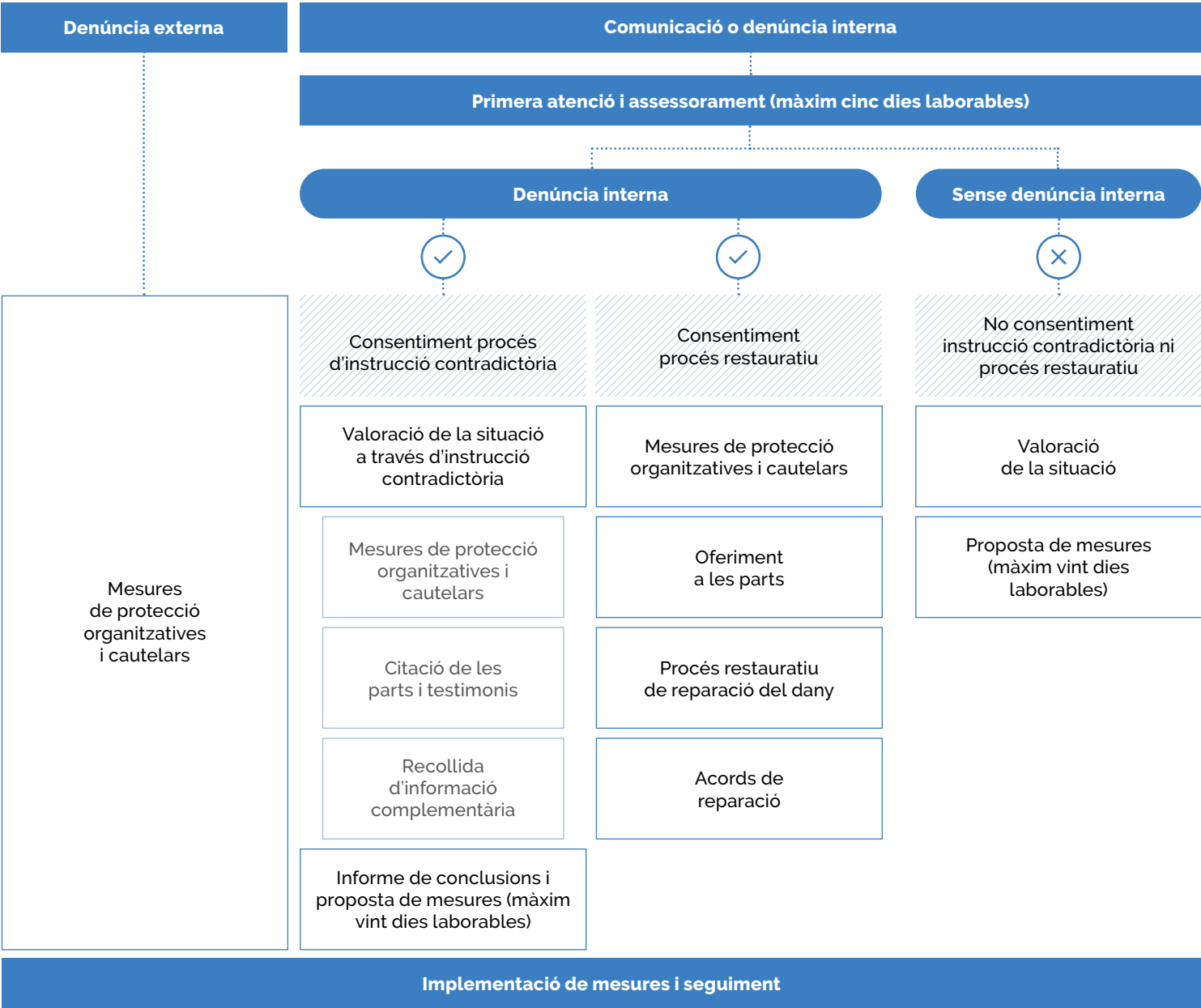
Així mateix, els principis de legalitat i tipicitat protegeixen contra la retroactivitat de les disposicions sancionadores, garantint que ningú sigui sancionat per actes que no estaven prohibits en el moment de cometre'ls.

La reparació ha de tenir una dimensió col·lectiva, abordant l'impacte que la violència ha generat en la comunitat, i treballant per restaurar un clima de confiança, respecte i seguretat per a totes les persones implicades

8. Procediment de denúncia i d'actuació davant d'un cas de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica

En el moment que es tingui coneixement d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una comunicació informal, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes activarà la fase d'intervenció del Protocol de forma immediata.

Les passes a seguir variaran en funció de si la persona o persones afectades duen a terme o no una denúncia formal interna; del seu consentiment per iniciar un procediment de valoració seguint el procediment d'instrucció contradictòria⁹, o un procés restauratiu de reparació del dany, o si no donen consentiment per a l'inici de cap de les dues vies anteriors:



⁹ La instrucció contradictòria davant una denúncia de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica en l'àmbit de les organitzacions és un dels principis recollits en l'Annex II del Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència LGTB del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTB en les empreses. En concret, la instrucció contradictòria en el procés de valoració és el dret d'una part a conèixer els escrits i les proves de l'altra part, per, si és el cas, formular al·legacions o proposar altres proves. Aquest procediment serà d'obligat compliment per a l'aplicació de mesures disciplinàries, però no per a l'aplicació de mesures organitzatives, preventives i de protecció, o de recuperació i reparació.

8.1 Eines per a una atenció diligent i empoderadora¹⁰

Les persones que participin en l'abordatge d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica a la XES hauran de dur a terme una atenció diligent i empoderadora. Per això, caldrà que¹¹:

- ✓ Hagin rebut **formació suficient** en perspectiva de gènere i feminismes, en atenció a violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques i en el paradigma restauratiu.
- ✓ Coneguin bé el **circuit públic d'atenció a les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbic**, amb el qual han d'haver creat sinergies; i també altres recursos d'atenció de la **xarxa comunitària**, amb els quals s'estableixin relacions de col·laboració.
- ✓ Respectin la **confidencialitat** i entenguin el significat de secret professional, el seu contingut i els seus límits.
- ✓ Acompanyin les persones afectades a **reconèixer i anomenar la violència** viscuda.
- ✓ Siguin capaces d'inserir les situacions de violència que atenen dins d'un **marc patriarcal i cisheteronormatiu** més ampli, per tal que la persona que viu la situació de violència pugui entendre la seva arrel estructural i rebaixar el grau de culpa que pugui sentir a causa de les experiències viscudes.
- ✓ Parteixin d'un enfocament de **valoració i enfortiment de les capacitats de la persona afectada**, evitant la seva revictimització o actituds paternalistes.
- ✓ Reconeguin l'**autonomia de les persones ateses**, respectant la seva voluntat i procés de presa de decisions, i evitant imposar criteris o decisions.
- ✓ Siguin capaces de **legitimar la persona afectada sense judici**, revisant les creences, estereotips i judicis que poden estar interferint en l'acompanyament.
- ✓ No generin falses expectatives, fent un **acompanyament veraç** que no faci creure en solucions fàcils o immediates quan això no sigui possible.
- ✓ Siguin capaces de **valorar si es donen les condicions** de voluntarietat, reconeixement i responsabilitat per iniciar un **procés restauratiu de reparació del dany**, i puguin avaluar la dimensió col·lectiva de l'impacte de la situació i les necessitats de reparació i restauració de les persones afectades.

¹⁰ Recomanacions elaborades amb el suport de Marta Mariñas López, psicòloga especialitzada en psicoteràpia amb perspectiva de gènere i l'abordatge de violències masclistes.

¹¹ Protocol de prevenció i abordatge de situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica a l'Escola de la Dona de la Diputació de Barcelona; Equilatera Cooperativa (2024).

8.2 Comunicació o denúncia

Tota persona vinculada a la XES que consideri viure una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, en una activitat o espai participat de la XES, podrà comunicar-ho al Grup de Treball contra les Violències Masclistes, sigui de manera verbal o escrita.

D'altra banda, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'aquestes característiques està obligada a comunicar-ho al Grup de treball contra les Violències Masclistes, seguint els canals establerts en el present Protocol.

Sempre que la situació de violència impliqui tant a persones vinculades a l'estructura de la XES com a persones vinculades a alguna de les entitats sòcies, el procediment de denúncia i actuació serà el que estableix el present Protocol.

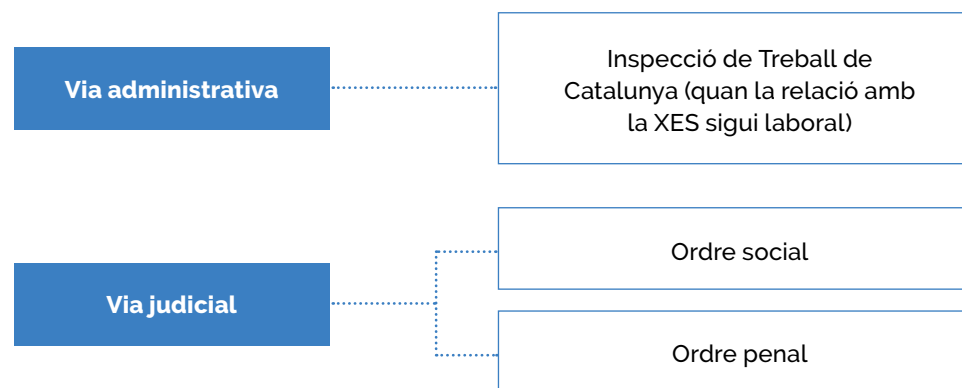
En el cas que la situació d'assetjament es doni en una entitat sòcia de la XES, fora de l'activitat de la XES i no involucri a persones de l'estructura laboral o societària de la XES que estiguin exercint aquest rol en el moment de l'assetjament, la persona farà la denúncia a l'òrgan responsable d'aquella entitat.

8.2.1 Comunicació per via externa

Una persona que visqui una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, podrà, en qualsevol cas, **denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents**, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest Protocol.

Cal tenir en compte que la via interna implica una menor formalitat que la via externa, està exempta de cost econòmic, suposa una major celeritat i permet adoptar de forma gairebé immediata mesures correctores i protectores. D'altra banda, la via externa té major validesa legal i capacitat punitiva, alhora que pot contemplar compensacions econòmiques per a la persona afectada. Si s'opta per interposar denúncia penal, és important saber que existeix el recurs de la justícia restaurativa.

D'aquesta manera, **no es tracta de vies incompatibles**, sinó que **aporten diferents respostes a la situació LGTBIAQ+-fòbica i de violència masclista**. Adreçar-se a una via o l'altra, o a diverses vies, és una **decisió que concerneix únicament la persona afectada**.



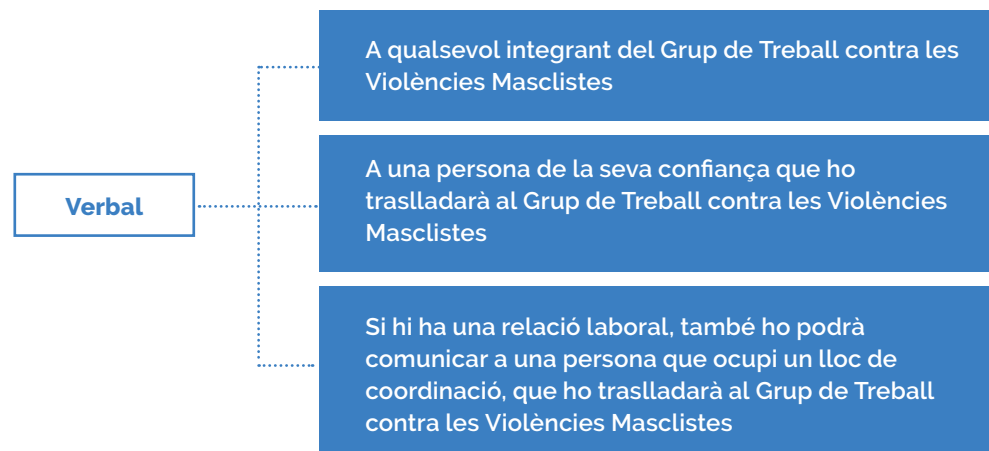
En el cas que la persona afectada sol·liciti assessorament a les persones referents del Grup de Treball contra les Violències Masclistes sobre a quina via acollir-se, caldrà:

- ✓ Aclarir les característiques i objectius de cada una de les vies.
- ✓ Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació (desig, expectatives, etc.)
- ✓ Valorar, conjuntament amb la persona afectada, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- ✓ Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- ✓ Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada, especialment, si la persona assetjadora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona afectada.

Les persones referents podran comptar amb el suport d'un/a especialista (jurista, psicòleg/oga, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament.

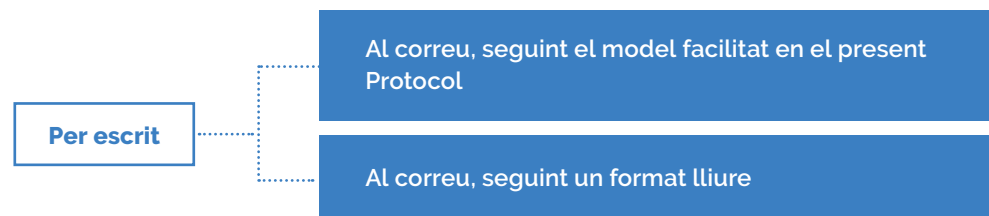
En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes durà a terme un seguiment continuat de la situació i aplicarà les mesures correctores i protectores que consideri oportunes.

8.2.2 Comunicació per via interna



Qualsevol persona podrà adreçar-se de forma verbal al Grup de Treball contra les Violències Masclistes, ja sigui directament afectada per la situació de violència o en tingui coneixement. **En tots els casos, el Grup de Treball haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat** respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que viu.

Quan la situació que es doni a conèixer no afecti una persona en concret, sinó que respongui a un patró d'assetjament ambiental en què es doni un clima degradant i ofensiu, de tipus sexista o LGTBIAQ+-fòbic, el Grup de Treball durà a terme una valoració de la situació. Per fer-ho, citarà algunes persones de l'espai o entorn en què s'estigui donant la situació de violència i valorarà mesures d'acció grupal.



En tots els casos, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes lliurarà, a la persona que formula una comunicació o denúncia escrita, una còpia de la comunicació o denúncia, amb justificant de recepció.

Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb el Grup de Treball de forma verbal, la persona referent podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi.

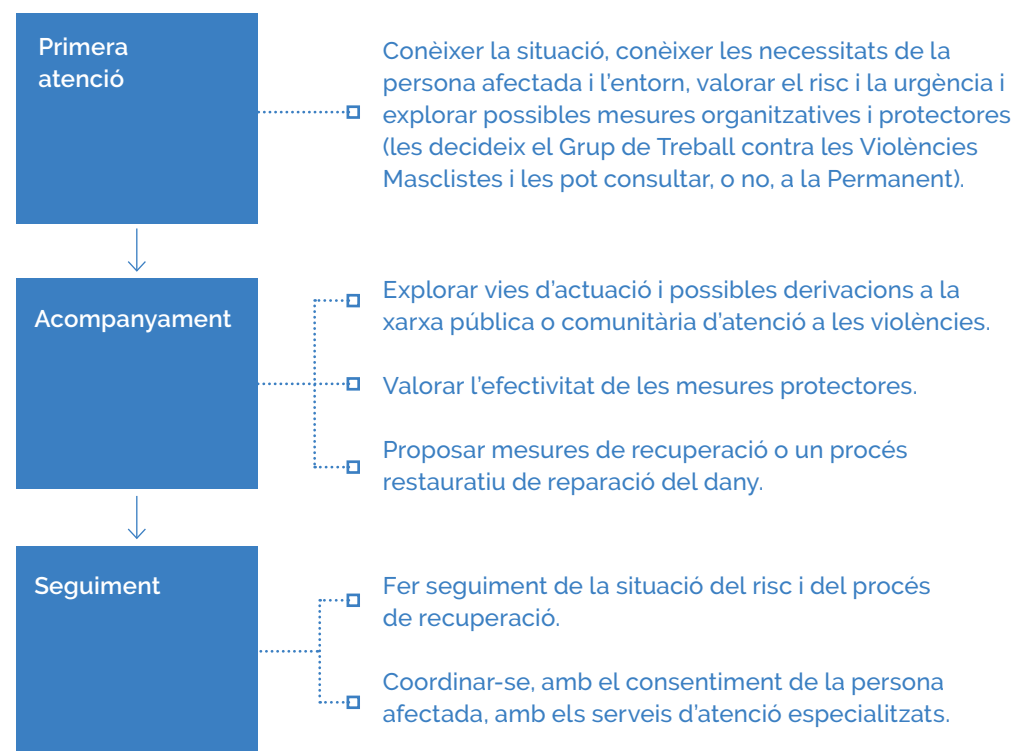
És important assenyalar que la denúncia s'ha de cenyir a fets concrets. Quan la denúncia de la persona o persones afectades contingui informació de caràcter personal o sanitari, caldrà explicar, a la persona afectada, que la denúncia es farà arribar a la part presumptament agressora, podent reformular prèviament l'escrit per tal de preservar la seva intimitat i incloent-hi, únicament, aquells fets pels quals es duu a terme la denúncia. Altres aspectes relatius al dany o l'impacte que la situació pugui haver provocat a la persona afectada podran recollir-se en un escrit diferenciat, com a part del relat de la persona afectada, i seran rellevants per a la valoració de la situació i la proposta de mesures de recuperació i reparació, així com de prevenció de risc.

Quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà **contactar amb la persona afectada per tal de valorar la situació i comptar amb el seu consentiment exprés** en cas que s'iniciï un procediment d'avaluació basat en la instrucció contradictòria, o un procés restauratiu per a la reparació del dany, tal com recull aquest Protocol.

8.2.2.1 Comunicació interna sense denúncia

Independentment que hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, **sempre que el Grup de Treball contra les Violències Masclistes tingui coneixements d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica haurà d'actuar** adoptant mesures preventives, correctores i protectores. Alhora, podrà proposar mesures de recuperació; si s'escau, recomanar obrir un procés restauratiu de reparació del dany; fer un acompanyament de la persona o persones afectades, i un seguiment acurat de la situació i de la seva evolució.

Així, davant la comunicació d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica sense voluntat de denúncia formal ni consentiment exprés per a un procediment d'instrucció contradictòria o procés restauratiu se seguiran les següents passes:



Sempre que **la manca de consentiment** exprés impedeixi l'activació del procediment d'ins-trucció contradictòria o d'un procés restauratiu amb la participació de les dues parts, **el Grup de Treball deixarà constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada i de les accions preventives, correctores, protectores, de recuperació que ha em-près, així com del seguiment que ha fet de la situació.**

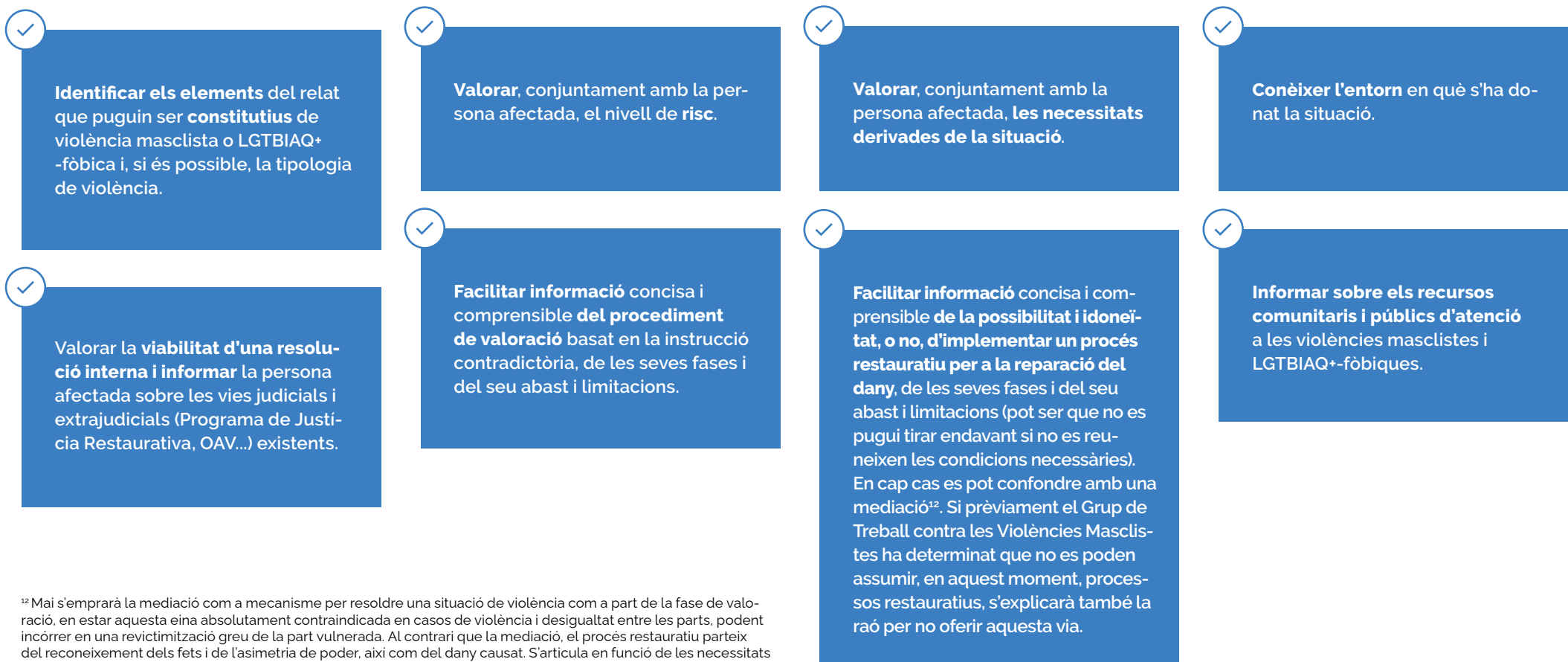
A continuació es presenten alguns exemples de possibles actuacions que no requereixen con-sentiment exprés de la persona afectada:

- ✓ Oferir recursos d'**atenció psicològica i legal** a la persona afectada.
- ✓ Establir una **xarxa de suport** a la persona afectada.
- ✓ **Reestructuració organitzativa** per tal de separar persones presump-tament involucrades, sempre que això no impliqui modificació de condicions laborals.
- ✓ Reforçar el **missatge de rebuig** a aquest tipus de conductes per part de la XES i tornar a realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- ✓ Realització d'**accions de sensibilització** específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- ✓ Realització d'un **estudi de detecció de risc d'assetjament** en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- ✓ Programació d'accions de formació en competències comunicatives i **d'enfrontament i resolució de conflictes**, adreçades al conjunt del col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.
- ✓ Programació d'accions que potenciïn els **mecanismes de cura** entre les persones que integren el col·lectiu en què s'ha donat la situació de violèn-cia (autodiagnosi de cura, mesures d'entorn saludable, etc.).
- ✓ Proposta d'un **procés restauratiu de reparació del dany** en el qual pot no participar la persona agressora.

8.2.2.2 Recepció de la denúncia, atenció i assessorament

Davant d'una comunicació o denúncia interna de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, la tècnica referent s'entrevistarà, en un màxim de cinc dies laborables, amb la persona o persones afectades per valorar la situació.

La **primera entrevista amb la persona o persones afectades** tindrà els següents objectius:



¹² Mai s'emprarà la mediació com a mecanisme per resoldre una situació de violència com a part de la fase de valoració, en estar aquesta eina absolutament contraindicada en casos de violència i desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part vulnerable. Al contrari que la mediació, el procés restauratiu parteix del reconeixement dels fets i de l'asimetria de poder, així com del dany causat. S'articula en funció de les necessitats de totes les parts, incloent-hi les del grup i l'organització. L'article 7.u) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, les accions de mediació estan prohibides davant situacions que constitueixen formes d'expressió d'aquest tipus de violència: "La prohibició de la mediació si hi ha implicada una dona que ha patit o pateix qualsevol forma de violència masclista en l'àmbit de la parella o en l'àmbit familiar."

Quan **la persona directament afectada** per la situació de violència opta per fer una **denúncia interna**, caldrà seguir els següents passos:

- 1 Omplir i signar el model de comunicació interna (Annex 4) per part de la persona directament afectada, que també haurà de completar el model de consentiment informat (Annex 5) o el model de consentiment per a un procés restauratiu (Annex 6).
- 2 Activació, per part de la persona referent, del Grup de Treball contra les Violències Masclistes (les persones integrants hauran signat un compromís de confidencialitat).
- 3 Primera reunió del Grup de Treball contra les Violències Masclistes: es fa el primer traspàs d'informació, es valora la idoneïtat d'activar mesures cautelars organitzatives i de protecció urgents i es vetlla per la seva activació.
- 4 Determinar si es requerirà la contractació de personal extern per l'abordatge i valorar-ne la viabilitat tenint en compte, entre d'altres, el pressupost necessari i el disponible.
- 5 Iniciar la intervenció segons el consentiment que doni la persona afectada: un procés de valoració mitjançant la instrucció contradictòria (apartat 8.3) o un procés restauratiu de reparació del dany (apartat 8.4).

Davant d'una denúncia interna, la tècnica referent s'entrevistarà amb la persona o persones afectades per valorar la situació.

8.3 Intervenció en cas de consentiment exprés per a inici d'un procés de valoració mitjançant instrucció contradictòria

Un cop feta la denúncia interna, i quan **la persona directament afectada** per la situació de violència **doni el seu consentiment en l'atenció inicial** perquè s'iniciï el procediment d'instrucció contradictòria que estableix el present apartat, l'actuació serà la següent:

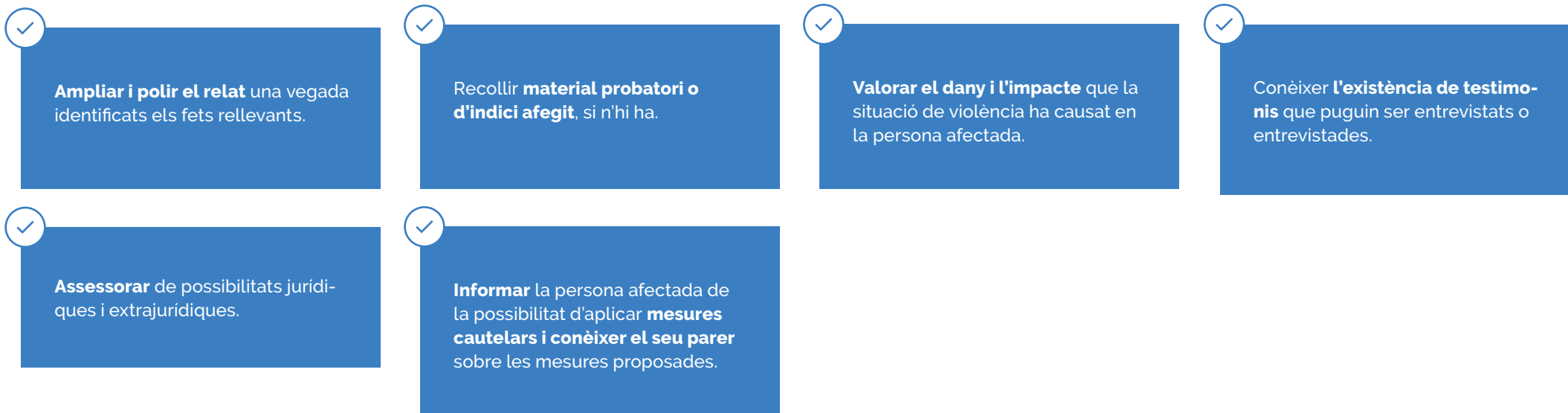
- 1 Acta de Constitució del Grup de Treball com a Comissió Instructora.
- 2 Reunió de la Comissió Instructora i valoració de les entrevistes a realitzar i material probatori a recollir, si s'escau.
- 3 Citació de les parts i de possibles testimonis per a la realització d'entrevistes. La comunicació es durà a terme per via escrita (notificació a mà, correu postal o electrònic) i amb justificant de rebuda.
- 4 Donar a conèixer la denúncia a la part denunciada.
- 5 Realització d'entrevistes a les parts i els testimonis.
- 6 Signatura de compromís de confidencialitat per part dels testimonis.
- 7 Recollida d'informació i de material probatori.
- 8 Reunions de la Comissió Instructora per analitzar la informació recollida i la redacció d'un informe de conclusions. També es valorarà com a mesura, dins de l'informe, l'oportunitat d'iniciar un procés restauratiu del dany amb la participació voluntària d'una o diverses parts, i d'altres persones del col·lectiu afectades per la situació.
- 9 Elaboració de l'informe de conclusions i elevació a la Permanent. Establiment de mecanismes de seguiment del cas, en un màxim de vint dies laborables, o quaranta si la complexitat de la situació així ho justifica.

8.3.1 Fase de valoració segons instrucció contradictòria

En aquesta fase **es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada** per la persona afectada, comunicant a la persona denunciada els fets pels quals se l'acusa i donant-li l'oportunitat d'exposar el seu relat. Quan n'hi hagi, també podran citar-se testimonis, advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades.

És recomanable que la fase de valoració es dugui a terme en el menor lapse de temps possible i, sempre que sigui factible, realitzar les entrevistes a la persona denunciada i testimonis el mateix dia. Així s'eviten pressions, filtracions i manipulacions de la informació. En tot cas, les entrevistes s'hauran de realitzar amb suficient distància temporal per garantir que les persones citades no coincideixen físicament.

En primer lloc, es convocarà la persona afectada a una segona entrevista, que ha de permetre:



Actitud i actuació de la persona referent o referents durant les primeres entrevistes amb la persona afectada

Fer saber que la XES està fortament compromesa amb l'erradicació de les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.

Fer sentir segura a la persona, amb una escolta respectuosa i sense emetre judicis de valor sobre els fets exposats.

Establir un clima de confiança i confidencialitat, donar el nom i preguntar pel nom de la persona que s'atén.

Consultar a la persona com creu que pot ser ajudada, fent-li saber que les seves necessitats es tindran en compte.

Ajudar la persona a reconstruir els fets de forma cronològica, atorgant-li el temps necessari.

Informar sobre la possibilitat de convocar testimonis per completar la valoració.

Explicar que es protegirà la seva intimitat i dignitat, que la informació personal facilitada serà tractada amb confidencialitat, i que es protegiran aquelles dades especialment sensibles, com ara les sanitàries.

Agrair la confiança dipositada en la Comissió Instructora (Grup de Treball contra les Violències Masclistes).

Confidencialitat i registre d'informació

Espai reservat per a les entrevistes, amb privacitat i seguretat, confortable i que faciliti un ambient de confiança. En la mesura del possible, s'evitarà realitzar entrevistes virtuals, especialment amb la persona afectada i la persona denunciada, tret que aquestes ho demanin expressament.

Obertura d'expedient codificat i accés restringit. La informació recollida tindrà tractament d'informació reservada.

Acta de cada reunió de la Comissió Instructora (Grup de Treball contra les Violències Masclistes).

Document de síntesi signat, després de cada entrevista:

- L'etapa final de l'entrevista es dedicarà a la preparació del document de síntesi de l'entrevista, respectant els fets relatats.
- Una vegada redactada, la persona entrevistada tindrà l'oportunitat de revisar-la i corregir allò que consideri convenient.
- Si hi està d'acord, haurà de signar-la de conformitat.
- En cas que no vulgui signar-la, s'haurà d'agregar una breu explicació de per què no s'ha signat, signant únicament la persona entrevistadora.

■ ■

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona afectada.

■ ■

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- ✓ Explicar que se l'ha denunciat per fets relacionats amb violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- ✓ Aclarir les acusacions sense revelar informació que vulneri la intimitat de la víctima. Per exemple, no donar informació sobre el dany psicològic que la situació ha generat.
- ✓ Demanar aclariment dels fets narrats per la persona afectada o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- ✓ Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si s'escau.

Sota demanda expressa de la persona denunciada, o en cas que la Comissió Instructora (Grup de Treball contra les Violències Masclistes) ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb la part denunciada per aclarir fets o obtenir material probatori afegit.

Actitud i actuació de la persona referent o referents durant l'entrevista amb la persona denunciada

Informar – Escoltar – Fermesa en el rebuig a la violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica – Possibilitar la defensa

Informar sobre el rol de qui entrevista i el procediment de valoració basat en instrucció contradictòria.

Comunicar els drets de la persona entrevistada.

Donar a conèixer, a la persona, els fets pels quals se l'acusa, facilitant-li la denúncia.

Escoltar la persona acusada, possibilitant que pugui comentar cadascun dels fets manifestats per la persona que va presentar la denúncia.

Si la persona admet les acusacions, informar que l'organització no tolera aquest tipus d'accions i que han de cessar immediatament. Se l'informa sobre mesures i sancions que puguin prendre's.

Si nega les acusacions, haurà d'aclarir què admet i què nega i, en aquest cas, haurà de presentar testimonis o altres mitjans de prova que sostinguin la seva defensa.

Informar que no és convenient que es comuniqui amb la persona que denuncia: qualsevol acció d'amenaça o represàlia podria considerar-se violència en si mateixa i agreujaria la situació.

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:



Recollir el relat per, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el de la persona denunciada i el de la persona que denuncia.



Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori.

Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?



Algú que hagi pogut sentir o veure alguna cosa relacionada amb el cas.



Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral o dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.



Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent-hi persones que hagin estat assetjades per la mateixa persona que es presumeix assetjadora.



Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc, quan hi hagi relació laboral.



Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual en l'organització de la persona violentada i de la presumptament agressora.

Com a criteri general, el nombre de testimonis hauria de ser el mínim necessari per a la recollida d'informació rellevant, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés i el dret a la intimitat de les persones implicades.

En tot cas, la participació de testimonis en el procés també ha de servir per **valorar l'impacte col·lectiu** que la situació de violència ha tingut per, posteriorment, poder **proposar mesures de reparació comunitària**.

Actitud i actuació de la persona referent o referents durant l'entrevista amb testimonis

Informar sobre el rol de qui entrevista.

Explicar el procediment de valoració i el posicionament ètic i el contingut del Protocol.

Informar sobre la confidencialitat del procediment i sobre la necessitat de registrar el contingut de l'entrevista, sigui amb document de síntesi signat o amb altres vies.

Començar l'entrevista a través de preguntes obertes i generals, tot permetent la recollida d'informació objectiva i lliure de possibles interpretacions.

Concentrar-se en l'observat o vist per la persona testimoni i no en les seves suposicions o opinions sobre el que ha succeït o la relació entre la persona denunciant i la persona denunciada. En tot cas, les suposicions o opinions podran servir per orientar les necessitats d'intervenció sobre l'entorn i els possibles prejudicis subjacents.

8.3.2 Consideracions per al procés de valoració

Durant la fase d'investigació és important tenir en compte els següents aspectes:

- ✓ Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- ✓ S'ha d'escoltar totes les persones implicades.
- ✓ Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- ✓ Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però cal recordar que és responsabilitat de totes les persones que integren la XES denunciar i actuar davant de situacions de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica.
- ✓ 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 Instructora (procediment de recursos establert en la normativa interna de la XES).
- ✓ La persona acusada 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 violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica i presenta indicis fonamentats, correspon a la part denunciada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat¹³.
- ✓ En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica o com a part de la fase de valoració. Per a la resolució de conflictes, aquesta eina està absolutament contraindicada en casos de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part violentada.

¹³ Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social (art. 96); Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (art. 13); Llei catalana 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (art. 30).

8.3.3 Informe de conclusions

Finalitzada la fase de valoració, la Comissió Instructora (Grup de Treball contra les Violències Masclistes) elaborarà un informe de conclusions que serà vinculant en relació amb l'existència d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica¹⁴.

L'informe haurà de contenir:

- Data de l'informe i data de la denúncia.
- Identificació de la persona o persones que denunciïn la situació de violència, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- Identificació de les persones que configuren la Comissió Instructora i de les professionals externes que hagin participat en la fase d'atenció o de valoració, si s'escau.
- Metodologia emprada.
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- Resum de les necessitats manifestades.
- Resum de les intervencions realitzades i de les mesures cautelars i de protecció adoptades.
- Qualsevol altra evidència que aportï informació útil al procés.
- Resolució:
 - Valoració del cas; de les necessitats detectades pel que fa a la persona afectada, la persona denunciada i l'entorn; del risc persistent, i del dany generat a la víctima i a l'entorn.
 - Mesures proposades diferenciades **per tipologia**, que poden ser correctores, protectores, organitzatives, de sensibilització, de recuperació o reparadores, i que han de donar resposta a les necessitats de la persona afectada i ser validades per ella, i **per abast**, que pot ser individual o col·lectiu. Entre les mesures, caldrà valorar si es proposa l'inici d'un procés restauratiu si la persona afectada considera que el dany generat no s'ha vist reparat després d'activar la valoració o, fins i tot, si el procediment dut a terme ha incrementat el dany.

¹⁴ Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

8.4 Intervenció en cas de consentiment per un abordatge restauratiu de reparació del dany

Després de patir violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, s'ha de considerar oferir espais segurs, confidencials i voluntaris on les persones afectades puguin expressar les seves necessitats i acordar formes de reparació a través de mesures jurídiques, socials, econòmiques o educatives.

Quan **la persona directament afectada** per la situació de violència **dona el seu consentiment escrit** perquè s'iniciï un abordatge restauratiu de reparació del dany, implica que accepta participar en un procés basat en les seves necessitats i respectant els següents principis: voluntarietat, responsabilitat, seguretat física i emocional per a totes les parts implicades, salvaguarda de drets, mutu reconeixement, transparència i confidencialitat.

S'ha de considerar oferir espais segurs, confidencials i voluntaris on les persones afectades puguin expressar les seves necessitats

L'actuació per tirar endavant aquest procés serà la següent un cop el Grup de Treball contra les Violències Masclistes s'hagi activat i reunit:

- Citació de la part denunciada i, si s'escau, d'altres persones de l'organització que puguin estar implicades en el procés de manera directe o indirecte per fer l'oferiment del procés. La comunicació es durà a terme per via escrita (notificació a mà, correu postal o electrònic) i amb justificant de rebuda.
- Donar a conèixer la denúncia a la part denunciada i oferir-li l'abordatge mitjançant la participació en un procés restauratiu informant què suposa.
- Si s'escau, donar a conèixer la denúncia a les altres persones de l'organització i oferir-los la participació en un procés restauratiu.
- El procés restauratiu de reparació del dany es durà a terme en mans de persones expertes externes. La persona referent serà el contacte amb elles i el seguiment del procés es farà per part de l'organització.
- Es farà un document d'acords de reparació.
- El Grup de treball contra les Violències Masclistes elaborarà el document que acompanyi els acords de reparació.

8.4.1 Oferiment a les parts implicades que no siguin les persones que han patit l'agressió

A més d'exposar que s'ha fet una denúncia per fets relacionats amb violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica i aclarir-ne les acusacions sense revelar informació que vulneri la intimitat de la víctima, la persona referent exposarà la necessitat de la persona que ha patit l'agressió de ser reparada i la seva voluntat que el cas es gestioni a través d'un procés restauratiu.

També **s'informarà a la part denunciada de la possibilitat de no acceptar el procés restauratiu i activar la instrucció contradictòria**, de manera que podrà escollir, amb la informació de la denúncia, si s'acull a l'opció del procés restauratiu o si exerceix el seu dret a defensar-se de les acusacions durant el procés de valoració de la instrucció. En cas que refusi participar en el procés restauratiu o no manifesti el reconeixement i la responsabilitat necessaris per participar-hi, la persona referent haurà de concloure la no viabilitat del procés en el moment actual, i contactar amb la persona afectada. Aquesta podrà donar la conformitat per continuar el procés de valoració mitjançant la instrucció contradictòria o bé retirar la denúncia formal.

Igual que la persona que ha patit l'agressió, la resta de les parts hauran de manifestar per escrit el seu consentiment informat per participar en un procés restauratiu, que parteix dels principis de voluntarietat, responsabilitat, seguretat física i emocional per a totes les parts implicades, salvaguarda de drets, mutu reconeixement, transparència i confidencialitat.

8.4.2 Procés restauratiu per a la reparació del dany

Mitjançant un procés restauratiu de reparació del dany, es poden resignificar experiències traumàtiques per iniciar la recuperació física, psíquica i social, i abordar l'impacte col·lectiu, tot fomentant la confiança i la seguretat en la comunitat. El procés parteix del reconeixement, la responsabilitat i la voluntarietat de les parts implicades i requereix la seva participació per determinar les mesures de reparació en funció de les necessitats de les persones que han patit l'agressió.

En un espai d'intimitat, confidencialitat i seguretat, les persones tenen l'oportunitat de reconèixer els fets i l'impacte que aquests han tingut en un mateix i en la resta de persones. L'escolta de l'altre, a través del procés restauratiu, permet prendre consciència sobre les conseqüències de les agressions i captar així les necessitats individuals i de la resta de persones afectades.

El procés restauratiu es dissenya en funció de la tipologia del cas i s'adapta en funció de les necessitats de les persones. Consta de:

- a) Una o múltiples sessions informatives amb les persones implicades i amb l'organització per tal de generar el marc de la intervenció restaurativa.
- b) Diverses entrevistes individuals amb les parts per tal d'enquadrar els fets, les vivències, les expectatives, els interessos i les necessitats, tant de les persones com de l'organització.
- c) Diverses trobades restauratives conjuntes entre les parts o amb la participació d'altres persones de l'organització, segons quines siguin les seves necessitats, la seva disposició i la seva contribució en el procés de reparació i restauració de les relacions entre les persones de l'organització. A través de la dimensió col·lectiva del procés de reparació, s'aborda l'impacte que la violència ha tingut en l'organització i es treballa per restaurar un clima de confiança, respecte i seguretat per a totes les persones implicades.

8.4.3 Acords de reparació

Les accions o mesures de reparació són fruit d'un acord entre les diferents parts, que s'assoleix mitjançant un procés facilitat per professionals. El procés restauratiu de reparació del dany parteix del reconeixement, la responsabilitat i la voluntarietat de les parts implicades i requereix la seva participació per determinar les mesures de reparació en funció de les necessitats de les persones que han patit l'agressió.

Al document final d'acords es reflectirà tot allò que les parts implicades consensuin i vulguin fer públic o traslladar a l'organització sobre el treball fet durant el procés. La resta d'informació que s'abordi a les entrevistes, tant individuals com conjuntes, serà confidencial.

Els acords de reparació poden incloure formes de reparació econòmica, però també aspectes més morals, emocionals, relacionals, organitzatius o que tinguin a veure amb la dimensió més col·lectiva de la responsabilitat del dany i de la reparació del seu impacte. En tot cas, hauran d'incloure:

- Codi del cas
- Identificació de les persones que han participat en el procés
- Identificació de les persones professionals externes que han intervingut
- Tipus de procés emprat
- Acords i proposta de mesures
- Data de la signatura dels acords

Per acompanyar els acords de reparació en la seva socialització a la Permanent, la persona referent elaborarà un **Informe d'identificació del cas** en què constarà:

- Codi del cas
- Identificació de les persones que configuren el Grup de Treball contra les Violències Masclistes
- Identificació de la persona o les persones que han participat en la denúncia
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats en la denúncia
- Resum de les intervencions realitzades i de les mesures cautelars i de protecció adoptades

El període de resolució del cas, és a dir, el tancament dels acords de reparació, no ha de superar els vint dies laborables, com a criteri general*. Això no obstant, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini. Per exemple, quan hi ha més d'una persona violentada o més d'una persona agressora, o quan alguna de les parts implicades està gaudint d'un període de vacances, llicència, permís, excedència o baixa mèdica. En el cas que s'exhaureixi el compliment del termini establert, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes proposarà, a la Permanent, les mesures cautelars i de protecció que consideri convenientes durant el temps que duri el procés de valoració.

Els acords de reparació poden incloure formes de reparació econòmica, però també aspectes més morals, emocionals, relacionals i organitzatius.

* Nota posterior a l'aprovació del document: es constata que, en el cas de procés restauratiu, el període de 20 dies seria acotat per haver signat la voluntat de les parts, no per haver fet la proposta de mesures i la resolució.

8.5 Aplicació de mesures

El Grup de Treball contra les Violències Masclistes serà l'òrgan responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores, de recuperació o de reparació del dany proposades a l'informe de conclusions o als acords de reparació.

Les mesures seran informades a la Permanent, que haurà de refrendar les mesures reparadores. En cas que es proposin **mesures disciplinàries**, la seva aplicació serà determinada per la **Permanent**. En tots els casos, les mesures adoptades seran seguides i revisades temporalment.

Pel que fa a la tipologia de mesures, diferenciem entre:

Mesures preventives: volen evitar l'aparició de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica i inclouen la prevenció estructural orientada a modificar les normes socials i culturals que sostenen la societat cisheteropatriral. Han de ser desenvolupades per la XES i les entitats associades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació.

Mesures correctores: s'apliquen quan es detecta risc de violència o quan aquesta ja ha tingut lloc. Per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, evitant sovint el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures, cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics i, també, una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de les situacions de violència, quan aquestes ja s'han donat.

Mesures protectores i cautelars: són mesures temporals per protegir la persona denunciant i evitar l'agreujament de la situació, mentre dura el procés de valoració, s'elabora l'informe de conclusions o el document d'acords de reparació, i es determinen mesures finals. El Grup de Treball contra les Violències Masclistes ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata, just a l'inici del procediment de valoració o del procés restauratiu.

Mesures reparadores: quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals, té dret a una reparació del dany. Aquestes mesures s'adrecen a compensar l'impacte negatiu que la violència ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, l'efecte sobre la seva salut psicofísica i, l'impacte material i econòmic. Així mateix, la reparació també es dirigeix a l'entorn o col·lectiu en què ha tingut lloc la situació de violència, com a agent actiu de la reparació i com a part danyada per la violència. Les mesures de reparació s'han de determinar en funció de les necessitats de les persones que han patit l'agressió i tenir el seu vistiplau abans de presentar-les. A més, si es du a terme un procés restauratiu, les persones són capaces de resignificar situacions que han viscut de forma dolorosa, i fins i tot traumàtica, per iniciar un camí cap a la recuperació física, psíquica i social.

Mesures sancionadores: l'objectiu d'aquestes mesures pot ser corrector, per evitar que la persona assetjadora torni a cometre accions d'aquesta naturalesa; exemplificador, per mostrar el rebuig ferm de la XES envers les diferents formes de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica, o punitiu, per sancionar una conducta considerada incorrecta.

8.5.1 Mesures cautelars

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'una sèrie de requisits:



La persona denunciant o que comunica la situació de violència presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'una situació que atempta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.



S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del dany envers la persona denunciant i el seu entorn o de represàlies, que exigeixen l'adopció immediata de mesures concretes.



S'assegura la proporcionalitat, és a dir, coherència entre les mesures adoptades i la gravetat dels fets denunciats/comunicats.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que es defineixen en funció de cada cas i de les seves especificitats, a continuació s'enumeren, a tall d'exemple, algunes mesures amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:



Permis laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva de la Comissió.



Permis laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva de la Comissió.



Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.



Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb el seu acord i sense menyscapte de les condicions laborals.



Teletreball per part de la persona denunciada.



Teletreball per part de la persona denunciant, sempre que hi estigui d'acord.



Mobilitat interna –mai d'ascens– de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.



Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscapte de les condicions laborals.



Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de valoració.



Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de la XES en els quals estigui present la presumpta víctima fins a la resolució del cas.



Suspensió temporal de càrrecs de representació i de reconeixement públic de la part denunciada fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'instrucció. Una vegada resolt el cas, s'ha de valorar la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa, si es determina que s'ha donat una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica que justifica la seva permanència. A més, també és possible l'aplicació d'altres mesures de naturalesa correctora, sancionadora o reparadora.

8.5.2 Mesures de recuperació i reparació integral

A l'hora de proposar mesures reparadores, i sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada i de l'entorn o col·lectiu en què s'ha donat la situació de violència, i del dany generat, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes ha de tenir en compte els següents drets:



Dret al reconeixement públic de la condició de víctima o supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i dignificació.



Dret a preservar la intimitat. El dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima o supervivent de violència a preservar la seva intimitat, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.



Dret a la compensació i restitució, que pot comprendre la indemnització econòmica, el suport, l'atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts, o altres maneres de reparar el perjudici causat.

A més, aquests drets també han de ser contemplats quan les accions o mesures de reparació són fruit d'un acord entre les diferents parts, al qual s'arriba mitjançant un procés facilitat per professionals. El procés restauratiu de reparació del dany parteix del reconeixement, la responsabilitat i la voluntarietat de les parts implicades, i requereix la seva participació per determinar les mesures de reparació en funció de les necessitats de les persones que han patit l'agressió.

A continuació s'exposen, a tall d'exemple, possibles mesures de reparació:



Demanda de perdó per part de la part agressora.



Reconeixement per part de la XES que no s'han dut a terme les mesures adequades per prevenir la situació de violència denunciada.



Oferiment d'atenció psicològica a la persona victimitzada, que pot gaudir-se en horari laboral quan es tracti d'una persona treballadora.



Oferiment d'assessorament legal a la persona victimitzada, que pot gaudir-se en horari laboral quan es tracti d'una persona treballadora.



Consideració de les faltes d'assistència a assemblees i l'absentisme laboral derivat de la situació de violència com absència justificada.



Adaptació de l'horari laboral.



Dies de permís remunerat.



Suport a la reincorporació laboral o als espais de la XES, quan la persona s'hagi absentat a causa de la violència viscuda.



Indemnització d'ofici cap a la persona victimitzada de 200 € sempre que el procediment de valoració determini que efectivament hi ha hagut una situació de violència o de la quantitat que les parts acordin entre elles a través d'un procés restauratiu.



Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona victimitzada i amb l'entorn en què s'ha donat la situació de violència, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.



Intervencions grupals adreçades a reparar el dany col·lectiu que la situació de violència ha generat.



Intervencions grupals adreçades a responsabilitzar-se del dany col·lectiu que la situació de violència ha generat.

8.5.3 Mesures disciplinàries

El Grup de Treball contra les Violències Masclistes ha de tipificar la falta i proposar mesures a partir de la valoració dels fets. A partir d'aquí, i tenint en compte el grau de gravetat establert, l'òrgan corresponent ha d'aplicar les mesures sancionadores segons els Estatuts, el Reglament de Règim Intern i el conveni col·lectiu d'aplicació a les persones treballadores.

En tot cas, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes ha de ser informat de la sanció concreta aplicada, tot indicant la normativa de referència i justificant, si s'escau, el motiu pel qual s'ha optat per una determinada mesura disciplinària o per la no aplicació d'aquesta.

8.5.4 Llistat d'agreujants

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica i de quin tipus, la Comissió ha de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- | | |
|--|--|
| ✓ Superposició de diverses tipologies de violència. | ✓ Assetjament d'intercanvi o <i>quid pro quo</i> , és a dir, que la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint demandes sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada. |
| ✓ El fet que hi hagi més d'una persona agredida. | |
| ✓ El fet que la violència es produeixi de forma grupal (existència de violència ambiental i d'un grup hostil col·laborador). | |
| ✓ Augment deliberat del dany físic o psíquic causat a la persona agredida. | ✓ Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria. |
| ✓ Grau d'intencionalitat de la part agressora. | ✓ El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'instabilitat laboral o recent incorporació a la XES o a l'espai de la XES. |
| ✓ Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada. | |
| ✓ Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (violència vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització. | ✓ Quan l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal. |

- ✓ Reiteració en la conducta vulneradora, és a dir, si ja s'ha violentat o s'han comès conductes precursors en altres ocasions o amb altres persones, s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.
- ✓ Amenaça de represàlies cap a la persona afectada o les persones testimonis de la situació de violència.
- ✓ Violència dirigida a una persona diversa amb diversitat funcional o cognitiva, o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- ✓ L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa o la identificació de l'autor/a partícip.
- ✓ Quan es fan pressions o coaccions a la persona agredida, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la valoració que s'està realitzant.
- ✓ Intent de manipulació a la Comissió Instructora (Grup de Treball contra les Violències Masclistes).
- ✓ Negació davant de proves evidents.

El Grup de Treball contra les Violències Masclistes ha de tipificar la falta i proposar mesures a partir de la valoració dels fets



En l'anàlisi de cada cas concret, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes ha de determinar si es donen altres circumstàncies agreujants que no estan recollides en aquest llistat, el qual es presenta a manera de guia, però que no pot entendre's com a limitant ni exhaustiu.

9. Resolució i seguiment

9.1 Quan no hi hagi denúncia interna formal

La persona de referència farà un **seguiment continuat de la situació de violència** comunicada, a través d'entrevistes periòdiques amb la persona o persones afectades, d'enquestes o altres instruments per conèixer l'ambient de l'entorn on s'ha donat la situació, o de coordinacions amb els serveis especialitzats als quals s'han derivat les persones que pateixen situacions de violència, si és el cas.

Així mateix, la persona de referència **vetllarà per l'aplicació de les mesures** de correcció, protecció, recuperació i reparadores.

La persona de referència farà un seguiment continuat de la situació de violència comunicada

9.2 En casos de denúncia interna

Una vegada finalitzat l'informe de conclusions, **es comunicarà per escrit el resultat de l'informe a les parts afectades**, amb una síntesi dels fets i la resolució, tot garantint la confidencialitat de totes les persones que participen en el procediment.

Si es proposa l'obertura d'expedient sancionador o disciplinari, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se en aquest expedient.

El **Grup de Treball contra les Violències Masclistes vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, protectores i de recuperació i reparació** que s'hagin acordat amb la persona o persones afectades o fruit d'un procés restauratiu de reparació del dany. El Grup de Treball es reunirà amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació d'aquestes mesures i els seus resultats.

10. Gestió documental, registres i avaluació

La informació i la documentació generada durant un procés d'atenció a una persona de la XES que hagi viscut o visqui violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica serà custodiada per la persona referent, en un arxiu d'accés restringit. Tota aquesta informació només serà compartida amb finalitats d'atenció i suport a la recuperació, i sempre amb el consentiment de la persona afectada.

Així mateix, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes crearà i mantindrà actualitzat el registre informàtic de les situacions produïdes en aplicació d'aquest Protocol. El registre serà d'ús restringit pel Grup de Treball, facilitant a la Permanent la informació que requereixi per a la seva actuació, respectant la normativa establerta en matèria de protecció de dades i confidencialitat, i tenint en compte que només s'incorporaran a l'expedient personal les denúncies investigades i provades.

En tot cas, la representació legal de les persones treballadores, quan n'hi hagi, tindrà accés a informació estadística desagregada per sexe i grup sempre que ho sol·liciti: nombre d'accions preventives executades, nombre de situacions ateses per violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, nombre de persones derivades a serveis especialitzats, nombre de denúncies segons sexe/gènere, tipologia de violència denunciada i resolució (arxiu, participació en procés restauratiu, existència de situació de violència, existència d'altres situacions sancionables i mesures aplicades).

Així mateix, la informació registrada serà utilitzada per dur a terme una avaluació anual del funcionament del Protocol i de les situacions pel qual ha estat activat. L'avaluació del Protocol ha de permetre detectar carències, incorporar modificacions necessàries o introduir millores procedimentals o actualitzacions normatives.

11. Bibliografia i recursos de referència

Alberich Castellanos, Sílvia i Villar Roncero, Maria (2023): *Model per a l'elaboració de protocols de prevenció, abordatge i reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques*. Equilatera Cooperativa.

Alberti i Cortés, Mònica; González, Elisenda; Tolosa M. Helena (2023): *El petit manual de l'enfocament restauratiu global en l'àmbit educatiu*. Departament d'Educació. Generalitat de Catalunya.

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.

Cantor, David James (2011): *Restitución, compensación, satisfacción: Reparaciones transnacionales y la Ley de Víctimas de Colombia*. Ed.: ACNUR, Ginebra.

Casellas Tauler, Mireia; Esteban Tercero, Lorena; Vilà Castelló, Ariadna (2023): *Protocol marc per a l'abordatge de les violències masclistes als equipaments municipals*. Diputació de Barcelona.

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

Departament d'Igualtat i Feminismes (2022): *Protocol marc per a una intervenció amb diligència en situacions de violències masclistes*. Generalitat de Catalunya.

Secretaria del Govern (2023): *Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Generalitat de Catalunya.

Fil a l'agulla (2022): *Guia per a l'elaboració de protocols d'abordatge de violències masclistes*.

Ginard Rodríguez, Maria i Alcaraz Coca, Núria (2022): *Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBQI+-fòbiques de SOSTRE CÍVIC*. Esberla SCCL.

InMujeres (2009): *Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo*. Ed.: MIDES, Govern de l'Uruguai, Montevideo.

Jiménez Pérez, Edurne i Guxens Badia, Laura (2023): *Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes*. Generalitat de Catalunya, Departament d'Igualtat i Feminismes.

Oficina de l'Alt Comissionat pels Drets Humans de les Nacions Unides (2005): *Principis i directrius bàsics sobre el dret de les víctimes de violacions manifestes de les normes internacionals de drets humans i de violacions greus del dret internacional humanitari a interposar recursos i obtenir reparacions*. Resolució de l'Assemblea General.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Ajuntament de Vic (2017): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Vic*. Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona (2018): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere* (Document marc per a Ajuntaments –Versió 7–). Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

Tamaia Viure Sense Violència (2015): *Projecte de formació per a la prevenció de la violència masclista. Material didàctic*. Ed.: Departament de Benestar Social i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Unidad de Igualdad de Género de la UCM (2017): *Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de género o expresión de género*. Ed.: Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

Annexes

Annex 1: Estatuts de la XES

[ENLLAÇ](#)

Annex 2: Reglament de Règim Intern de la XES

[ENLLAÇ](#)

Annex 3: Membres del Grup de Treball contra les Violències Masclistes i forma de contacte

Membres del Grup de Treball contra les Violències Masclistes i forma de contacte vinculat al Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES

Nom i cognoms:
Entitat a la qual pertany:
Lloc/posició a l'entitat:
Forma de contacte:

Nom i cognoms:
Entitat a la qual pertany:
Lloc/posició a l'entitat:
Forma de contacte:

Nom i cognoms:
Entitat a la qual pertany:
Lloc/posició a l'entitat:
Forma de contacte:

Forma de contacte general establerta:
Composició revisada en Assemblea amb data:

Data proposta de relleu:

, de de

Signat:

Annex 4: Model de denúncia interna d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica

Sol·licitud de comunicació interna per violències masclistes o LGTBIAQ+-fòbiques a la XES

Sol·licitant

- ☐ Persona afectada
 ☐ Persona coneixedora
 ☐ Comissió Instructora
☐ Entitat afectada
 ☐ Entitat coneixedora
 ☐ Altre/a _____

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms _____ NIF _____ Gènere _____
 H _____ D _____ PNB¹⁵ _____ NC¹⁶ _____
 Telèfon/s de contacte _____
 Entitat sòcia a la qual pertany _____
 Vinculació amb l'entitat _____
☐ Sòcia
 ☐ Treballadora
 ☐ Activista
 ☐ Voluntària
 ☐ Altra _____

Descripció dels fets

Documentació annexa

☐ Sí. Especifiqueu-la _____
 ☐ No

Sol·licitud d'activació del Protocol

Per activar el Protocol, cal signar el consentiment. Altrament, el Grup de Treball contra les Violències Masclistes durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES.

_____, de _____ de _____

Signat:

¹⁵ Persona no binària

¹⁶ No contesta

Annex 5: Model de consentiment informat per a l'inici d'un procés de valoració mitjançant instrucció contradictòria

Document de consentiment informat per a la valoració de casos de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica en aplicació del Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES

En/Na amb DNI, persona vinculada a l'entitat/espai com a

☐ Sòcia ☐ Treballadora ☐ Activista ☐ Voluntària ☐ Altra

Autoritzo al Grup de Treball contra les Violències Masclistes a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu a la meua vinculació amb l'entitat/espai, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES.

Així mateix, manifesto que:

a) He estat informat/da, que a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

c) He estat informat/da de qui conforma la Comissió Instructora (Grup de Treball contra les Violències Masclistes).

També autoritzo la Comissió Instructora per iniciar el procés de valoració per a la situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica que he exposat. Si s'autoritza cal marcar la casella en blanc.

☐ Autoritzo

, de de

Signat:

Annex 6: Model de consentiment informat per a la participació en un procés restauratiu de reparació del dany

Consentiment informat de participació voluntària en el procés restauratiu

En/Na amb DNI, persona vinculada a l'entitat/espai com a

☐ Sòcia ☐ Treballadora ☐ Activista ☐ Voluntària ☐ Altra

Accepto participar de manera lliure i voluntària en un procés restauratiu que té com a objectiu obrir un espai de reflexió, diàleg i escolta que faciliti la reparació del dany entre les parts implicades.

Així mateix, manifesto que:

a) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGT-BIAQ+-fòbiques a la XES, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

b) He estat informat/da de qui conforma el Grup de Treball contra les Violències Masclistes.

c) Conec i accepto les normes i els principis que regeixen el procés restauratiu, com ara la confidencialitat, la voluntarietat, el respecte mutu i la bona fe.

d) Entenc que tota la informació que es faciliti durant les sessions del procés serà tractada de manera confidencial i que no serà utilitzada per cap de les parts ni per les persones facilitadores per a finalitats diferents del mateix procés restauratiu.

e) Entenc que la meua participació és voluntària i que, en qualsevol moment, jo o qualsevol de les altres parts podem abandonar el procés restauratiu, notificant-ho de manera oportuna. Mentre el procés estigui vigent, em comprometo a assistir a les sessions del procés que s'acordin amb les persones facilitadores, així com a informar amb antelació en cas de no poder assistir-hi.

f) Entenc que les persones facilitadores acompanyen el procés tenint en compte les necessitats de totes les parts, i que no faran valoracions ni judicis sobre les decisions que aquestes prenguin. La seva actuació, així com la de la resta de participants, es basa en el respecte mutu entre totes.

g) Entenc que som les parts implicades les que prendrem les decisions relacionades amb els continguts tractats en el procés restauratiu i que tindrem la darrera responsabilitat en els acords de reparació a què puguem arribar de bona fe i de manera voluntària.

I perquè consti, signo el present consentiment de participació voluntària.

, de de

Signatura de la persona que dona el consentiment

Signatura/es de la/les persones facilitadores

Annex 7: Compromís de confidencialitat

Compromís de confidencialitat de les persones integrants del Grup de Treball contra les Violències Masclistes

En/Na..... major d'edat, amb DNI / NIE núm.....,
domicili a, en la meua condició de membre del Grup de Treball contra les
Violències Masclistes / Persona de referència, segons acta de constitució de l'.....
.....de data..... de/d'..... de.....

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIA-Q+-fòbiques a la XES, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc del Grup de Treball contra les Violències Masclistes té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a membre del Grup de Treball contra les Violències Masclistes, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació al Grup de Treball contra les Violències Masclistes.

I perquè consti, signo el present compromís de confidencialitat.

, de de

Signat:

Annex 8: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis

Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procés d'investigació interna per violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica

En/Na..... major d'edat, amb DNI / NIE núm.....,
domicili a, en la meua condició de testimoni en una situació de violència
masclista
o LGTBIAQ+-fòbica ocorreguda en el marc de l'activitat de la XES.

DECLARO:

Que d'acord amb el Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la investigació interna/valoració té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades o relativa a les persones implicades.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació amb la XES.

I perquè consti, signo el present compromís de confidencialitat

, de de

Signat:

Annex 9: Declaració responsable d'incompatibilitats

Declaració responsable de les persones membres de la Comissió Instructora (Grup de Treball contra les Violències Masclistes) de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat

En/Na....., amb DNI/NIE núm.,
domicili a.....

DECLARO, RESPONSABLEMENT:

No incórrer en cap de les causes d'incompatibilitat recollides al Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES.

- Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Les que tinguin condició de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona denunciant.
- Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

, de de

Signat:

Annex 10: Declaració responsable de disposar d'un protocol

Declaració responsable de disposició d'un protocol per a la prevenció, detecció i actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència sexual, per raó de gènere, d'identitat, d'expressió de gènere o de preferència sexual

En/Na....., amb DNI/NIE núm., com a representant de
....., en qualitat de.....

DECLARO:

L'organització disposa d'un protocol propi per a la prevenció, detecció i actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència sexual, per raó de gènere, d'identitat, d'expressió de gènere o de preferència sexual.

I que, en consonància amb el seu protocol, l'organització:

- Fomenta mesures preventives per tal d'evitar qualsevol situació d'assetjament.
- Treballa per facilitar la identificació de pràctiques precursors o constitutives d'assetjament.
- Ha legitimat un espai (comissió, grup, etc.) per donar curs a denúncies d'assetjament i que aquest es responsabilitza de la gestió d'aquestes denúncies.
- Busca una resolució que situï en el centre la reparació de la persona o persones que han patit assetjament i que abordi una revisió de dinàmiques des d'una perspectiva comunitària per evitar situacions similars.

, de de

Signat:

Annex 11: Carta d'adhesió al Protocol

Carta d'adhesió al Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes o LGTBIAQ+-fòbiques impulsat per la Xarxa d'Economia Solidària (XES)

En/Na....., amb DNI/NIE núm., com a representant de
....., en qualitat de.....

Manifesta que l'organització s'adhereix al Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques impulsat per la Xarxa d'Economia Solidària (XES).

I també manifesta que l'organització és conscient que aquesta adhesió no implica una delegació de responsabilitats cap a la XES, sinó que és un manifest del compromís de l'organització per traslladar el Protocol aprovat per la XES al context de l'organització i:

- Fomentar mesures preventives per tal d'evitar qualsevol situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Treballar per facilitar la identificació de pràctiques precursors o constitutives de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Legitimar un espai (comissió, grup, etc.) per donar curs a denúncies de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques i que aquest es responsabilitzi de la gestió d'aquestes denúncies, sempre sota els principis rectors del model de Protocol de la XES.
- Garantir una resolució que situï en el centre la reparació de la persona o persones que han patit assetjament i que abordi una revisió de dinàmiques des d'una perspectiva comunitària per evitar situacions similars.

, de de

Signat:

Annex 12: Model d'informe de valoració

1. Identificació de l'informe

- Data d'emissió
- Noms, sexe/gènere i rols dels membres de la Comissió Instructora i data d'activació de la mateixa
- Data de comunicació de la situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica denunciada

2. Introducció

- **Context de l'informe:** breu explicació de la situació que ha motivat l'activació de la Comissió Instructora i l'inici d'un procediment de valoració.
- **Objectiu de l'informe:** exposició clara dels objectius de l'informe (valorar la situació, identificar riscos, proposar accions de reparació, etc.).
- **Metodologia emprada:** descripció de com s'ha recopilat la informació (entrevistes, reunions, documentació revisada, etc.) i els principis que guien l'anàlisi.
- **Confidencialitat:** aclariment que el procediment s'ha realitzat respectant els principis de confidencialitat i protecció de les persones implicades i que l'informe serà tractat complint aquests principis.

3. Descripció de la situació

- **Context de la situació de violència comunicada:** resum dels fets rellevants segons els relats de les persones involucrades, dels testimoniatges i de la informació recopilada.

- **Parts implicades:** identificació de les persones involucrades i dels i de les testimonis (amb possibilitat de codificar la seva identificació si es precisa preservar la seva identitat).
- **Evolució de la situació:** cronologia o descripció de com ha anat desenvolupant-se la situació, des de l'inici fins a l'actualitat.

4. Anàlisi de l'impacte i el dany

- Dany causats:
 - **Danys a la persona afectada:** descripció del dany emocional, psicològic, físic o social que la persona afectada ha expressat haver patit.
 - **Danys a la comunitat o al grup:** impacte de la situació en l'entorn. Pot incloure efectes en la cohesió grupal, en la confiança o en el desenvolupament laboral, per exemple.
 - **Impacte en la persona assenyalada com a agressora:** avaluació de l'impacte que la denúncia o la situació té sobre la persona acusada (sobretot si s'apliquen procediments restauratius que volen comptar amb aquesta part).

5. Anàlisi de necessitats

El present apartat pot incorporar informació de caràcter personal; en cas que les parts sol·licitin còpia de l'informe caldrà eliminar aquelles dades que puguin suposar incompliment de la Llei de protecció de dades o vulnerar la intimitat de qualsevol de les persones assenyalades.

- De la **persona afectada**:
 - Necessitats emocionals (suport psicològic, sentir que el seu testimoni ha estat validat, etc.)
 - Necessitats de seguretat (mesures de protecció o distanciament de l'agressor, etc.)
 - Necessitats de reparació (quines accions considera la persona afectada que poden ajudar a reparar el dany)
 - Necessitats de no repetició
- De la **persona assenyalada/denunciada** (quan es duguin a terme processos restauratius):
 - Necessitats de responsabilització (reconèixer la violència i el dany causat, entendre les conseqüències de les seves accions)
 - Necessitats de transformació
- De la **comunitat o grup**
 - Necessitats de restaurar la cohesió social
 - Necessitats de responsabilització
 - Necessitats de reparació
 - Necessitats de prevenir situacions similars en el futur

6. Avaluació de riscos

- **Riscos per a la víctima:** possibles riscos que es perpetui o agreugi la situació de violència manifestada, o que sorgeixin noves formes de violència (revictimització, exclusió, etc.).
- **Riscos per a la persona assenyalada:** potencial escalada de la situació, d'exclusió, etc.
- **Riscos per a l'entorn:** impacte que pot tenir la manca de resolució o una mala gestió de la situació en la comunitat o grup afectat.
- **Mesures de mitigació (cautelars i de prevenció terciària):** recomanacions per reduir aquests riscos a curt, mitjà i llarg termini.

7. Proposta d'intervenció restaurativa

- **Mesures recomanades:**
 - Mesures de prevenció del risc (cautelars i protectores)
 - Mesures per a la reparació del dany adreçades a la víctima
 - Mesures de suport a la víctima
 - Mesures per a la reparació del dany adreçades a la comunitat o col·lectiu
 - Accions de responsabilització adreçades a la persona denunciada incloent-hi, si escau, sancions
 - Mesures de prevenció futura i garantia de no repetició: incloent mesures organitzatives

- **Indicadors:** descripció de com s'avaluarà l'efectivitat de les mesures adoptades (entrevistes amb la persona afectada, enquestes a la comunitat, etc.).

8. Conclusions

- **Resum dels resultats:** revisió dels principals aspectes de l'informe, destacant la necessitat d'un enfocament reparador per abordar la situació.
- **Recomanacions finals:** prioritats per a la implementació de les accions proposades.

9. Pla de seguiment

- **Persones responsables:** identificació dels responsables d'implementar les mesures adoptades i de fer-ne el seguiment.
- **Cronograma:** terminis proposats per a la implementació de cada mesura.
- **Mecanismes de revisió:** com i quan s'avaluarà l'efectivitat de les mesures.

10. Annexos

- Acta de les reunions de la Comissió Instructora, inclosa l'acta d'activació
- Entrevistes realitzades (resums o transcripcions)
- Documentació o altres elements revisats
- Referències a normatives o polítiques internes que guien el procés
- Qualsevol altre document de suport

Lloc, data i signatura dels membres de la Comissió Instructora.

La informació que es recull en el present informe és de caràcter confidencial, l'òrgan receptor del mateix el gestionarà amb el sigil degut i la informació recollida serà utilitzada únicament a efectes d'aplicació de les mesures pertinents.

En cas que alguna de les persones afectades pel procediment de valoració requereixin accedir al contingut de l'informe, es tindrà en compte allò que estableix la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, tenint en compte que l'article 24.3 d'aquesta Llei estableix que, en casos de denúncies internes, "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i la Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, en l'article 50, sobre protecció de dades i limitacions a la publicitat, indica que "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals."

D'altra banda, el present informe serà vinculant en l'àmbit d'actuació interna.

Annex 13: Violència en l'àmbit digital¹⁷

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia					
Amenaça (sexual, econòmica, física o psicològica)	Dany a la reputació	Spyware (seguiment i recopilació d'informació privada)	Suplantació d'identitat	Sol·licitud de sexe	Assetjament amb còmplices per aïllar la víctima

Assetjament sexual en línia				
Amenaça (sexual, econòmica, física o psicològica)	Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims, incloent-hi <i>upskirting</i> (sota les faldilles), <i>creepshots</i> (fotografia robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades a través de tecnologia.	Explotació, coacció i amenaces, com ara <i>sexting</i> , sextorsió, amenaça de violació, <i>doxing</i> (revelació d'informació personal) o <i>outing</i> (revelació de l'orientació sexual).	Bullying sexualitzat	<i>Ciberflashing</i> (enviament d'imatges sexuals no sol·licitades)

¹⁷Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres (2023): Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Instituto de las Mujeres, Madrid.

Annex 14: Xarxa Pública d'Atenció a les Violències

Circuits d'atenció segons urgència i tipologia

A Catalunya, la Xarxa d'Atenció Pública a les Violències està formada per diversos serveis especialitzats que tenen l'objectiu de donar suport i atenció a les persones que pateixen qualsevol mena de violència, especialment les dones, infants i persones del col·lectiu LGTBIA+. Els SIAD, SIE i SAI tenen funcions específiques i cadascun juga un paper en la xarxa de suport. A més, els serveis d'emergència com el 112, el SEM i els hospitals de referència també tenen un paper fonamental en situacions de crisi immediata.

[Telèfon d'atenció a la violència masclista de la Generalitat de Catalunya 900 900 120](#)

És un servei gratuït, confidencial i disponible les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any. Ofereix atenció i suport a les dones que pateixen situacions de violència masclista, així com a les persones del seu entorn que necessiten assessorament o informació sobre com ajudar-les. També es poden rebre denúncies o sol·licitar ajuda urgent.

[SIAD \(Servei d'Informació i Atenció a les Dones\)¹⁸](#)

Descripció: ofereix informació, assessorament i atenció especialitzada a les dones en situació de violència masclista o altres formes de discriminació de gènere.

Serveis:

- Atenció psicològica, jurídica i social.
- Assessorament en matèria de drets.
- Derivació a altres serveis especialitzats, si cal.
- Servei gratuït i confidencial.

Ubicació: es tracta d'un servei municipal o comarcal.

[SIE \(Servei d'Intervenció Especialitzada\)¹⁹](#)

Descripció: dona una atenció integral i especialitzada a les dones i els seus fills i filles que es troben en situacions de violència masclista.

Serveis:

- Atenció personalitzada i interdisciplinària per a dones en situacions de violència.
- Atenció psicològica adreçada a les dones en situacions de violència masclista i també per als seus fills
- Assessorament i suport social i jurídic.
- Programes per a la recuperació emocional i la reparació del dany.
- Coordinació i derivació a serveis residencials de protecció, recuperació i reparació.

Ubicació: comarcal.

[SAI \(Servei d'Atenció Integral a les persones LGBTI\)²⁰](#)

Descripció: ofereix suport i acompanyament a les persones del col·lectiu LGBTI+ i a les seves famílies i entorn, que pateixen discriminació o violència per motiu d'identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere.

Funcions:

- Atenció i assessorament personalitzat en casos de discriminació o violència LGBTI+-fòbica.
- Suport emocional i psicològic.
- Assessorament jurídic.
- Coordinació amb altres serveis, com ara els SIAD o els serveis de salut.

Ubicació: diferents municipis de Catalunya compten amb SAI.

¹⁸ Es pot consultar el llistat de SIAD existents a Catalunya al següent enllaç: https://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio-a-les-dones/mapa_siad/

¹⁹ Es pot consultar el llistat de SIE existents a Catalunya al següent enllaç: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/violencias-masclistas/serveis-dintervencio-especialitza->

Serveis d'atenció d'emergència

112 (telèfon d'emergències)

El 112 és el telèfon únic d'emergències a tota Catalunya i és el punt de contacte principal en casos de violència o qualsevol altra emergència (sanitària, policial, etc.).

Quan es truca al 112, es canalitza la petició cap al servei d'emergència adequat, sigui sanitari, policial o bombers, segons el tipus de situació. En el cas de violència masclista, es coordinen amb els Mossos d'Esquadra²¹ i altres serveis d'emergència per oferir protecció immediata.

SEM (Servei d'Emergències Mèdiques)

El SEM és el servei encarregat de donar resposta a emergències sanitàries. En casos de violència, el SEM pot intervenir per atendre les víctimes si pateixen lesions físiques o necessiten assistència mèdica immediata.

Des del SEM es fa enviament d'ambulàncies i personal sanitari qualificat al lloc dels fets, derivació a centres hospitalaris si cal, o a altres serveis de salut especialitzats.

Hospitals

Els hospitals són punts claus en l'atenció d'emergència. En casos de violència masclista o sexual, compten amb protocols específics per atendre víctimes amb equips de professionals formats per donar un tractament respectuós i confidencial, i activar altres mecanismes de suport (psicològic, jurídic, forense, etc.) segons calgui.

Serveis a la ciutat de Barcelona

La ciutat de Barcelona té una xarxa d'atenció específica per abordar les situacions de violència i discriminació, amb serveis especialitzats que ofereixen suport, assessorament i atenció integral.

Hospital Clínic Barcelona

L'Hospital Clínic Barcelona és **centre de referència en l'atenció de violència sexual a la ciutat de Barcelona**.

El Clínic **disposa d'un model d'atenció integral a la violència sexual**. Un model d'atenció en la urgència i en el seguiment, on **participa un equip multidisciplinari amb diferents professionals i nivells assistencials**. El programa garanteix la posada al centre de la víctima, oferint acompanyament i respecte a les decisions, i evitant la revictimització secundària.

Com a hospital de referència per a aquest tipus d'agressions a majors de setze anys, el Clínic disposa d'un protocol intern que implica professionals d'infermeria, treball social, ginecologia, cirurgia, psiquiatria, psicologia i professionals de malalties infeccioses. **El protocol està concebut amb una atenció proactiva i de suport emocional, empatia i escolta**.

PIAD (Punts d'Informació i Atenció a les Dones)²²

Descripció: serveis municipals destinats a oferir informació, assessorament i atenció especialitzada a les dones de Barcelona que pateixen violència masclista o altres formes de discriminació per raó de gènere.

Serveis:

- Atenció psicològica i emocional a les dones que viuen situacions de violència masclista o que necessiten suport davant situacions de desigualtat.
- Assessorament jurídic per a temes relacionats amb drets laborals, familiars o en cas de violència.
- Tallers i activitats formatives destinades a empoderar les dones en diversos àmbits (gestió emocional, autoestima, etc.).
- Derivació a altres serveis especialitzats si la situació ho requereix.

Ubicació: hi ha diferents PIAD repartits pels districtes de la ciutat de Barcelona, fet que facilita un accés proper i adaptat a les necessitats de cada barri.

²¹ Amb els GAV: Grups d'Atenció a la Victima dels Mossos d'Esquadra.

²² Es pot consultar el llistat de PIAD existents a la ciutat de Barcelona a: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/informacio-i-atencio/a-les-dones/punts-informacio-i-atencio-a-les-dones-piad>

[SARA \(Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida\)](#)

Descripció: servei municipal que ofereix atenció integral i especialitzada a les dones, infants i adolescents que viuen situacions de violència masclista, així com a persones LGTBI que pateixen violència.

Serveis:

- Atenció psicològica, social i jurídica per a les persones que pateixen violència masclista o LGTBIA+-fòbica, tant en la fase de crisi com en la recuperació a llarg termini.
- Servei d'acollida d'urgència per a les dones i els seus fills i filles en situació de risc o vulnerabilitat extrema.
- Intervenció en situacions de crisi i emergència per oferir suport immediat.
- Programa de recuperació per a dones, infants i adolescents per treballar els efectes de la violència soferta.

Ubicació: aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat, amb capacitat d'intervenció urgent i d'acollida.

[Centre LGTBI de Barcelona](#)

Descripció: espai municipal destinat a oferir atenció i serveis integrals a persones del col·lectiu LGTBIA+, les seves famílies i altres persones del seu entorn.

Serveis:

- Atenció psicològica per a persones que viuen situacions de violència o discriminació per la seva identitat o orientació sexual.
- Assessorament jurídic per a persones que han patit LGTBI-fòbia o necessiten suport legal en temes d'identitat o drets.
- Atenció social i derivació a altres recursos especialitzats segons les necessitats de cada persona.
- Espai de trobada i suport comunitari, oferint tallers, grups de suport i al-

tres activitats formatives destinades a promoure la visibilitat i la igualtat del col·lectiu LGTBI.

Ubicació: aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat.

[Plural, centre de masculinitats](#)

Descripció: equipament municipal dirigit a la població masculina que ofereix un conjunt de recursos i serveis amb la finalitat de promoure el compromís personal i social dels homes en la construcció d'una societat més justa i equitativa per a tothom.

Serveis:

- Atenció i acompanyament a homes que exerceixen o han exercit violència masclista.
- Assessorament en matèria d'igualtat i prevenció de la violència masclista.
- Activitats, tallers, xerrades i formacions sobre masculinitats.
- Suport a entitats i organitzacions per incorporar el treball de masculinitats en els seus serveis i programes.

Ubicació: aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat.



xes