

Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes a La Intersindical

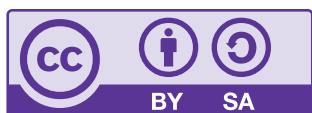


 @InterFeminista
 intersindical-csc.cat

INTER ///
SINDICAL

TREBALL | REPÚBLICA | JUSTÍCIA SOCIAL

Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes a La Intersindical



Aquest document és de caràcter integral. Per qualsevol reproducció dels continguts, de manera total o parcial, ja sigui per mitjà digital o físic, citeu-ne la font i l'autoria de La Intersindical.

Primera edició: març de 2022

La Intersindical - Secretaria de Feminisme

 @InterFeminista

 intersindical-csc.cat

INTER ///
SINDICAL

TREBALL | REPÚBLICA | JUSTÍCIA SOCIAL



Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes a La Intersindical

Sumari	Pàgina
Introducció	6
1.- Marc legal i normatiu	8
2.- Objectius	9
3.- Àmbit d'aplicació	10
3.1 .Les persones	11
3.2 Els espais	11
Elements contextuais agreujants	12
4.- Marc conceptual	12
Què entenem per violències masclistes	12
4.1.- Àmbits de violència masclista a La Intersindical	12
4.2.- Formes principals de violències en els nostres àmbits	12
4.3.- Definicions i exemples	13
5.- Eines de Detecció i Prevenció	15
5.1.- Mesures	15
5.2.- Formació obligatòria	16
5.3.- Formació voluntària	17
6.- Comissió d'Abordatge	17
7.- Comissió Instructora	18
8.- Garanties i principis del Protocol	19
9.- Procediment d'actuació	21
- PAS 1.- Activació	21
- PAS 2.- Inici de les actuacions	22
- PAS 3.- Instrucció del procediment	23
- PAS 4. Resolució del procediment	24
- PAS 5. Seguiment i avaluació	25
10.- Mesures reparadores. No tothom som iguals	25
11.- Mesures en cas del personal contractat	25
Infografies	
1.- Procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament	26
2.- Procediment d'actuació en casos de violències masclistes a La Intersindical	27
Annexos	
Annex 1- Tipologies de mesures	29
Annex 2- Mesures aplicables al personal que treballa a La Intersindical	33
Annex 3- Fitxes i sol·licituds	37

Nota: podeu navegar per aquest document picant al sumari el tema al qual voleu accedir-hi. Per retornar a l'inici, piqueu l'icona de la casa al lateral dret de les pàgines.



Introducció

La Intersindical vam incorporar en el darrer Congrés Nacional, el juliol del 2018, l'eix feminista com a tercer vèrtex dels nostres objectius estratègics. Per tal d'implementar aquesta estratègia en la nostra gestió i acció sindical quotidiana es va crear la Secretaria Feminista, l'objectiu primer de la qual és dotar el nostre sindicat d'instruments per avançar cap a una organització que s'auto identifi-qui com a feminista, que esdevingui un espai segur i còmode per a les dones, així com per a totes les persones LGTBI+, i que en promogui la participació en tots els òrgans i espais de vinculació i decisió del sindicat. Un sindicat lliure de violències masclistes que en espais comunitaris com el nostre es poden expressar, entre altres, en forma d'agressions sexuals, conductes discriminatòries, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o violències lgbtífobiques (per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere i d'orientació sexual)

El fenomen de la violència masclista és estructural i sistèmic arreu del món tot i que es pugui manifestar de manera diversa, més evident o menys i en intensitats diferents en funció del marc cultural de cada indret, de les polítiques institucionals en clau feminista que s'apliquen i de la resistència organitzada que puguem bastir els moviments organitzats feministes i LGTBI+. A tot arreu però, les violències masclistes afecten totes les esferes de la vida de les dones i de les persones LGTBI+, que es concreten de moltes maneres: violència institucional, econòmica, policial, psicològica, sexual, familiar, ambiental, física, etc. Un conjunt de violències que sostenen el sistema patriarcal i capitalista amb l'objectiu de mantenir i reproduir els privilegis dels homes heteronormatius vers les dones, les seves filles i fills i les persones no normatives.

La nostra organització, com cap altra, no és aliena a aquestes violències. En el si del sindicat també reproduïm les relacions de poder entre homes i dones que es donen en el si de la nostra societat i que s'aprofiten per consolidar posicions de poder i privilegis. Per tal d'erradicar les violències i transformar aquest model de relacions, que se sustenta en l'explotació i domini de dones i infants, així com també en l'opressió de qui s'expressa diferentment al canon heteronormatiu masculí, i garantir una organització saludable per a tothom, les persones que participem del projecte col·lectiu de La Intersindical, ens hem de dotar d'instruments que previnguin aquestes conductes masclistes fins a eliminar-les, amb l'objectiu de poder desenvolupar la nostra activitat sindical en el marc d'una organització lliure de violències masclistes. Alhora que, de manera coherent, actuem i lluitem per combatre-les arreu on som presents.

Els dos instruments de què ens dotem per fer-ho, recollits en el **pla per erradicar les violències masclistes a La Intersindical, garantir la perspectiva feminista i la participació qualitativa de les dones a la nostra organització** són:

- El **Protocol de Prevenció i Abordatge de les Violències Masclistes** i
- El **Pla per enfortir l'eix feminista a La Intersindical**

En primer lloc, el **Protocol de Prevenció i Abordatge de les Violències Masclistes** defineix d'una banda **els elements que ens permeten teixir un marc de prevenció efectiu envers les violències masclistes**, amb l'objectiu de reduir-les fins a eliminar-les, mitjançant formacions, tallers, xerrades i altres recursos, com ara materials de divulgació específics.

Així mateix descriu detalladament el circuit de detecció i abordatge de les Violències Masclistes. Aquest circuit és l'eina que permet un recorregut formal, conegut i garantista de les denúncies de

violències de caràcter sexual, per raó de sexe o violències LGTBfòbiques que es donin entre l'afiliació, persones treballadores i persones representants vinculades a La Intersindical o a l'Eina. De les que es puguin produir per part de les persones vinculades a La Intersindical vers terceres persones, en el marc de la seva activitat sindical. I, si s'escau, per tractar les denúncies per violències masclistes que qualsevol persona vinculada a La Intersindical (afiliació, persones treballadores o representació sindical) tingui obertes en una altra organització de la qual en forma part o per via judicial.

Aquest protocol, doncs, ens ha de ser útil en tres dimensions: en la detecció, en la prevenció i en l'abordatge de les violències masclistes.

I, en segon lloc, el Pla per enfortir l'eix feminista a La Intersindical integra totes les accions, formacions, materials i altres que s'han fet o es faran amb l'objectiu de garantir els aprenentatges necessaris per part de l'afiliació, de la representació sindical i de les persones treballadores, en relació amb els drets i deures que en l'àmbit de la igualtat tenim com a treballadors i treballadores i com a actors sindicals en el nostre país; garantir la participació equitativa, plena i efectiva de les dones i les persones LGTBI+ en el si del sindicat, especialment en els òrgans de decisió; així com per garantir que la perspectiva feminista s'aplica tant en l'acció sindical habitual del sindicat, com en l'anàlisi dels conflictes laborals i en l'elaboració de posicionaments relatius al nostre marc d'actuació.

Per a La Intersindical, lluitar per construir la República Catalana Feminista ha de ser un objectiu a assolir des del nostre espai d'intervenció sindical i sociopolític i hem de començar donant exemple des del sindicat. Si transformem de manera personal i col·lectiva la nostra percepció i actitud enfront les violències masclistes, si fomentem i garantim la participació qualitativa de les dones i persones LGTBI+ en el sindicat, estem transformant la realitat i avançant cap a l'objectiu de construir una societat de persones lliures, amb drets efectius, en un país lliure.



1. Marc legal i normatiu

Tant la normativa catalana com l'estatal, que desenvolupa en molts casos normativa europea de caràcter vinculant, obliguen les organitzacions a dotar-se de protocols de prevenció i abordatge de les violències masclistes. Doncs, La Intersindical hi està obligada pel fet de tenir persones treballadores que hi presten serveis. Per tant, més enllà de la voluntat expressada en el darrer Congrés Nacional de dotar-nos d'eines per combatre les violències masclistes, hi estem obligats a fer-ho atenent la:

- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**

"Article 48. Mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar recorregut a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest."

- **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, (la modificació és vigent des del 13 de gener de 2021) que defineix així les violències masclistes:**

"entenem per violències masclistes totes aquelles formes de violència exercides contra les dones, de forma puntual o continuada, amb la intenció de sotmetre-les - sigui de forma conscient o inconscient, que, per mitjans físics o psicològics, incloses amenaces, intimidacions o coaccions, tinguin com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat".

- **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.**

"Article 2. Finalitat. La finalitat de la present llei és establir les condicions per les quals els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i dels grups en els quals s'integren, siguin reals i efectius; facilitar-los la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social; i contribuir a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones. "

"Article 3. Àmbit d'aplicació i garantia de compliment. La present llei s'aplica, en l'àmbit territorial de Catalunya, a qualsevol persona, física o jurídica, de dret públic o privat, independentment de la situació administrativa o personal en la qual es trobi, sense perjudici del que s'estableix per la legislació en matèria d'estrangeria, els tractats internacionals aplicables i la resta de legislació vigent. La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la present llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els respectius àmbits competencials".

- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**

"Article 33. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses. 1.- Les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament.

Les empreses han d'arbitrar procediments específics per a donar resposta a les denúncies o les reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte d'assetjament.

Els representants dels treballadors han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els treballadors i informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball tenen la consideració de discriminació directa per raó de sexe, sens perjudici de la tipificació com a delictes."

• Estatut dels treballadors

"Article 4.2 En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

c) A no ser discriminats directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua dins l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raons de disminucions físiques, psíquiques i sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar el treball o l'ocupació de què es tracti.

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.



2.- Objectius

L'objectiu del **protocol de Prevenció i Abordatge de les Violències Masclistes** de la nostra organització és contribuir a identificar què són les violències masclistes (**detecció**) per part de tota l'afiliació, persones treballadores i persones representants sindicals del nostre sindicat, com a pas inicial per reflexionar individualment i col·lectivament respecte de les actituds i comportaments (**prevenció**) així com definir el marc conceptual i de procediment amb què actuar quan hi hagi agressions, assetjament o altres conductes lesives de caràcter sexual o bé per raó de sexe (**abordatge**).

Aquest protocol vol donar resposta a les violències que es donen quan es produeix **assetjament sexual, per raó de sexe o per pertànyer al col·lectiu LGTBI+**, des d'una perspectiva reparadora i transformadora.

Reparadora perquè cal posar la persona agredida en el centre, estar amatents a les seves necessitats i resoldre la violència patida de manera que es garanteixi la seguretat moral i física de la persona agredida. I **transformadora** perquè pretén fer-nos reflexionar entorn de les violències que patim i perpetrem amb l'objectiu de modificar les nostres actituds i comportaments, de manera que avancem en la construcció d'una organització crítica i eficaç contra les violències masclistes.

L'enfocament del Protocol doncs, és triple:

- 1) una **eina útil i pràctica** que actua sobre la realitat
- 2) una **eina** que ens ha d'ajudar a fer una gestió **coherent i col·lectiva** enfront casos de violència masclista que es puguin donar per part de persones vinculades a La Intersindical: què fer, com, perquè i amb qui en clau reparadora i transformadora.
- 3) una **eina** preventiva en la mesura que ens ha d'ajudar a **entendre les violències masclistes**, així com a fixar i transformar l'actitud enfront d'aquestes per tal d'avançar en la construcció feminista del nostre sindicat. La formació i la reflexió col·lectiva han d'estar a la base d'aquesta transformació amb l'objectiu que la nostra organització sigui un espai segur i còmode per a les dones i les persones no normatives, on participar i desenvolupar la nostra tasca sindical.

Aquest protocol, tot i que aspira a ser una eina útil i suficient per a prevenir i abordar les violències masclistes, caldrà que sigui revisat cada dos anys, o abans, si en la tramitació o resolució d'una denúncia ha resultat ser una eina insuficient. Malgrat l'esforç i la voluntat ferma de la Secretaria Feminista perquè el protocol esdevingui un instrument vàlid per a la nostra organització, som conscients que les dinàmiques de poder en general, i de poder masculí en particular, són molt potents en qualsevol organització, reflex de les relacions de poder que determinen la nostra societat, per la qual cosa caldrà una avaluació crítica i planificada d'aquest instrument, per tal que aquestes dinàmiques no en condicionin l'objectiu: prevenir les violències i, en cas que es donin, abordar-les amb total rigor i, si escau, amb la màxima contundència prevista en els Estatuts i en aquest protocol per reparar el patiment i garantir una organització segura.



3. Àmbit d'aplicació

3.1. Les Persones

El protocol contra les violències masclistes de La Intersindical es posarà en marxa únicament en les ocasions en què una persona vinculada al sindicat estigui implicada en un cas de violència masclista i es produeixi una denúncia per part de la persona agredida. No obstant això, la Secretaria Feminista, per tal d'eliminar les conductes que impliquen violència masclista en el sindicat, podrà demanar a la Comissió d'abordatge que iniciï un procediment d'ofici quan tingui constància d'un cas de violència masclista, per coneixement directe o indirecte. En aquest darrer cas, mitjançant un testimoni de l'assetjament. En aquests casos caldrà garantir en tot moment l'anonimat de la persona agredida.

Ens podem trobar dues casuístiques:

- 1.- La persona que ha rebut l'agressió i la persona agressora estan vinculades a La Intersindical
2. - La persona que ha realitzat l'agressió està vinculada a La Intersindical i la persona que l'ha sofert no.

3.2.- Els Espais

- 1.- Seus, centres de treball,
- 2.- Mobilitzacions, assemblees, xerrades, etc
- 3.- Àmbits digitals (whatsApp, reunions telemàtiques, xarxes...)
- 4.- Espais informals de relacions vinculats a l'activitat com sindical (àpats, trobades...)

Elements contextuais agreujants

Entenem com a context el conjunt de circumstàncies que envolten un fet i que són rellevants per a comprendre'l correctament. En les violències masclistes aquesta contextualització és un element indispensable per tal de dur a terme un abordatge adequat. L'entorn en què succeeix l'assetjament pot ser un element de risc que agreuja el patiment de la persona agredida. Alhora, el context determina la gravetat de l'assetjament i les mesures a prendre en relació a la persona agressora.

Alguns dels elements agreujants que s'han de tenir en compte en l'anàlisi del cas:

- **Reiteració o persistència:** Quan es repeteix una agressió o es manté en el temps.
- **Negació del problema o a excusar-se:** l'agressor nega la violència, no reconeix els actes realitzats com a una agressió o apel·la a altres motius per tal de justificar l'agressió. Per exemple, el consum de drogues.
- **Antecedents d'agressió.** La persona agressora ja ha comès una o més agressions an-teriorment.
- **Combinació de diferents formes de violència.** Ús simultani o combinat de dues o més formes de violència.
- **Trencar el pacte de confidencialitat.**
- **Establir aliances.** Cercar protecció o aliats i provocar posicionament en contra la persona agredida.
- **No acceptar el protocol.** No acceptar els avisos i/o les mesures decidides.
- **Consum d'alcohol o drogues.** Estar sota els efectes de l'alcohol o d'altres drogues en el moment d'exercir les violències masclistes. S'ha de tenir en compte que, històricament, l'alcohol ha estat considerat un atenuant de la violència masclista, i sovint ha estat una forma de justificació de les agressions. Tothom, i en especial els homes, ens hem de responsabilitzar del consum de les drogues, de com ens relacionem i com incideixen en el nostre comportament.
- **Fer ús de la posició de poder dins l'organització.** Aprofitar-se de la posició de poder que tingui dins l'organització la persona que ha agredit.

4.- Marc conceptual

Què entenem per violències masclistes

Les violències masclistes són el conjunt de conductes que el patriarcat empra per sotmetre les dones, específicament, i el conjunt de persones que no responen a una norma de comportament, identitat i expressió de gènere o orientació sexual considerada estàndard (heteronormatiu). Aquestes violències ens són imposades per un sistema de relacions de poder i dominació que ens travessen en funció de la classe, la procedència, l'opció sexual, etc. En el cas de les dones, de manera estructural, és a dir, com a mecanisme d'opressió sistemàtic que ens relega a un rol subsidiari i dependent del subjecte polític i econòmic principal, l'home.

Les violències que patim les dones i el conjunt del col·lectiu LGTBI+ són múltiples i llurs expressions són diverses: psicològica, sexual, física econòmica, digital, vicària, ambiental, simbòlica, quotidiana o micromasclismes.

Es poden donar en diversos àmbits: parella, familiar, laboral, institucional, social o comunitari, digital, educatiu, vida política (sindical) o en qualssevol altres formes anàlogues que lesionin o puguin lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

Tenen en comú amb la resta de violències que patim com a classe treballadora, persones immigrades o nació oprimida, en el nostre context històric, que busquen limitar l'exercici dels nostres drets, imposar i limitar l'elecció de formes de vida, la llibertat de moviments o la llibertat d'expressió. Les violències es desenvolupen i legitimen mitjançant discursos i mites que busquen objectivar un relat d'opressió. Una opressió que només podem combatre i aspirar a erradicar des de la presa de consciència del nostre rol en la perpetuació de la mateixa, comprometent-nos en la lluita per assolir la igualtat plena i efectiva entre homes i dones i per garantir una societat en què homes i dones comparteixin plenament i equitativament el poder



4.1 Àmbits de violència masclista a La Intersindical

4.1.1.- Afiliació. Àmbit social i comunitari. En el nostre espai les conductes violentes es poden expressar en forma d'agressions puntuals o d'assetjaments sexuals, assetjaments per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere. Alhora cadascuna d'aquestes agressions i assetjaments es manifesten de maneres diferents i tenen un impacte diferent en funció del context i de la situació de vulnerabilitat de la persona agredida.

4.1.2.- Persones treballadores del sindicat. Àmbit laboral. Consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents: Assetjament per raó de sexe, Assetjament sexual, Discriminació per embaràs o maternitat.

4.2- Formes principals de violències en els nostres àmbits.

- **Agressions per raó de gènere.**
- **Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic.**

- **Represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones que reclamen el respecte de llurs drets, i també expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament l'hostilitat, la discriminació o la violència envers les dones.**

- **Agressions sexuals:** "ús de la violència física i sexual contra les dones determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne"

- **Assetjament sexual.**

- **Assetjament per raó de sexe.**

- **Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.**

4.3 Definicions i exemples

- Assetjament sexual

"Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte"

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica. Es poden trobar una multiplicitat de comportaments (verbals, no verbals o físics) realitzats per la persona assetjadora cap a la víctima; des d'aquells aparentment innocuus fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. Així mateix, aquests es poden donar puntualment o de forma sistemàtica i reiterada.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre persones amb relació jeràrquica (assetjament vertical).

A tall d'exemple, sense delimitar o excloure'n d'altres, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.

- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic, Whatsapp, etc... de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball, de rol en l'organització (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada, correspon a la persona receptora.

- Assetjament per raó de sexe

És la situació en què es produeix un comportament continu i sistemàtic no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació; o en el cas de les organitzacions, el fet de dificultar, impedir la lliure participació en els espais de decisió o no de l'organització, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Aïllament: Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó del seu sexe
- Tenir actituds condescendents o paternalistes
- Fer bromes i/o proferir insults sexistes i ofensius en relació amb el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe
- Utilitzar humor sexista

- Ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe
- Fer xantatge sexual
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe

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

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

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament per raó d'expressió de gènere inclou qualsevol comportament envers les persones que tenen una expressió de gènere que pot no correspondre amb les que habitualment s'assignen a un determinat gènere.

5.- Eines de Detecció i Prevenció

El pla de prevenció de les violències masclistes té com a objectiu formar totes les persones de La Intersindical com a eina essencial per a prevenir les violències masclistes en el si del nostre sindicat. És fonamental dotar l'afiliació de mecanismes i coneixements amb què fer del sindicat un espai potencialment lliure de violències. El punt de partida és emprendre un viatge col·lectiu: construir espais segurs i gestionar des de la responsabilitat personal i col·lectiva el sexisme i la lgtbifòbia.

La Intersindical impulsarà actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització davant la violència masclista, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, amb l'objectiu d'erradicar per complet aquest tipus de conductes del sindicat i de l'entorn on actuem com a persones vinculades al sindicat (centres de treball, espais sociopolítics, espais d'incidència territorial...). Aquestes mesures les promourà la Secretaria Feminista i la Comissió d'abordatge amb la col·laboració de l'Assemblea Feminista, la Comissió LGTBI+ i/o òrgans del sindicat.

5.1.- Mesures

Pla de comunicació: amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de La Intersindical

- Pàgina web del sindicat
- Pàgina web de la Secretaria Feminista
- Comunicació mitjançant correu electrònic.
- Butlletí intern de La Intersindical



- Manuals per prevenir les violències masclistes per als òrgans del sindicat
- Guia per a l'afiliació, representació sindical i persones treballadores sobre drets i deures en relació a aquest protocol i amb relació a comportaments preventius enfront les violències masclistes.
- Videos de sensibilització

Campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades a tota l'afiliació, representació sindical i persones treballadores

- Organitzar jornades i campanyes anuals.
- Garantir presentacions periòdiques del protocol a les Unions territorials.

Pla formatiu pel conjunt de l'afiliació. Aquesta formació té per objectiu donar a conèixer aquest protocol, així com sensibilitzar el conjunt de persones vinculades a La Intersindical amb relació a les violències masclistes i com detectar-les i prevenir-les.

5.2 Formació obligatòria

- Formació específica per a persones expedientades com a resultat d'una denúncia interna per assetjament i per a persones interpellades en relació a la seva conducta sexista i/o lgtbi-fòbica per la Secretaria Feminista, el Secretariat Nacional, el Consell Nacional o les executives de les Federacions i Unions Territorials. Aquesta formació podrà ser individual o col·lectiva.

L'objectiu d'aquestes formacions, malgrat tenir en comú la sensibilització en relació a les violències masclistes en general i les conductes assetjadores en particular, té per objectiu revertir les conductes que han motivat l'expedient o l'advertiment i per evitar futurs comportaments sexistes i/o lgtbi-fòbics. En aquest sentit, la formació podrà ser dissenyada per assolir aquest objectiu.

- Formació per a les persones que formen part dels òrgans del sindicat. Aquesta formació està dirigida a les persones membres del Secretariat Nacional, responsables de les federacions (o sectorials si s'escau), del Consell Nacional i de les Unions Territorials. Té per objectiu ajudar a identificar les conductes d'assetjament que es poden donar en el sindicat; identificar com les relacions de poder i la situació de privilegi en el si del sindicat, vinculats al càrrec o a la capacitat de lideratge, pot ser un element catalitzador de violències masclistes; sensibilitzar sobre l'especial cura que, amb relació a la prevenció activa i la denúncia de les conductes individuals i col·lectives assetjadores, han de tenir els i les membres dels òrgans del sindicat; com vehicular les denúncies d'assetjament sexual; la importància de col·laborar des dels òrgans en les campanyes dissenyades per la Secretaria Feminista.

Aquesta formació serà elaborada i impartida per una persona externa al sindicat, amb col·laboració de la Secretària Feminista.

- Formació per a delegats i delegades sindicals. Aquesta formació té per objecte sensibilitzar entorn a les violències masclistes que podem patir o perpetrar durant el desenvolupament de la tasca sindical de representació. Comprendre els mecanismes que, relacionats amb la nostra posició en la secció, el sindicat i/o en el centre de treball, poden generar conductes d'assetjament. Sensibilitzar sobre l'especial cura que, amb relació a la prevenció activa i la denúncia de les conductes individuals i col·lectives assetjadores, tant en el centre de treball com en la secció i/o sindicat, han de tenir els i les delegades sindicals; com vehicular les denúncies d'assetjament relacionades amb un membre de la secció sindical o representant sindical.
- Formació per a personal treballador de La Intersindical: drets i deures en relació al protocol; mesures que li són d'aplicació; vies de denúncia per assetjament; com vehicular les denúncies de les quals tinguin coneixement; sensibilització entorn les violències masclistes; conductes i contextos que les afavoreixen.
- Formació per a la capacitació per a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBI+. Aquesta formació anirà dirigida a les persones de la Comissió d'Abordatge del protocol de violències masclistes per a poder realitzar la seva feina amb el màxim de rigor, coneixement i implicació. La realitzarà una persona externa al sindicat.

5.3 Formació voluntària

- Formació telemàtica per a tota l'afiliació per donar a conèixer el protocol. Altres continguts relatius a la igualtat entre dones i homes, la diversitat sexual i la no discriminació.
- Formació per a homes especialment adreçada a revisar conductes i comportaments que poden ser assetjadors; reconèixer estereotips i construir noves masculinitats.

Espais d'intervenció per a l'eradicació de les violències masclistes

- Espai per a dones. Un espai de confort on les dones puguem expressar-nos: Què entenem per violències masclistes, com ens sentim, si trobem que La Intersindical sigui un espai segur d'intervenció sindical; com podem incidir per a què ho sigui?
- Assemblea Feminista

6. Comissió d'Abordatge

Es crea una Comissió d'Abordatge que pot estar formada per entre 5 i 15 persones, 12 dones i 3 homes (en qualsevol cas mantenint sempre la mateixa proporció). Totes elles hauran de participar d'una formació obligatòria en capacitació per a l'abordatge de les violències masclistes, impartida per una professional de l'àmbit de les violències masclistes en el si de les organitzacions, que decidirà la Secretaria Feminista. Les dones que participin en aquesta comissió hauran de ser membres de l'Assemblea Feminista per tal de garantir la sensibilització i implicació necessàries. Els homes proposats seran triats també per la seva sensibilització i implicació en les tasques de la Secretaria Feminista o perquè estan actius en la lluita contra les violències masclistes i la lgtbi-fòbia. Totes aquestes persones seran proposades i triades per la plenària de la Secretaria Feminista (amb representació de les UT i Federacions -o sec-

torials i seccions si escau) de manera que es garanteixi la diversitat territorial i sectorial. En tots els casos hauran de ser persones afiliades al sindicat i tenir l'antiguitat que determinen els estatuts per participar de qualsevol òrgan: 1 any, des que es crea aquesta Comissió d'abordatge, la qual tindrà un mandat de 2 anys.

Els motius per fer una Comissió d'Abordatge àmplia té a veure principalment amb les qüestions següents:

- **Proximitat amb el cas.** Pot ser que en algun cas alguna persona de la Comissió d'abordatge no pugui participar de la comissió instructora perquè té una relació de proximitat (parentiu, amistat o enemistat manifesta) amb qualsevol de les persones implicades en el cas.
- **Cures de les persones que gestionen les agressions.** La gestió de casos de violències masclistes comporta un desgast elevat a les persones que ho gestionen. Per aquest motiu cal garantir el relleu en cas que que s'hagin d'activar diverses comissions instructoras. El sindicat disposarà del suport psicològic necessari per garantir, quan escaiguin, les cures de les persones que formen part d'aquesta Comissió d'Abordatge.

Funcions de la Comissió d'Abordatge:

- seguiment del protocol
- atendre en primera instància les denúncies rebudes
- designació de la Comissió Instructora per a cada cas
- propostes de prevenció i detecció de violències masclistes
- capacitar-se de manera continuada en l'abordatge d'assetjaments sexuals, per raó de sexe o per raó d'identitat/expressió de gènere o orientació sexual.
- registre de casos i informe anual (número de denúncies, vegades que s'ha activat, mesures aplicades...)

La Secretària Feminista serà membre nat de la Comissió d'Abordatge i tindrà la funció de vetllar pel correcte funcionament de la Comissió d'Abordatge i Instructora.

La Secretària Feminista no participarà de les comissions instructoras. Tanmateix serà qui defensi les mesures proposades per les comissions instructoras en el si del Secretariat Nacional i el Consell Nacional.

7. Comissió Instructora

Aquesta comissió estarà formada per 5 persones Les comissions instructoras que es creïn promouran la rotació dels seus membres en cada cas.



Les funcions de la Comissió Instructora són

- Valoració i classificació dels casos. Si en algun cas la classificació fos dubtosa, es recorrerà al consell de persones expertes.
- Instrucció del cas, si escau
- Proposta de les mesures.
- Elaboració d'informes.
- Seguiment, revisió i tancament de cada cas instruït

Qui en forma part

En el cas que la persona denunciant sigui una dona:

- Quatre dones. És vetllarà per garantir la representació territorial/sectorial
- Un home.

En el cas que l'agressió denunciada sigui un cas de LGTBIfòbia, la comissió instructora que s'activi haurà d'adequar-se a l'especificitat de la persona presumptament agredida. Per a la resta, es compliran els mateixos criteris que en qualsevol procediment per violències masculistes.

Si és un home cis o un home trans, la comissió estarà formada per:

- Tres homes
- Dues dones

8. Garanties i principis del Protocol

- **Qui ha patit agressió al centre. S'haurà de tenir en compte la paraula de la persona.** En tots el casos de violències masculistes la càrrega de prova recau sobre la persona denunciada, de manera que haurà de ser aquesta la que porti les proves que allò que es denuncia no és cert.
- **Suport de persones expertes.** L'aplicació d'aquest protocol serà compatible amb l'ús d'altres serveis i de xarxes professionals; pot ser que sigui necessari recórrer a serveis professionals psicosocials i d'altres tipus.
- **Confidencialitat i gestió de la informació.** És imprescindible la confidencialitat de la persona denunciant. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del procediment d'actuació (apartat 8) d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per a les persones que intervinguin directament en la seva tramitació. En conseqüència, es garantirà la confidencialitat de les denúncies. Està prohibit difondre els documents relacionats amb qualsevol consulta o denúncia presentada.

Les persones membres de la comissió i les persones que hi participen del procediment com a testimonis signaran una declaració de confidencialitat que podrà comportar expulsió i altres mesures relacionades amb la seva posició en el sindicat, en el cas de vulnerar aquest principi bàsic del procediment. Només les parts implicades en els fets, en la seva condició d'interessades, tindran accés als documents que formin part d'un expedient. Excepcionalment, es podrà proporcionar informació a les autoritats judicials corresponents, quan així ho sol·licitin en el marc de les diligències que s'estiguessin tramitant pels mateixos fets. En el cas de les diligències policials, només es podrà facilitar la informació requerida quan es facin en l'exercici de les funcions com a policia judicial.

Totes les persones que participin en qualsevol de les actuacions previstes en el procediment establert a l'apartat 8 d'aquest protocol, ja sigui com a parts implicades, com a membres de la Comissió o en qualsevol altra condició, tenen l'obligació de no revelar les informacions que coneguin a conseqüència d'aquestes. La persona denunciada ha d'actuar d'acord amb les exigències de la bona fe. Aquest principi de confidencialitat també s'aplica respecte de la persona denunciada mentre duri el procediment.

- **Dret a la informació.** Durant la instrucció serà necessari realitzar revisions i tenir la seguretat que es garanteixen els drets de totes les persones implicades. En tots els casos, a la persona que ha comès l'agressió se li explicarà detalladament quins són els fets -agressions que han activat el protocol- sense deixar cap marge per a la seva interpretació. Totes les parts interessades tindran accés a la informació necessària per garantir els seus drets.

- **Garanties.** Tant la persona agredida com la persona denunciada, podran estar acompanyades durant tot el procediment per la persona acompanyant que determinin.

- **Diligència i Celeritat.** El procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb la major celeritat possible i amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les persones afectades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties. La informació obtinguda en el procediment previst en aquest protocol s'ha d'incorporar, en el seu cas, a la instrucció de l'expedient administratiu incoat per l'autoritat corresponent. La comissió instructora no diferirà més de tres setmanes el procediment d'actuació, des de l'inici de la instrucció. No obstant això, la comissió instructora, a instàncies de la persona denunciada, pot allargar aquest termini en casos d'especial complexitat.

- **Protecció en relació a les represàlies.** Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament, excepte en els casos en què actuessin de mala fe, en què se'n podran derivar responsabilitats.

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

- **Tracte just.** El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just



a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclarament dels fets denunciats.

- **Proporcionalitat.** El procediment a seguir es determinarà en funció de l'agressió. La tipologia o classificació partirà de la informació de què es disposi en el moment de prendre la decisió. La prioritat d'aquest protocol és estar al costat de la persona que ha sofert l'agressió, tenir-la en compte en tot moment i respectar el seu procés. En els casos més greus es prendran mesures cautelars immediates en relació amb la seva posició dins del sindicat.

9. Procediment d'actuació

Quan es detecti o es tingui coneixement d'una possible conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere on estiguin implicades persones vinculades a La Intersindical, s'ha d'activar la Comissió d'Abordatge. Aquesta habilitarà una Comissió Instructora que serà la que dugui a terme el procediment

PAS 1.- Activació: 3 dies. Interpel·la a la persona que vol denunciar

1.1. - Vies de denúncia: vies segures i fàcilment identificables.

- A la Comissió d'abordatge: prevencioassetjamentsmasclistes@intersindical-csc.cat
- Verbalment a la Secretaria Nacional feminista. La secretària feminista o la tècnica vinculada a la secretaria, estendran una acta en què es recullin el lloc, la data, el nom i cognoms de la persona denunciant, els fets denunciats, l'òrgan que l'estén i la signatura dels compareixents.
- Vies orgàniques: a través de la responsable feminista de les Unions territorials, Federacions, Secretaris i Secretàries Nacionals; als membres de la mesa del Consell Nacional. Totes elles hauran d'informar la/les persona/es denunciants dels mitjans d'activació de la denúncia (Comissió d'Abordatge; secretaria feminista)

1.2.- Com es vehicula?

- mitjançant correu a la Comissió d'Abordatge
- a través de la Secretària Feminista

1.3.- Qui pot avisar de l'agressió?

- la persona o persones que han patit l'agressió
- Testimonis de l'acte
- Actuació d'ofici
- Petició raonada d'altres òrgans

1.4.- Termini primera intervenció: per atendre el correu o la primera consulta de la persona denunciant el termini és de màxim tres dies feiners, llevat que la resposta als correus de la comissió per part de la persona denunciant no permetin complir els terminis.

En aquesta fase del procediment :

1.4.1.- **Se li envia un correu a la persona/es que han formulat queixa o denúncia comunicant els noms dels membres de la Comissió d'abordatge i la possibilitat de triar amb quines dues persones de la Comissió vol mantenir la primera entrevista.**

1.4.2.- Es concreta la cita amb la persona, que **podrà assistir acompanyada d'una persona de la seva confiança.**

1.4.3.- Les dues persones de la Comissió d'Abordatge requerides -si és el cas- exposen les vies de denúncia (interna i externa -via judicial o laboral-) i la persona decideix si activa o no la instrucció.

1.4.4.- **Si es formula denúncia interna, s'inicia el procediment.** (Passos 2 a 5)

Les dues membres de la comissió recullen les dades necessàries per activar la denúncia, que ha d'incloure com a mínim:

- la identificació de la persona denunciant, amb nom, cognoms i document identificatiu (número d'afiliada i DNI)
- la identificació de l'autor o autors de la conducta, amb nom, cognoms i càrrec (si es coneix)
- una exposició detallada de la situació per la qual passa la persona o persones afectades i les accions concretes de la qual és objecte, així com les proves de què disposin, si és el cas, les persones que hi estan implicades. Els fets s'han d'ordenar en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el contingut ofensiu i els testimonis.
- la data de l'escrit, i la signatura.



PAS 2.- Inici de les actuacions. Una setmana. Interpel·la a la persona denunciant

Es crea una comissió instructora que serà l'encarregada de valorar si el cas denunciat activa el protocol. Per tal de fer una valoració correcta caldrà disposar de la informació concreta que es detalla i es recull en la denúncia (fitxes que s'inclouen a l'annex 1)

Cada comissió instructora disposarà d'una adreça de correu com a mitjà formal de relació amb les persones implicades en cada procediment. Aquest mecanisme intensifica la garantia de confidencialitat i autonomia de les comissions instructores i aporta seguretat a les persones implicades en els procediments.

En aquesta fase:

2.1.- es durà a terme l'entrevista, en un espai adequat per garantir la confidencialitat, amb la persona o persones denunciants. Durant l'entrevista es confirmaran o ampliaran les dades relacionades amb la denúncia.

2.2.- Es proporcionarà assessorament i orientació a la persona o persones afectades que poden venir a l'entrevista acompanyades d'una persona de la seva confiança.

2.3.- Un cop finalitzada l'entrevista i amb una marge no superior a 24 hores per garantir la deliberació de la comissió instructora, s'informarà a la persona o persones denunciants si, en relació amb la denúncia:

a) No hi ha indicis que els fets descrits puguin seguir catalogats com a conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, per la qual cosa no s'activa el protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes.

b) hi ha indicis de conductes tipificades en l'apartat 4 d'aquest protocol, que no estan relacionades amb assetjament sexual i la Comissió considera que estan en un estadi inicial, reconduïble, aquesta pot proposar que la persona o persones denunciades facin un curs específic per persones advertides per conductes sexistes i/o lgtbifòbiques i un procediment de mediació -intervenció- amb una persona experta. En cas que la persona denunciant o persones denunciants hi estiguin d'acord, es tancaria el procediment. La Comissió Instructora d'acord amb la Secretaria Feminista garantirà els dos processos acordats: formació i mediació.

En cas que la persona o persones denunciades no acceptin aquesta formació i mediació, es podrà activar el procediment si així ho requereix la persona o persones denunciants, o d'ofici.

c) Si els fets descrits són compatibles amb les violències masclistes descrites en l'apartat 4 i la Comissió Instructora considera que s'ha d'obrir un procediment per recollir més informació i tenir coneixement més detallat del conflicte, s'informarà a la persona o persones denunciants que s'activa el protocol.

En cas que s'activi el protocol: es classifica el cas segons la tipologia d'assetjament, el context en què s'ha donat l'acció i si a la persona denunciada se li han d'aplicar mesures cautelars o no. Si sorgeixen dubtes o dificultats per classificar el cas s'haurà de recórrer al consell de persones expertes. D'acord amb tota aquesta informació, la comissió instructora proposa mesures cautelars i/o de protecció, mecanismes de seguiment i temporalització. Les mesures cautelars que es puguin prendre no prejutgen en cap cas el resultat del procediment.

Aquesta comissió té una setmana màxim per dur a terme aquest inici actuació.

PAS 3.- Instrucció del procediment. 2 setmanes. Interpel·la a totes les parts i a testimonis

Un cop realitzat l'anàlisi del cas, caldrà definir l'àmbit d'incidència de l'agressió en qüestió, si s'ha dut a terme en el si d'algun òrgan, centre de treball, seu del sindicat, etc.

Un cop definit, la comissió instructora, després d'entrevistar-se amb la persona o persones denunciades -que poden venir acompanyades per una persona de la seva confiança- i testimonis, si escau, garantint en tot moment la confidencialitat i el dret a la informació de les parts interessades, emetrà un informe del cas que ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones denunciants
- Identificació de la persona o persones denunciades

- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants.
- Conclusions.
- Mesures correctores, si escau, que cal aplicar a persona o persones agressores, per reparar moralment la persona o persones agredides i prevenir futures violències.
- Temporalització de les mesures

Seguidament s'informarà a la persona o persones agredides de les mesures proposades i es consideraran els seus desacords amb totes o part d'aquestes mesures. La comissió farà un nou informe on s'incorporaran o no les propostes de mesures fetes per la persona o persones agredides i/o la seva acompanyant.

Aquest informe serà enviat al Secretariat Nacional en el termini màxim de dues setmanes.

PAS 4. Resolució del procediment. 3 setmanes. Interpel·la a totes les parts, a l'òrgan sancionador, al Consell Nacional i altris.



Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de sis setmanes des de l'inici del procediment, ampliables fins a vuit en el cas excepcional i raonat que l'òrgan sancionador (Secretariat Nacional) no s'hagi pogut reunir.

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió Instructora, el Secretariat Nacional emet una resolució del cas. En cas que:

- Hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores de tipus organitzatiu, si escau.
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: es procedeix a l'arxivament de la denúncia.

Un cop s'hagi iniciat l'expedient sancionador, cal traslladar aquesta informació a

- La persona o persones denunciants
- La persona o persones denunciades
- A la Comissió Instructora i a la Secretaria Feminista
- Al Consell Nacional
- A la secció sindical, territorial, federació, centre de treball o qualsevol altre espai relacionat amb la persona o persones denunciades, si així ho considera el Secretariat

Nacional o si així ho conclou la Comissió Instructora. Només es comunicaran les decisions que es considerin imprescindibles per prevenir futurs actes de violència masclista i amb el consentiment de la persona agredida.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent al sindicat o en el codi ètic, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

PAS 5. Seguiment i avaluació. Interpel·la a totes les parts

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

En primer lloc, cal avaluar com ha funcionat el procés d'abordatge, com ha funcionat la reparació i la restauració dels espais segurs per a la persona o persones agredides, en cas que així s'hagi conclòs.

En segon lloc, la Comissió d'Abordatge vetllarà pel compliment de les mesures establertes per part de la persona o persones agressores. Un cop finalitzats els períodes establerts, aquesta Comissió d'abordatge farà una valoració de l'estat de la qüestió per veure si es pot donar per tancat el procediment o s'ha d'ampliar el termini de l'abordatge, verificarà l'absència de la conducta que va motivar el procediment i avaluarà la idoneïtat de les mesures adoptades.



10.- Mesures reparadores. No tothom som iguals

A l'hora de decidir les mesures reparadores, cal tenir present que hi ha determinades situacions que ens col·loquen a les dones i les persones LGTBI+ en condicions d'especial vulnerabilitat davant l'assetjament, com per exemple:

- Ser mare monoparental (soltera, vídua, divorciada, separada)
- Treballar o desenvolupar l'acció sindical en un entorn altament masculinitzat
- Ser jove i treballar o fer acció sindical al sindicat
- Tenir una discapacitat funcional
- Ser migrant o pertànyer a una minoria ètnica
- Tenir una identitat/expressió de gènere i identitat sexual no heteronormativa

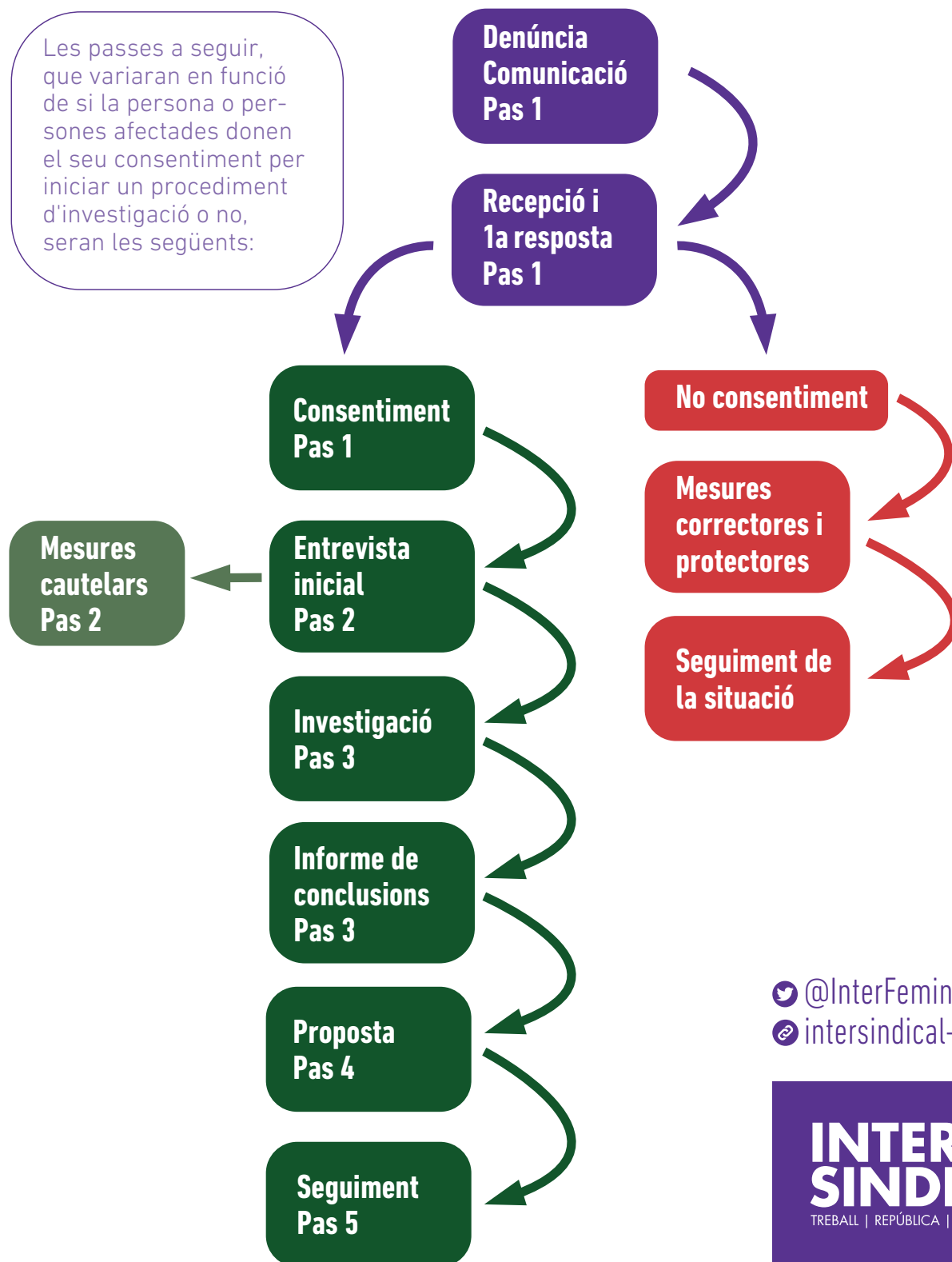
En aquests casos les mesures a prendre en casos provats d'assetjament han de ser especialment exemplificants.

11. - Mesures en cas del personal contractat

Així mateix en el cas que una o més persones afectades en un procediment formin part del personal contractat per La Intersindical, caldrà decidir entre les mesures reparadores i/o punitives que aquest protocol preveu en l'annex 2, redactat pels serveis jurídics de La Intersindical.

Infografia 1

Procediment d'actuació davant d'un cas d'assetjament

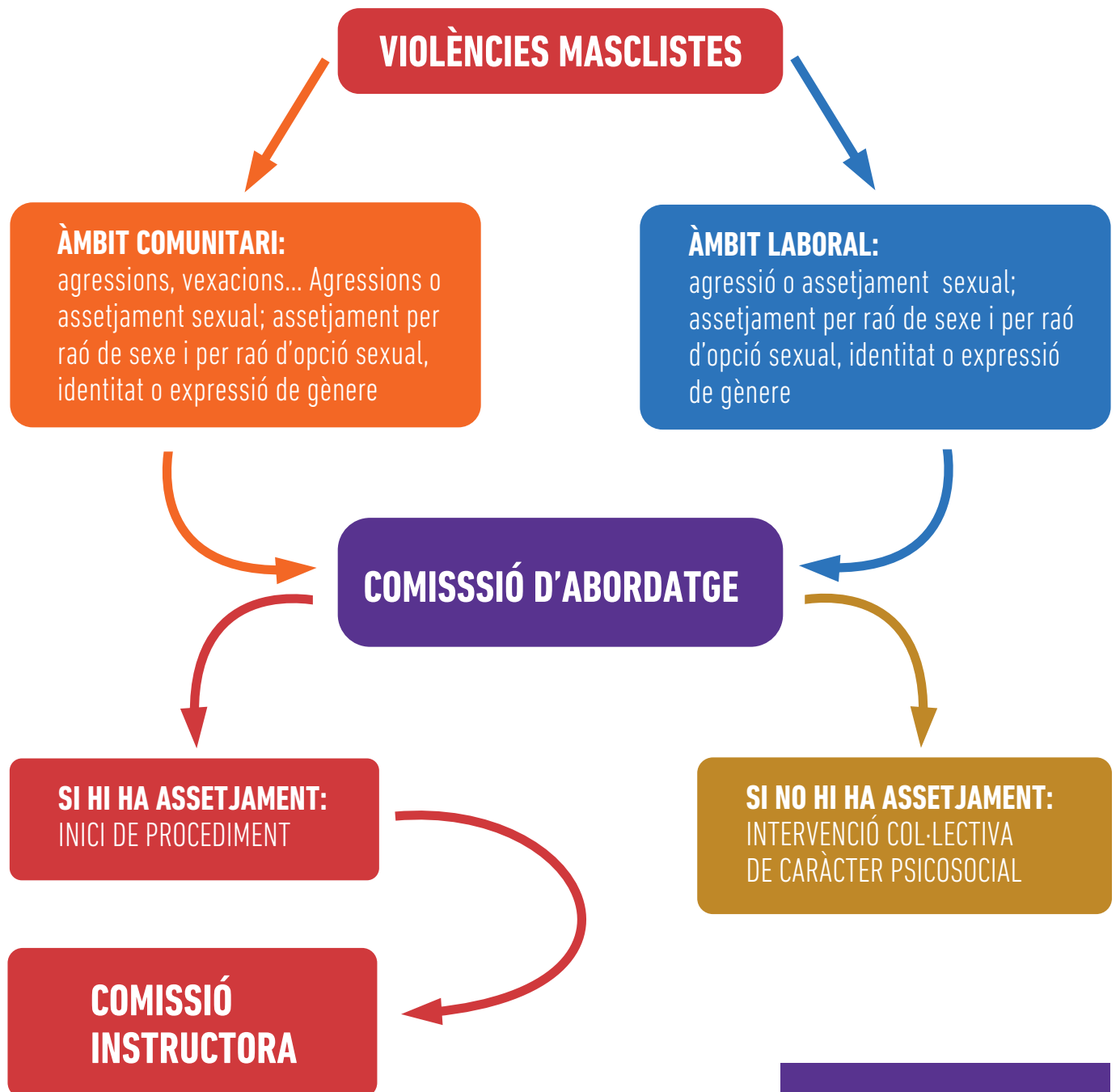


@InterFeminista
intersindical-csc.cat



Infografia 2

Procediment d'actuació en casos de violències masclistes a La Intersindical



@InterFeminista
intersindical-csc.cat



Annexos

Annexos

Annexos

ANNEX 1 TIPOLOGIA I CONCRECIÓ DE MESURES

1.- TIPOLOGIA DE MESURES

- Mesures preventives

Les mesures preventives volen evitar l'aparició de situacions d'assetjament com a part d'una política activa orientada a l'erradicació de les violències masclistes, a la consecució de la igualtat d'oportunitats i l'equitat de gènere.

- Mesures correctores

Les mesures correctores són aquelles que s'apliquen quan es detecta un risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, sovint evitant el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

Mesures protectores i cautelars: es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciat i evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació, es resol el cas i es determinen mesures finals. El Grup d'acompanyament ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment d'investigació.

Mesures reparadores: quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té dret a una reparació del dany; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

- Mesures disciplinàries o sancionadores

L'objectiu d'aquestes mesures pot ser corrector (evitar que la persona assetjadora torni a cometre accions d'aquesta naturalesa), exemplificador (mostrar el rebuig ferm de La Intersindical envers les diferents formes d'assetjament de gènere) o punitiu (sancionar una conducta considerada incorrecta).

2.- CONCRECIÓ DE LES MESURES

- Mesures cautelars

- L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'una sèrie de requisits:
- La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.
- Proporcionalitat: coherència entre les mesures adoptades i la gravetat dels fets denunciats.



Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant de cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, a continuació s'enumeren –a tall d'exemple– algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

EN CAS DE PERSONES AFILIADES

- Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procediment.
- Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització 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.
- Suspensió d'afiliació.

EN CAS DE PERSONAL CONTRACTAT:

- Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolució de la Comissió d'Abordatge
- Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolució del Grup d'acompanyament.
- Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- Teletreball per part de la persona denunciada.
- Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- 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 procediment.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació. Una vegada resolt el cas, haurà de valorar-se la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa, si es determina que, efectivament, s'ha donat una situació d'assetjament o discriminació que justifiqui la permanència d'aquestes, a més de la possible aplicació d'altres mesures de naturalesa correctora, sancionadora o reparadora.



- Mesures reparadores

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, la comissió d'abordatge haurà de tenir en compte els següents drets:

- Dret al reconeixement públic de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.
- Dret a preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- Dret a la compensació i restitució, que pot comprendre suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.

- Mesures disciplinàries

Les mesures disciplinàries són proposades per la Comissió d'Abordatge. Sense voler limitar-les, sense que siguin excloents i només a tall d'exemple, les mesures disciplinàries poden anar: des de mesures lligades a la revisió de conductes; mesures de distanciament amb la persona agredida, suspensió de càrrec o expulsió.

- Llistat d'agreujants

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, la Comissió d'Abordatge haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador)
- Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida. Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, 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 favors 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.
- Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- 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 l'organització.
- El fet que l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal.



- Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursors en d'altres ocasions o amb d'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 assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament.
- Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa 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.
- Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Intent de manipulació al Grup d'acompanyament.
- Negació davant de proves evidents.

En l'anàlisi de cada cas concret, la Comissió d'Abordatge haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a mode de guia però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.



ANNEX 2 MESURES APLICABLES AL PERSONAL QUE TREBALLA A LA INTERSINDICAL

El personal que treballa en el sindicat es regeix pel que es disposa en el Conveni Col·lectiu de treball d'oficines i despatxos de Catalunya (núm. 7900037501994), publicat en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 8064, de 14 de febrer de 2020.

En l'article 44 d'aquest Conveni en relació al Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, es disposa el següent:

44.1.- L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- a) Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- b) Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- c) Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- d) Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- e) Fer demandes de favors sexuals.
- f) Fer mirades lascives al cos.
- g) Fer gestos obscens.
- h) Fe ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.

44.2.- L'assetjament per raó de sexe el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre altres:

- a) Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- b) Proferir insults basats en el sexe o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- c) Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- d) Utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona.

- e) Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- f) Utilitzar humor sexista.
- g) Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- h) Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- i) Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

44.3 Les empreses tenen l'obligatorietat, independentment de la seva grandària, de tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció.

En el Conveni aplicable al personal que treballa a La Intersindical es proposa implementar el *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa* elaborat i signat pels i per les agents sindicals i empresarials més representatius/ves de Catalunya en el si del Consell de Relacions Laborals.

Per la seva banda, La Intersindical ha aprovat en sessió ordinària del Consell Nacional de 17 de juliol de 2021 el Pla per eradicar les violències masclistes a La Intersindical, garantir la perspectiva feminista i la participació qualitativa de les dones a l'organització. D'aquesta manera, La Intersindical es dota d'instruments per aconseguir una organització lliure de violències masclistes, sent-ne clau el *Protocol de Prevenció i Abordatge de les Violències Masclistes*.

En la mesura que tant el *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa* elaborat pel Consell de Relacions Laborals i el *Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes elaborat per La Intersindical* no són contradictoris i si complementaris, en el cas que es produeixi una situació de les previstes en l'article 44 del Conveni Col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya, s'activarà en primer terme el que es preveu en el Protocol elaborat per La Intersindical, i de forma subsidiària el que es preveu en el Protocol elaborat pel Consell de Relacions Laborals.

Tal com es preveu en el Pla per erradicar les violències masclistes a La Intersindical, l'òrgan encarregat de gestionar i investigar una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe és la Comissió de Prevenció i Abordatge de les Violències Masclistes de La Intersindical.

Un cop la Comissió de Prevenció i Abordatge de les Violències Masclistes de La Intersindical hagi emès el seu informe, el qual ha de ser vinculant, caldrà que s'emeti una resolució sobre l'assumpte tractat.

Aquesta resolució serà acordada pel màxim òrgan de gestió del sindicat, el Secretariat Nacional.

En el cas que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament es procedirà a arxivar la denúncia.

Si hi ha evidències provades de l'existència d'una situació d'assetjament, caldrà acordar, d'una banda, les mesures reparadores que la Comissió de Prevenció i Abordatge de les Violències Masclistes hagi proposat, i de l'altra, incoar l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.

Que d'acord amb el que es disposa en l'Estatut dels Treballadors l'assetjament sexual o per raó de sexe és motiu d'acomiadament disciplinari (article 54), i en el Conveni col·lectiu de tre-

ball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya es considera l'assetjament sexual com a una falta molt greu (article 81.12) el que comporta la suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball (article 82.c).

La resolució que comporti la rescissió del contracte de treball, haurà de ser comunicada al Consell Nacional per a que la ratifiqui.

Com a mesures que condueixin a la prevenció i conscienciació de la violència masclista, La Intersindical adopta les mesures següents:

1.- La Intersindical reunirà en assemblea a la plantilla per informar sobre el present Document sobre mesures reparadores o punitives aplicables al personal que treballa al sindicat, i el sotmetrà a ratificació.

2.- La Intersindical distribuirà a la plantilla el següent material:

a) Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes elaborat per La Intersindical.

b) Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa elaborat pel Consell de Relacions Laborals.

c) Document sobre mesures reparadores o punitives aplicables al personal que treballa al sindicat.

3.- La Intersindical oferirà formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.

4.- Quan es formalitzi un nou contracte laboral, s'entregarà còpia dels documents citats en el punt 2.



Fitxes i sol·licituds

ANNEX 3 FITXES I SOL·LICITUDS

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o de opció sexual.

En/Na _____ amb DNI _____ persona vinculada a La Intersindical com a persona

 Afiliada Representant Treballadora

Autoritzo a la Comissió d'Abordatge a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu a la meva vinculació amb la Intersindical així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat d'expressió de gènere o d'opció sexual.

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 i/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, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat i d'expressió de gènere o d'opció sexual de la Intersindical, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

c) He estat informada/informat de qui conforma la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment.

També autoritzo a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment per iniciar el procés d'investigació per a la situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere o d'opció sexual que he exposat.

Si s'autoritza cal marcar la casella en blanc

Signatura

_____ de _____ de 202_____



Sol·licitant

- Persona afectada Persona coneixedora Comissió d'abordatge
- Secretaria Nacional Federacions Unions Territorials Eina Altre/a

Tipus d'assetjament

- Sexual Per raó de sexe Per raó d'identitat de gènere
- Per raó d'expressió de gènere Per raó d'opció sexual

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms _____

NIF _____ Gènere H D PNB NC

Telèfon de contacte _____

Secció sindical a la qual pertany: _____

Federació a la qual pertany: _____

Unió Territorial a la qual pertany: _____

Eina

Pertinença a un òrgan nacional: NO SÍ Quin:

Vinculació amb La Intersindical:

- Afiliada Representant Treballadora Altres

Descripció dels fets

- No Sí. Especifiqueu-la

Sol·licitud d'activació del protocol

Per activar el protocol, cal signar el consentiment. Altrament, la Comissió d'abordatge durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat, d'expressió de gènere o de preferència sexual de la Intersindical

Signatura

_____ de _____ de 202_____

FITXA ACOLLIDA DE LA PERSONA/ES DENUNCIANTS

1. Història	
Relat dels fets	
Intensitat de les violències patides	
Freqüència de les violències	
Temporalitat	
Persones implicades	
Context	
2. Reaccions de la persona que ha estat agredida	
Necessitats implícites	
Percepció del risc per part de la dona	
Factors de vulnerabilitat de la dona	
3. Intervenció	
Mesures cautelars	
Derivació a serveis segons necessitats de la dona	



FITXA ENTREVISTA A LA PERSONA O PERSONES DENUNCIADES

1. Història	
Versió dels fets per la persona o persones denunciades	
Responsabilització dels fets	
Presència d'agreujants	



FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DELS CASOS

FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DELS CASOS	
Data en el qual la persona o persones denunciants es posen en contacte per primera vegada amb la Comissió d'abordatge.	
Data en la qual s'engega formalment el procés	
VIOLÈNCIES I AGRESSIONS	
Tipus de VM identificada/es	
Intensitat de la/es VM identificada/es	
Agreujants	
ANÀLISI DEL CAS	
Data de la primera trobada amb la persona o persones denunciants	
Observacions sobre la primera trobada amb la persona o persones denunciants	
Data de la primera trobada amb la persona o persones denunciades	
Observacions sobre la primera trobada amb la persona o persones denunciades	
Mesures acordades per la gestió del cas	
RESOLUCIÓ DEL CAS	
Data de comunicació de mesures amb la persona o persones denunciades	
Observacions sobre la trobada de comunicació de mesures amb la persona o persones denunciades	
Data/es de comunicació de les mesures a espais del sindicat o centre de treball	
SEGUIMENT DEL CAS	
ALTRES	
OBSERVACIONS GENERALS SOBRE EL CAS	



Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes a La Intersindical



 @InterFeminista
 intersindical-csc.cat

**INTER ///
SINDICAL**

TREBALL | REPÚBLICA | JUSTÍCIA SOCIAL