



Ca la DONA

Un espai d'acció feminista

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I
ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT
SEXUAL, PER RAÓ DE
SEXE/EXPRESSIÓ DE GÈNERE O PER
RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL**

**Ca la Dona
Barcelona, setembre 2023**

Antecedents

Aquest protocol té com a referent la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació l' objectiu de la qual és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

Un altre referent és la llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aquesta llei s'aplica a totes les formes de violència contra les dones i comprèn tots els actes de violència basats en el gènere que impliquin o puguin implicar danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloses les amenaces de fer aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, en la vida pública o privada.

Uns darrers referents són les lleis estatals 2/2021, de 7 de juny, d'igualtat social i no discriminació per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals; així com la 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.

1. Introducció

La problemàtica de l'assetjament sexual és, actualment, un dels efectes, potser el més extrem, de la **desigualtat de gènere** encara existent a la nostra societat. La cultura patriarcal edificada sobre el **sistema sexe-gènere** estableix unes jerarquies entre les persones i ens ha imbuït d'uns estereotips, interioritzats molt sovint inconscientment, que reflecteixen les desigualtats existents que se'n deriven.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual en l'entorn laboral. Aquest fenomen, és una forma de violència masclista que atempta contra la llibertat, la

intimitat i la dignitat, la no-discriminació, la seguretat, la salut i la integritat física i moral de dones, lesbianes, bisexuals, transgènere i intersexuals que poden treballar o participar en les activitats que es realitzen a Ca la Dona.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe/expressió de gènere i per raó d'orientació sexual és un fenomen social de múltiples i diferents dimensions i és per això que es redacta aquest protocol per tal d'implantar explícitament una política contra l'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere i per raó d'orientació sexual i contra els discursos d'odi i constituir un instrument per abordar, prendre consciència i eliminar aquestes actituds en l'àmbit de Ca la Dona.

2. Definicions

L'assetjament a l'àmbit laboral és una violència física, sexual, psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de la jornada laboral, sempre que tingui relació amb la feina. També es podria produir un assetjament en els espais d'activisme feminista, dins i fora de la casa, per part d'altres treballadores de l'entitat o per part de persones d'empreses de manteniment i de serveis alienes.

Pot adoptar tres tipologies:

- A) Assetjament sexual
- B) Assetjament per raó de sexe
- C) Assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere

A) Assetjament sexual

Segons la normativa vigent, l'assetjament sexual és:

La situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. (Directiva 2006/54/CE)

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).

Només a títol d'exemple, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals
- No verbal
 - Mirades lascives al cos
 - Gestos obscens
 - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
 - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- Físic
 - Apropament físic excessiu
 - Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
 - El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)
 - Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos

B) Assetjament per raó de sexe

La definició de l'assetjament per raó de sexe és la següent:

Situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, 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. (Directiva 2006/54/CE)

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- d'una treballadora només pel fet de ser dona.
- d'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- d'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

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

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.

C) Assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere

Segons la normativa vigent l'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere es defineix com:

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. (Llei 11/ 2014)

Les conductes que entren en el concepte d'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere van des de la humiliació, la crítica infundada o l'aïllament o l'exclusió social, fins als diversos graus de violència verbal o física.

A continuació es recullen algunes possibles situacions:

- L'empresa insisteix a conèixer l'orientació sexual del treballador/a.
- No equiparació de drets amb les parelles heterosexuales: excedència per adopció, permisos i llicències per de malaltia del fill o filla, permís per matrimoni i malalties greus o hospitalitzacions cònjuge, etc.
- L'empresa ignora la identitat de gènere de l'empleat o empleada transsexual. O no fa servir el gènere o el nom que la persona ha escollit.
- Retirar el treballador/a del seu lloc de treball habitual.
- Acomiadament discriminatori.

3. Àmbit d'aplicació

L'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol afecta a totel personal de Ca la Dona, amb independència de la seva categoria professional, ubicació, funcions o tipus de contracte, així com a totes les persones que participen d'una manera o altre en les activitats de la casa. És important destacar que també hi estan incloses i s'han de resoldre les situacions de les treballadores i treballadors no contractats per Ca la Dona, però que presten serveis en les seves instal·lacions siguin d'empreses contractistes o subcontractistes, o empreses de treball temporal o treballadores autònomes, ja que poden ser subjectes actius o passius d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

4. Mesures

1. Implementació del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual

La voluntat d'actuar sobre l'assetjament ha de partir un compromís col·lectiu per fer-hi front. Per això, cal disposar d'un equip de treball que vetlli per l'aplicació del protocol i assegurar que totes les persones coneixen els procediments.

2. Voluntat de prevenir i abordar l'assetjament sexual, per raó de sexe, i/o per raó d'orientació sexual així com tots els discursos d'odi

Existeix la voluntat explícita de prevenir i abordar situacions d'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions i s'incorpora al document de valors i ètica de Ca la Dona

3. Sensibilització i formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual per a tot el personal laboral.

En els espais de treball i també en els d'acollida per a totes les sòcies i amigues farà especial esment al rebuig frontal a qualsevol actitud d'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere en l'àmbit laboral.

Hem d'identificar les diferents situacions d'assetjament i per tant reconèixer possibles situacions i actituds que fins ara passaven com a "normals".

4. Disposar de recursos que garanteixin la viabilitat i la continuïtat de les actuacions

de prevenció.

5. Difusió del protocol per tal que sigui efectiu

Aquest Protocol es compartirà amb totes les treballadores, activistes i sòcies de Ca la Dona i romandrà penjat a la pàgina web. Es presentarà a la Comuna i a les sessions d'Acollida de noves sòcies per tal d'estendre el coneixement del Protocol i crear un clima de rebuig clar de les discriminacions i situacions d'assetjament..

Circuits d'actuació

Circuit	Circuit d'intervenció en cas assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual	
Missió	Donar resposta a les situacions d'assetjament que es puguin donar en l'àmbit de Ca la Dona amb un circuit àgil i ràpid que permeti erradicar qualsevol conducta en contra la dignitat de les persona i la seva seguretat.	
Descripció del procés	La persona afectada informará de la situació a un membre de la comissió laboral o a la de conflictes si existeix en aquell moment, que recollirà tota la informació, investigará els fets i valorará i farà una proposta de mesures en funció del grau d'assetjament (lleu-greu).	
	Personal de Ca la Dona; 1er s'obre expedient informatiu i es comunica a la persona que ha realitzat l'assetjament que s'ha posat en coneixement la situació d'assetjament, les implicacions que suposa i se li comunicaran les mesures vinculades. 2on s'obre una investigació que la portaran a terme dues persones de la Comissió i laboral o una comissió creada <i>ad hoc</i> 3r si s'escau s'obre expedient disciplinari i s'apliquen les mesures corresponents . 4t Es resoldrà l'expedient en el termini màxim de 20 dies laborables 5é es conclou expedient i es comunica a qui correspongui. En tot moment a la persona afectada se li ofereix informació i suport emocional si és necessari.	Personal extern o passavolant; 1er s'obre expedient informatiu i es comunica a la persona que ha provocat la situació d'assetjament, les implicacions que suposa i se li comunicaran les mesures vinculades. 2on és sol·licita a l'empresa externa la valoració del fets i l'aplicació de mesures així com la comunicació de les mesures preses. 3er es conclou expedient i es comunica a qui correspongui. 4t. en el cas que l'empresa no apliqui cap mesura es posarà en coneixement de la inspecció de treball. En tot moment a la persona afectada se li ofereix informació i suport emocional si és necessari.

Tipus d'assetjament i tipificació de les mesures

A continuació es presenta una possible tipificació de les expressions de l'assetjament, la classificació de faltes com a lleus i greus i les mesures vinculades.

ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT SEXISTA O PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL
a) Observacions desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinós; b) invitacions impúdiques o compromeses; c) ús d'imatges o pòsters pornogràfics en els llocs i eines de treball; d) gestos obscens; e) contacte físic innecessari, fregaments; f) observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis o vestuaris; g) demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaça en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, quid pro quo o d'intercanvi); h) agressions físiques.	a) Les desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona i el seu treball; b) els comentaris continus i vexatoris sobre l'orientació sexual; c) impartir ordres contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament; d) impartir ordres vexatòries; e) les actituds que comportin vigilància extrema i contínua; f) l'ordre d'aïllar i incomunicar una persona; g) l'agressió física.
FALTES LLEUS	FALTES GREUS
a) observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinós; b) ús d'imatges o pòsters pornogràfics en els llocs i eines de treball sempre que no es considerin faltes greus. Es considerarà en tot cas condició agreujant qualificada, l'abús de situació de superioritat jeràrquica, així com la reiteració de les conductes ofensives després que la víctima hagués utilitzat els procediments de solució. També es considera agreujant la traïdoria (es a dir, ocupació de mitjans, maneres o formes en l'execució que tendeixin directament a assegurar la indemnitat del subjecte actiu).	a) invitacions impúdiques o comprometedores; gestos obscens dirigits a companys o companyes; c) contacte físic innecessari, fregaments; d) observació clandestina de persones en llocs reservats, com serveis o vestuaris; e) realització de desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona i el seu treball; f) comentaris continus i vexatoris sobre l'orientació sexual; g) donar d'ordres contradictòries i per tant impossibles de complir h) donar ordres vexatòries; i) les actituds que comportin vigilància extrema i contínua; j) l'ordre d'aïllar i incomunicar una persona; k) qualsevol altra del mateix grau de gravetat.

TIPUS DE SANCIÓ

Les sancions corresponents en funció del principi de proporcionalitat seran les següents:

Faltes lleus:

Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies; carta de censura. suspensió de sou i feina de tres dies a setze dies.

Faltes greus:

Desplaçament d'un a tres mesos. Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies; trasllat definitiu i acomiadament.

La utilització d'aquest procediment no impedeix en absolut a la persona que pateix l'assetjament la utilització en el moment que consideri convenient el procediment judicial de tutela corresponent sobre la base del dret fonamental de "tutela judicial efectiva".

Aquest protocol és conegut per part de tot el personal afectat.

Els instruments de divulgació es faciliten durant la formació d'acollida i es publiquen a l'intranet.

Es facilita en el material informatiu un correu electrònic de contacte de caràcter confidencial i un nom al que dirigir-se en el cas de patir assetjament.

Un cop l'any, s'actualitzarà la formació del personal en aquesta matèria aprofitant formacions en l'àmbit de violència, per recordar l'existència de circuit d'assetjament i el seu funcionament.

Aquest protocol serà revisat periòdicament amb la participació de tot el personal laboral de Ca la Dona