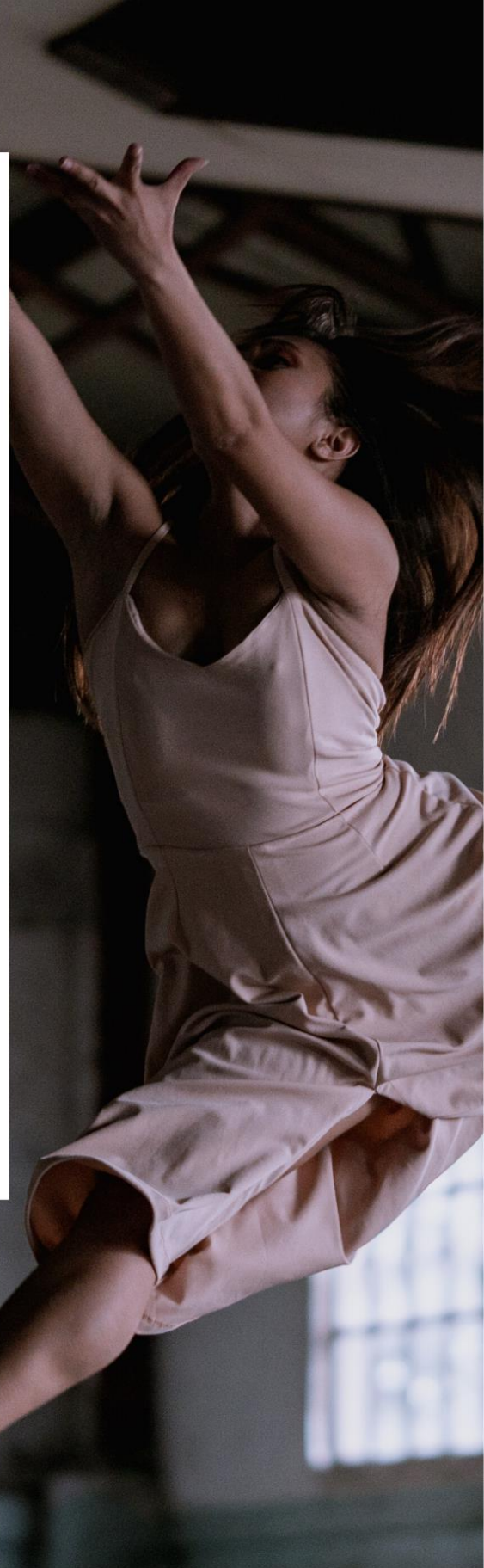


**Protocol per la
prevenció, la detecció,
actuació i resolució de
situacions
d'assetjament sexual,
per raó de sexe,
orientació sexual,
identitat de gènere i/o
expressió de gènere**

lagroc@lagroc.com

www.lagroc.com



Aprovat en Assemblea el XX de març de 2024.

Autoria

LaGroc

<https://lagroc.com/>

Amb la col·laboració de:

Aina Bujosa, Cristina Castellà, Júlia Faneca, Sandra Jurado, Arantza López, Guillermo Vidal-Ribas

Índex

1.	Introducció	4
2.	Objectius del protocol	5
3.	Àmbit d'aplicació.....	6
4.	Marc normatiu	7
5.	Declaració de principis	7
6.	Drets i obligacions de les persones implicades.....	9
7.	Definicions.....	9
8.	Òrgans implicats.....	13
9.	Acció preventiva de l'assetjament.....	14
10.	L'inici del procediment.....	15
11.	Procediment formal	18
12.	Resolució.....	19
13.	Reparació integral	21
14.	Seguiment	21
15.	Vigència.....	22
16.	Referències bibliogràfiques	23
17.	Annexes.....	24

1. Introducció

Les violències masclistes i les violències LGBTI-fòbiques, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere constitueixen una vulneració dels drets humans que interpel·la a tots els i les agents socials. Aquestes violències s'emmarquen **en un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones**, bé perquè qüestionen l'*statu quo* o pel simple fet de ser dones o pertànyer a cert col·lectiu.

Totes les persones estem situades en diferents eixos de desigualtat, ja sigui pel gènere, orientació sexual, edat, o classe social, que van molt més enllà de la classificació de les persones segons una de les característiques que les representen, i que, per tant, configuren de manera diferent la nostra experiència de discriminació. Aquesta aproximació es coneix com a perspectiva **interseccional**¹, una proposta teòrica i pràctica que permet fer visible les situacions de desigualtat d'una manera més integral perquè ens ensenya que totes les persones estem condicionades per una infinitat d'eixos. La interseccionalitat esdevé una eina molt potent per treballar el present protocol en tant que aquesta estarà present en tot el procés de detecció, activació i seguiment d'un possible cas d'assetjament.

Atès que aquestes violències no són alienes a l'àmbit associatiu, **les associacions tenen la responsabilitat de fer-ne un abordatge integral**, tant per prevenir-ne i detectar-ne l'aparició com per reparar a les persones que les hagin patides. Les organitzacions compromeses amb la igualtat de gènere i no discriminació tenen menys possibilitats que es produeixi un cas d'assetjament, ja que es minimitzen els factors que afavoreixen l'assetjament i la impunitat dels autors.

En les pràctiques de dansa, ja sigui en l'àmbit de la pedagogia o de la d'interpret o coreografia, les persones interactuen per mitjà del seu cos, el moviment i el contacte físic. Però, com a la resta d'esferes socials, també hi trobem jerarquies i relacions de poder.

Com que moltes de les violències masclistes s'inscriuen en el cos de la persona que les pateix, cal abordar la prevenció de l'assetjament sexual amb cura per no caure en consignes criminalitzadores cap al cos de les dones o de les persones dissidents.

L'Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya manifesta el seu compromís ferm per assolir un entorn de treball lliure de violències masclistes i LGTBI-fòbiques. A més, es compromet a dissenyar i desplegar mesures dirigides a erradicar tota mena de conductes constitutives d'assetjament. Per mitjà d'aquest protocol, l'associació treballarà per promoure una cultura amable amb totes les persones, independentment del seu sexe, identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere, sempre posant la mirada en la interseccionalitat d'altres eixos que travessen a les persones.

Aquest protocol no només és una eina d'actuació i prevenció, també esdevé una **xarxa de cura** amb un poder **transformador i de canvi** que estableix de manera clara i transversal, una defensa dels drets humans i els feminismes. Per acabar, donat que aquest protocol té un posicionament feminista, i amb l'objectiu de no caure en premisses masclistes d'invisibilització de les veus de

¹ Concepte que va néixer en el marc del feminisme negre als anys vuitanta als Estats Units en vincular gènere i raça. El terme interseccionalitat se li atribueix formalment a Kimberlé Williams Crenshaw en 1989, però realment es tracta d'un concepte que s'ha construït sobre determinades propostes polítiques i altres teòriques i pensadores que han ampliat la mirada. Algunes poden ser Gloria Anzaldúa (1987), Maria Lugones, Ochy Curiel, Patricia Hill Collins, Maria Rodó-Zárata, entre d'altres.

dones, lesbianes, persones trans i no binàries, en cap moment es qüestionarà el relat de la persona que ha rebut el dany, i aquesta informació serà la que vehicularà el present protocol.

Introducció a l'entitat

L'**Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya** (APdC) és una entitat de caràcter sindical i sense afany de lucre creada l'any 1987 amb l'objectiu d'agrupar les persones professionals de la dansa a Catalunya (ballarines, coreògrafes, pedagogues, especialistes en salut i dansa, productores i gestores culturals de dansa, mànagers de companyies i totes aquelles persones que tenen una activitat professional relacionada amb la dansa), així com estudiants d'aquesta disciplina, i defensar els seus interessos.

Des del 2021, l'APdC té una comissió que rep el nom de "Comissió de cures i bones praxis". La Comissió de cures i bones praxis pretén posar la mirada en les **relacions i el benestar** individual i col·lectiu des d'una **perspectiva feminista** i de manera **transversal**. Pretén revisar i incidir en el conjunt de necessitats i bones pràctiques que serveixen per al benestar físic i emocional de les persones i les comunitats d'una manera respectuosa, inclusiva i sostenible. Des de la Comissió es vol crear un espai segur i còmplice de valors i construcció col·lectiva on desenvolupar estratègies i accions per implementar la perspectiva feminista en el sector de la dansa i les arts del moviment de forma transversal i integral.

2. Objectius del protocol

L'**objectiu principal** d'aquest protocol és definir i establir les mesures necessàries per prevenir i combatre qualsevol comportament en relació amb els casos d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat de gènere o expressió de gènere, a partir dels eixos de prevenció, actuació i reparació.

Els **objectius específics** són els següents:

- Promoure un context social i cultural de rebuig i tolerància zero, i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament
- Establir un procediment de denúncia i actuació àgil, senzilla i confidencial davant de situacions d'assetjament que garanteixi la protecció de les persones afectades
- Definir els òrgans responsables i les responsabilitats de les persones que intervenen en el procés d'aplicació del protocol
- Informar, formar i sensibilitzar a totes les persones associades de l'APdC sobre les conductes constitutives d'assetjament
- Garantir la seguretat, la integritat i la confidencialitat de les persones afectades i l'aplicació de mesures per a la protecció de la víctima.
- Fer costat a la persona que ha sofert qualsevol d'aquestes situacions per a evitar la seva victimització secundària o revictimització i facilitar-li, si és el cas, l'accés a l'acompanyament psicològic i social que precisi

- Recopilar dades i elaborar informes per conèixer quina és la realitat de l'APdC en matèria d'assetjament

3. Àmbit d'aplicació

El present protocol és aplicable en l'àmbit gestor de l'APdC i totes les activitats organitzades o que deriven d'aquest òrgan (sigui tant amb participació de persones sòcies com de no sòcies).

Afecta a:

- Totes les persones treballadores de l'APdC, amb independència del nivell jeràrquic o el grup professional.
- Les persones sòcies d'APdC.
- Les persones usuàries dels serveis de l'APdC, siguin sòcies o no sòcies.

Tenint en compte que els límits de l'entorn no estan delimitats per l'espai físic ni per la vinculació jurídica amb l'associació, a continuació s'anomenen els principals espais on opera l'APdC i que són àmbit d'aplicació del protocol:

- Entrenaments
- Formacions
- Esdeveniments organitzats per l'APdC
- Activitats de gestió, atenció a les sòcies, comunicació, gerència i projectes
- Assemblees i trobades de les comissions
- Activitats i trobades de la Junta
- Serveis que ofereix l'APdC: assessoraments, acompanyament psicològic, altres.
- Xarxes socials i canals de comunicació en línia

Queden excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, a menys que es produeixin altres indicis que indiquin el contrari i sens perjudici del fet que puguin ser constitutives d'altres infraccions:

- Queixes per conflictes laborals a l'APdC.
- Queixes per conflictes propis de l'activitat associativa de l'APdC.
- Queixes per conflictes en la gestió i utilització dels serveis oferts per l'APdC.
- Queixes per conflictes fruit de la relació comercial subscripta a l'APdC.

Conflictes originats per:

- Les relacions interpersonals o afectives.
- Disconformitat amb el gaudi dels drets i obligacions en el marc de les relacions laborals, associatives o d'utilització de serveis.

En el cas que es doni una situació d'assetjament en un espai que no és propi de l'APdC, es prioritzarà el protocol de l'ens on es duu a terme l'activitat. Ara bé, l'ApdC **sempre donarà suport i acompanyament a totes les persones que es posin en contacte amb l'associació.**

Com a sòcia, què passa si visc una situació d'assetjament en un espai que no és de l'APdC, indiferentment de si és amb una persona associada a l'APdC o no? En aquest cas no s'activaria el protocol, però l'associació oferirà en tot moment suport i acompanyament a l'associada.

No soc sòcia, però tinc coneixement que una persona associada està cometent accions constitutives d'assetjament en espais propis de l'APdC. S'activarà el protocol i la comissió analitzarà totes les queixes o denúncies rebudes i aplicarà les mesures correctores/sancionadores necessàries un cop valorada la gravetat dels fets.

4. Marc normatiu

A continuació, es destaquen lleis i documents que tracten aquestes temàtiques.

En l'àmbit internacional

- Carta de les Nacions Unides (San Francisco, 26 de juny de 1945)
- Conveni 190 de l'Organització Internacional del Treball
- Recomanació General núm. 19 del Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW), publicada per les Nacions Unides, el 1992
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (ONU):
 - Assemblea General de les Nacions Unides del 20 de desembre de 1993.
 - IV Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995.

En l'àmbit estatal

- Estatut dels Treballadors (Article 42.e)
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra les violències de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI
- Estratègia estatal per combatre les Violències Masclistes 2022 a 2025

En l'àmbit autonòmic

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació
- Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes, aprovat per l'Acord del Govern del 22 de novembre de 2022
- Pla nacional de prevenció de les violències masclistes (2023-2025)

5. Declaració de principis

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció. Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'APdC o bé amb qui se senti més còmode del seu entorn.

Confidencialitat. Es vetllarà perquè la víctima no s'hagi de confrontar amb la persona agressora, garantint la seva intimitat i les seves dades davant la persona agressora. A més, s'assegurarà la confidencialitat de la informació en els processos d'intervenció. En el traspàs d'informació, cal protegir a cada moment tant aquestes dades com la seguretat de les persones i professionals. Per preservar la confidencialitat es recomana assignar codis alfanumèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com la suposadament assetjadora i testimonis per tal de preservar la identitat.

Credibilitat del relat de la persona afectada. És important no qüestionar ni jutjar el relat de la persona agredida en el moment en què sol·licita ajuda. Prou difícil és per les persones que han estat agredides expressar el què els ha succeït i demanar ajuda, perquè la primera resposta sigui el dubte. Partirem de la premissa que el relat és cert, llevat que en ell hi hagi incoherències fortes que possibilitin la seva falsedat.

Interseccionalitat. Es treballarà des d'un enfocament de gènere interseccional en tant que la violència no afecta a totes les dones per igual, cada una d'elles viu aquesta violència de forma diferent. Durant la intervenció es tindrà en compte l'especificitat de cada persona i a més a més del gènere es tindrà present la classe social, origen, edat, ètnica, religió, creença, diversitat funcional, orientació sexual, identitat de gènere, entre d'altres.

Posar la voluntat i respecte de la decisió de la persona afectada al centre. L'actuació ha de procurar, sempre que sigui possible, respectar les decisions, temps i processos de la persona afectada, que és la protagonista del seu procés, per la qual cosa qualsevol intervenció ha de respectar l'autonomia de la persona i oferir els recursos suficients per garantir com conduir el seu propi procés, i les decisions que prengui en qualsevol moment.

Suport de persones formades. Les persones que acompanyaran i que conformen la comissió d'instrucció i seguiment compten amb formació específica en prevenció i actuació davant l'assetjament sexual.

Individualització de l'atenció. Les vivències al voltant d'una situació d'assetjament poden ser totalment diferents entre una persona o altre. Per això és imprescindible centrar i adaptar les intervencions a les necessitats particulars de cada persona, abordant cada cas com a únic i analitzant en profunditat les característiques de cada intervenció.

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

Diligència i celeritat. El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució o ràpida de la denúncia. La durada màxima del procés no excedirà els trenta dies laborables.

Tracte just. Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies. Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties que no patiran discriminació ni represàlies en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

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

Principi de reparació. Les persones afectades per qualsevol conducta constitutiva d'assetjament tenen dret a ser rescabaldades a través dels mecanismes legals establerts, però també a través de l'assumpció per part de l'entitat dels següents compromisos, com ara el suport a la víctima d'assetjament en l'entorn, de tal manera que l'entitat es compromet a posar en marxa mesures a favor de la recuperació de la persona afectada, i la posada a la disposició de la víctima de quantes mesures s'estimin pertinents per a garantir el dret a la protecció integral de la salut fins al seu complet restabliment com puguin ser el suport professional psicològic o el contacte amb la comissió de cures que acompanyarà, assessorarà i donarà suport a les gestions de la víctima en la seva tornada a la situació de normalitat prèvia al succés.

6. Drets i obligacions de les persones implicades

L'Associació de Professionals de la Dansa a Catalunya té l'**obligació** de:

- Promoure una cultura de treball amable amb totes les persones associades que no toleri conductes constitutives d'assetjament
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció i detecció en matèria d'assetjament
- Arbitrar procediments específics per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte
- Contribuir a la reparació a les persones que han estat víctimes d'assetjament.

Drets de les persones associades i treballadores:

Les persones associades i treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable, digne, amable i lliure d'assetjament i discriminació.

Obligacions de les persones associades i treballadores:

- Tothom té l'obligació de tractar als altres amb respecte i dignitat i cooperar amb la investigació davant d'una possible denúncia d'assetjament.
- Les persones associades o implicades en l'APdC tenen l'obligació d'informar de possibles situacions d'assetjament sense patir represàlies o persecució.

Totes les persones membre de l'organització tenen la **responsabilitat** de cooperar en el procés d'investigació.

7. Definicions

7.1. Assetjament sexual

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

És una forma de violència que s'exerceix des d'una **percepció de poder** respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica (assetjament vertical i assetjament horitzontal, respectivament).

Les claus per **identificar l'assetjament sexual**:

- 1) Té connotació sexual
- 2) Comportament no desitjat ni volgut per la persona que el rep. Cal remarcar que la decisió sobre si una conducta sexual no és desitjada correspon a la persona receptora.
- 3) S'emmarca en el vincle que uneix la relació professional (en aquest, cas, l'APdC)

Alguns EXEMPLES que poden constituir assetjament sexual:

Verbal	No verbal	Físic
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fer comentaris, indirectes o bromes sexuals obscenes ▪ Oferir o pressionar per concretar cites compromeses ▪ Flirteig ofensiu ▪ Invitacions persistents per a participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte d'aquestes hagi deixat clar que resulten no desitjades o inoportunes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mirades lascives ▪ Gestos obscens ▪ Ús d'imatges o vídeos de contingut sexual explícites ▪ Exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball ▪ Despullar o fer despullar innecessàriament en el marc d'un entrenament, assaig o pràctica, sense explicar que pot negar-se a fer-ho 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tocaments sense consentiment i sense necessitat tècnica ▪ Tocaments i fregaments de les parts íntimes ▪ Tocaments tècnics sense consentiment ▪ Apropament físic excessiu ▪ Contacte físic deliberat i no sol·licitat (petons, abraçades, massatges no desitjats)

El ciberassetjament és l'assetjament que s'exerceix a través de plataformes virtuals en l'entorn del ciberespai (internet). Alguns exemples del que podria constituir ciberassetjament són:

Ciberassetjament
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusió d'imatges íntimes o d'informació personal sense consentiment ▪ Utilitzar fotografies o vídeos íntims per extorsionar econòmicament o a canvi d'altres favors sexuals ▪ Enviar fotos de parts íntimes sense permís ni consentiment ▪ Suplantació d'identitat ▪ Increpar per les xarxes socials per mitjà de missatges privats o sol·licituds de seguiment ▪ Control remot (programes o dispositius espia per controlar els moviments) ▪ Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.

7.2. Assetjament per raó de gènere

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

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Alguns EXEMPLES que poden constituir assetjament per raó de gènere

- Bromes sexistes “Dona havies de ser”, “Com es nota que tens la regla”, “Dona, tu a fregar”
- Tenir actituds condescendents o paternalistes
- Negar-se a acatar ordres o seguir instruccions procedents de superiors jeràrquics que són dones
- Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat (“Amb això del feminisme ja hem anat massa lluny)
- Preguntes ofensives en referència a la maternitat o l'embaràs
- Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o estereotips
- Menystenir la feina feta per les dones; desacreditació professional
- Ignorar les aportacions o idees expressament pel fet de ser dones (*Mansplaining*² o *maninterrupting*³).
- Monopolització de la paraula, aclaparant el debat sense donar espai a altres participants
- Comentaris grassofòbics sobre els cossos de les dones, persones trans o identitats dissidents
- Qüestionar les opinions tècniques de les dones, lesbianes o trans*

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe tenen molts elements en comú i, de fet, en les lleis sovint apareixen lligades, però no s'han de confondre. La **diferència principal** és que **l'assetjament sexual té un component de caràcter sexual** i **l'assetjament per raó de sexe té a veure amb les discriminacions** relacionades amb **el fet de ser dona**, sense que hi hagi el component sexual. Tots tenen com a base el sexisme i són formes de violència masclista contra les dones, que es desenvolupen en l'entorn on té lloc un abús de poder (de gènere/jeràrquic) dels homes sobre les dones.

7.3. 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

² Actitud paternalista i prepotent per part d'un home quan explica una cosa a una dona.

³ Interrupcions innecessàries durant una explicació o discurs per part d'un home cap a una dona

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.

Alguns EXEMPLES que poden constituir assetjament per raó d'orientació de sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:

- Bromes LGTBI-fòbiques o utilitzar termes despectius
- Utilitzar expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques
- *Malgeneritzar*: negar-se a anomenar una persona trans com ella desitgi o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.

Tipologies d'assetjament	
Assetjament horitzontal	Les diferents formes d'assetjament es poden produir entre companys i companyes.
Assetjament vertical	Quan es produeix entre comandament i persones subordinades, és a dir, entre persones en posicions de poder diferents.
Assetjament ambiental	El comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament. <i>Un exemple d'assetjament ambiental: una conversa de WhatsApp on un grup d'homes comparteix vídeos de caràcter sexual al grup de treball de l'Associació.</i>
Assetjament d'intercanvi quid pro quo	Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requisits sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

Recomanacions a tenir en compte de bones pràctiques i ètica professional

A continuació es plantejaran una sèrie de recomanacions a tenir en compte per a totes aquelles persones que d'alguna manera u altre es relacionen amb altres per mitjà de la dansa o les arts escèniques.

- **Eines de revisió del consentiment:** cal revisar constantment la nostra relació amb altres persones i els límits del consentiment sempre que treballem amb el nostre cos. Per exemple:
 - Explicar abans de començar l'exercici què es farà i com
 - Demanar permís sempre que toquem el cos d'altres persones
 - Comprovar, després de la demostració, com està la persona

- **Parlar dels nostres límits:** és molt recomanable que abans d'iniciar formacions, assajos o entrenaments professionals parlem de quins són els nostres límits i com comunicarem que estem davant del límit així com les coses que ens generen malestar.

8. Òrgans implicats

8.1. Comissió d'actuació i seguiment

Es crearà una comissió de treball permanent que coordinarà el desplegament i implementació del protocol. Les funcions principals de la comissió són:

- Garantir el desplegament del protocol
- Vetllar perquè la informació sobre el protocol arribi a totes les persones associades de manera clara, concisa i accessible així com supervisar que els canals de comunicació i informació funcionin correctament
- Rebre les comunicacions de possibles situacions d'assetjament i gestionar les denúncies
- Coordinar la creació de la comissió d'investigació

Característiques

La comissió d'actuació i seguiment dels casos de protocol formada per quatre persones:

1. Una persona de referència
2. Una persona associada
3. Una persona de la junta directiva de l'APdC

Considerant la naturalesa de l'APdC es procurarà una renovació i relleu gradual de les persones membres d'aquesta comissió i es revisarà la composició a l'Assemblea.

8.2. Comissió d'investigació

Davant d'un cas d'assetjament amb procediment formal, es crearà una comissió *ad hoc*, **la comissió d'investigació**. Aquest grup de persones pot estar compost per les següents persones:

- Persona de referència
- Dues persones de la comissió d'actuació i seguiment
- Si s'escau, una persona especialitzada en la matèria (externa)

Es recomana que aquelles persones de la comissió (ja sigui la comissió d'actuació i seguiment o bé la d'investigació) que tinguin un vincle o implicacions amb les persones o persona afectada ho comuniquin i es retirin de la investigació.

Les seves funcions són les següents:

- Designar a la persona de referència
- Analitzar les característiques del cas i la documentació que s'adjunta (si s'escau)
- Proposar mesures cautelars a la junta directiva
- Portar a terme la fase de recollida d'informació (entrevistes a la persona afectada, entrevista a la persona denunciada i possibles testimonis)
- Emetre l'informe de conclusions amb les mesures correctores o sancionadores que calguin
- Comunicar les conclusions i mesures consensuades a la persona afectada

- Comunicar les conclusions i mesures a la persona denunciada
- Proposar mesures reparadores per a la o les víctimes
- Realitzar el seguiment del cas segons el temps indicat.

8.3. Persona de referència

La persona de **referència és també membre de la comissió d'actuació i seguiment** i és la persona formada en la matèria encarregada d'informar, assessorar i acompanyar durant tot el procés a la persona o persones afectades. No cal que sigui sempre la mateixa, en el moment en què es té coneixement es designa una o dues (amb la possibilitat de ser escollides per la persona o persones denunciants).

La funció de la **persona de referència** són les següents:

- Escoltar i rebre el relat de la persona afectada
- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar i dur a terme una primera anàlisi de la situació
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre la situació així com oferir assessorament i acompanyament intern i externes
- Informar dels drets i obligacions
- Participar en el procés d'investigació
- Participar en el procés de resolució i redacció de l'informe de conclusions
- Mantenir contacte amb la comissió d'investigació

Quadre resum de les comissions

Comissió de cures i bones praxis	Comissió de l'APdC que treballa per integrar la mirada feminista i interseccional a l'associació. Les persones membres poden o no poden formar part de la comissió d'actuació i seguiment de protocol
Comissió d'actuació i seguiment	Comissió que treballa la prevenció, actuació i seguiment de l'assetjament en el marc del protocol
Comissió d'investigació	Comissió que es crea <i>ad hoc</i> per investigar els casos dels procediments formals de protocol
Persona de referència	La persona de referència acompanya a la persona afectada durant tot el procés. No és fix.

9. Acció preventiva de l'assetjament

Prevenir: actuar per evitar

La prevenció⁴ és essencial per assegurar-nos una cultura lliure d'assetjament i violències masclistes. L'APdC es compromet a desplegar un conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de les violències masclistes per mitjà de la sensibilització.

⁴ Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- Elaboració d'una **declaració de principis clara i directa**. Aquesta declaració s'haurà d'incloure en el codi ètic o manual de bones pràctiques de l'associació i es compartirà amb totes les noves associades. Podrà ser accessible des del web de l'APdC.
- **Difondre el protocol**: El protocol es compartirà amb totes les persones associades per mitjà de correu electrònic, fulletó, xarxes socials, exemplars del protocol en paper a la seu física, o qualsevol altre canal de comunicació. El protocol serà accessible des del web de l'APdC, es podrà crear una pàgina web específica (landing page) amb la informació de contacte i els recursos disponibles.
- Desenvolupar **campanyes de sensibilització** sobre el protocol i la seva temàtica: El material elaborat ha d'adaptar-se als diferents idiomes, codis culturals i capacitats diverses. Haurà de ser atractiu i de fàcil comprensió perquè totes les persones el puguin entendre. Els recursos sobre el contingut del protocol es pot materialitzar en format de bàners, pamflet, díptics, pòsters, infografies, vídeos, etc.
 - S'enviarà un butlletí cada sis mesos en què es recordi l'existència del protocol i es faci ressò sobre la tolerància zero
 - Campanya sobre el consentiment en la pràctica professional de la dansa
- **Jornades de reflexió i debat**: S'organitzaran jornades de formació i reflexió emmarcades en temàtiques com les violències masclistes, diversitat LGTBIQ+, perspectiva de gènere, entre d'altres. Les jornades es podrien desenvolupar en commemoració al 8 de març (Dia Internacional de la Dona treballadora); 25 de novembre (Dia internacional per l'Erradicació de la violència vers les dones); 28 de juny (Dia internacional de l'orgull LGTBIQ+). Per exemple, unes jornades sobre "cossos no normatius a la dansa" o "grassofòbia en les arts escèniques".
- **Formació especialitzada**. Les persones integrants de la comissió d'actuació i seguiment rebran formació especialitzada en l'aplicació pràctica del protocol per poder desplegar el protocol amb diligència deguda i coneixement.
- **Recollir els casos** amb assiduitat (un cop a l'any) per conèixer la incidència de les conductes prèviament esmentades així com les característiques que presenta. Les dades permetran detectar i treballar les conductes i adreçar-les correctament perquè no tornin a ocórrer. Aquest document el custodiarà la comissió d'actuació i seguiment del protocol.

10. L'inici del procediment

El procés s'inicia **en el moment que qualsevol persona de l'àmbit de l'APdC considera que està vivint una situació d'assetjament** ho podrà comunicar a les persones membres de la comissió d'actuació i seguiment. Les passes a seguir variaran segons si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per posar en marxa un procediment d'investigació o no, i depenent de la situació o escenari en concret.

1. Qui pot presentar la comunicació de la denúncia o queixa?

Qualsevol persona que consideri estar vivint una situació d'assetjament tant en l'àmbit laboral com associatiu (definits en l'apartat de l'àmbit d'aplicació) poden plantejar una queixa o denúncia personalment o per mitjà de tercers -sempre amb el consentiment exprés de la víctima- a la Comissió d'actuació i de seguiment. D'altra banda, **qualsevol persona que sigui testimoni**

d'una situació de les característiques descrites anteriorment, **està obligada a comunicar-ho** a la Comissió d'actuació, seguint els canals establerts en el protocol.

2. Com es presenta la comunicació de la denúncia o queixa?

La denúncia podrà realitzar-se de qualsevol de les següents formes:

- Per **escrit**, enviant un correu electrònic a protocolapdc@gmail.com
- **Verbalment**, a qualsevol de les persones membres de la comissió d'actuació i seguiment. En els supòsits de **denúncies verbals**, per continuar el procediment, **hauran de ser ratificades per escrit**.
 - També ho pot comunicar a una persona de confiança perquè ho traslladi a la comissió
 - També podrà comunicar-ho a una persona que ocupi un càrrec de responsabilitat o la junta directiva

La Comissió d'actuació i seguiment **no podrà trigar més de set dies laborables** en contactar amb la persona afectada i concretar una trucada telefònica o trobada (digital o presencial).

En cas que sigui un testimoni o la notificació arribi per mitjà de tercers, la comissió d'actuació i seguiment (o persones de referència) **es posarà en contacte amb la víctima** per conèixer quin és el seu estat i així obtenir una primera aproximació del cas. En cap cas pressionarem per iniciar un procés de denúncia, simplement escoltarem el seu relat i valorarem conjuntament tenint en compte les seves necessitats i voluntat sobre quines passes seguir.

En aquesta primera trobada amb la persona afectada, es valorarà **l'origen del conflicte i el risc al qual s'exposa**. També s'informarà sobre els seus drets i les diferents vies de resolució que es poden emprendre (comunicació via interna o externa).

Després o abans d'aquesta primera trobada amb la persona afectada, **la comissió es reunirà** per decidir:

- Si es tracta d'un cas que es pot tractar per mitjà del procés formal o informal
 - Si és una situació que no poden assumir perquè no estan contemplades en el present protocol (abús infantil, violència de gènere, racisme)⁵
 - Si es contacta a persones expertes externes.

⁵ En aquests casos es donarà el suport i acompanyament necessari a la persona afectada, ja sigui per mitjà de la derivació als recursos especialitzats (SIAD), Oficina per la no discriminació, etc.

En els casos que la situació que es doni a conèixer no afecti una persona en concret, sinó que respongui a un **patró d'assetjament ambiental**, en què es doni un clima degradant i ofensiu, de tipus masclista, LGTB-fòbic o trànsfob, la comissió d'actuació i seguiment es comunicarà amb el conjunt del col·lectiu o grup afectat.

Comunicació via externa. Qualsevol persona que estigui vivint una situació d'assetjament podrà denunciar els fets per mitjà de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes interns com el present protocol. La via interna és més ràpida i permet adoptar mesures protectores i correctores de manera immediata, però la **via judicial o administrativa** té major validesa legal i capacitat punitiva així com les compensacions econòmiques per la persona afectada.

- Via administrativa: Inspecció de treball ([accés](#))
- Via Judicial:
- Truca al 112 o dirigeix-te a qualsevol comissaria dels Mossos d'Esquadra per interposar una denúncia.
- Truca al Telèfon: 900 900 120. Línia d'atenció a les dones en situació de violència masclista

Es tracta de respostes diferents de la situació d'assetjament i que es podran desenvolupar paral·lelament. Cal remarcar que decidir iniciar una via o altra és **decisió que concerneix únicament la persona afectada.**

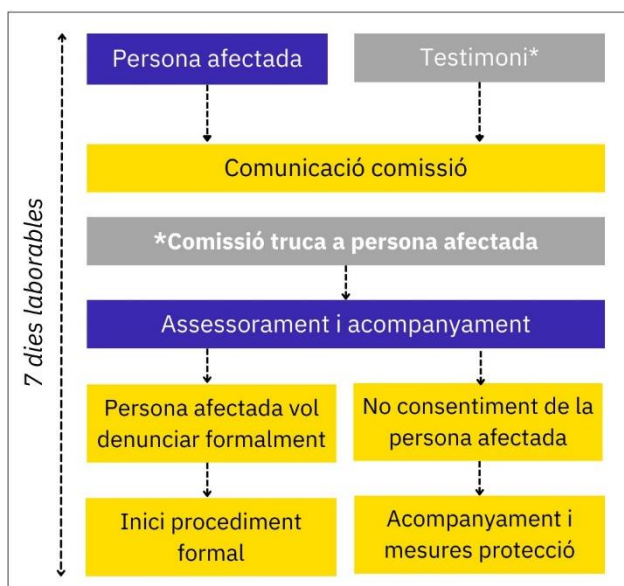
Mesures cautelars: en funció del risc o dany de la persona o persones afectades, la comissió d'actuació i seguiment podrà proposar a la junta mesures cautelars per a la protecció i benestar de la persona afectada. L'adopció de mesures cautelars s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada, és a dir, es prendran mesures segons les especificitats i realitat del cas en concret i es coordinaran les mesures amb tots els agents implicats.

Alguns exemples de mesures cautelars:

- Canviar l'espai, àrea o comissió de treball
- Vetar temporalment l'assistència a reunions o activitats on assisteix la persona afectada

Procediment informal

El procediment informal té per objectiu **solucionar la situació d'assetjament de manera ràpida i àgil**. En molts casos, es pot intentar resoldre el problema de manera "informal", sempre que aquest sigui **el desig de la persona afectada i amb el seu consentiment**. Fins i tot és possible que la persona afectada sigui qui comuniqui a la persona assetjadora que el comportament que ha tingut ha estat inapropiat, ofensiu o no desitjat.



De totes maneres, independent que hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, la comissió d'actuació de seguiment desplegarà **les mesures correctores i protectores que consideri necessàries**.

En el termini de **set dies laborables**, comptats a partir de la presentació de la queixa, es donarà per finalitzat el procés. Solament en casos excepcionals i d'imperiosa necessitat podrà ampliar-se el termini en tres dies.

Sempre que la manca de consentiment exprés impedeixi l'activació del protocol, la Comissió haurà de deixar **constància del coneixement de la situació**, de la negativa de la persona afectada i de les accions preventives, correctores que ha emprès. Incloent posar-se en contacte directament amb la persona assetjadora per informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.

Passats aquests set dies, la comissió proposarà les actuacions que estimi convenientes, inclosa l'activació del procediment formal.

11. Procediment formal

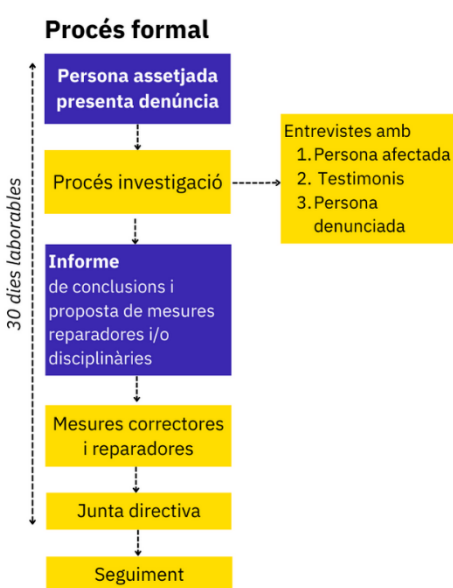
En el cas que les actuacions recollides en matèria d'assetjament siguin de caràcter greu, així com en el cas que la persona denunciant **no quedi satisfeta amb la solució aconseguida** en la fase prèvia, bé per entendre inadequada la solució oferta o bé per produir-se reiteració en les conductes denunciades, es donarà pas al **procediment formal**. Aquest procediment tindrà una durada màxima de trenta dies laborables.

El procediment formal té per objecte **investigar exhaustivament els fets** per tal d'emetre un informe de conclusions sobre l'existència o no d'assetjament així com proposar mesures d'intervenció i reparació. En virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, la persona que fa la denúncia **només ha d'aportar indicis que hi ha hagut actuacions discriminatòries**, i correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

Passos específics per al desenvolupament del procediment formal

- i. Reunió de la comissió d'actuació i seguiment (**màxim 5 dies laborables des del moment que es rep la denúncia**). En aquesta reunió es repartiran els rols i es decidirà qui es posa en contacte amb les persones implicades.
- ii. En cas que prèviament la comissió hagi parlat amb la persona afectada, se li demanarà que ompli la sol·licitud de denúncia (Annex 1)

- iii. Analitzar la denúncia (per escrit) i la documentació que s'adjunta.
- iv. Entrevistar-se ⁶ amb la persona que denuncia i recollir formalment tot el relat amb dates, fets concrets, proves o testimonis. La recollida d'informació es farà de manera descriptiva i no valorativa, s'exposaran els fets de la manera més objectiva possible. És important remarcar que en aquest apartat que **la intenció d'aquest punt no ha de ser qüestionar la credibilitat del relat i vivència de la persona assetjada**. (Per a més informació sobre com dur a terme una entrevista amb la persona afectada, revisar **Annex 3**)
- v. Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés així com la possibilitat de venir acompanyats i acompanyades).
- vi. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- vii. La comissió d'actuació i seguiment es reunirà per valorar conjuntament les mesures **(Resolució)**



Com i qui custodia la documentació?

La persona de **referència és la responsable de la gestió i custòdia** de la documentació que ha de quedar a la seu de l'APdC, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen durant el procés d'investigació. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.

En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi. Aquest expedient se li assignarà un codi numèric (Cas 001, Cas 002). En tots els casos, s'ha de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del Protocol per part de l'entitat, sense identificar les dades de les persones implicades.

12. Resolució

Un cop la comissió d'actuació i seguiment s'ha reunit amb totes les parts implicades, es **reunirà per valorar conjuntament quines són les mesures correctores i sancionadores** que s'aplicaran quan hi hagi evidències prou provades de l'existència d'una situació de l'assetjament. El termini per prendre les mesures és de trenta dies laborables.

El procés ha de concloure amb un **informe** en què inclogui les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats i les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

Circumstàncies agreujants observades:

⁶ Si la comissió ja té informació suficient amb la primera trobada, no caldrà fer-ne una segona entrevista i així evitar caure en re-victimitzacions. La comissió haurà de valorar si necessita ampliar informació o no, sempre s'optarà perquè la persona afectada no hagi de repetir el relat moltes vegades.

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

L'informe final es compartirà amb els òrgans de govern (junta directiva) perquè són l'òrgan competent per prendre decisions sancionadores.

Els òrgans de govern tenen la potestat de prendre decisions sancionadores, respecte als seus propis socis i sòcies que, a partir del moment que accepten fer-se membres de l'associació, es comprometen a complir els drets i obligacions, i també a acatar les decisions que prenguin legítimament els òrgans de govern de l'associació.

12.1. Mesures sancionadores:

L'Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya és una associació amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar en el marc que les lleis i els seus propis Estatuts regulen. Per tant, segons el que indiquen els seus Estatuts, és competència de la Junta directiva (Article 31) *Admetre, suspendre i donar de baixa als membres de l'Associació en la forma prevista en els presents Estatuts.*

Proposta de mesures

Per falta lleu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Advertència formal per escrit conforme les actuacions que ha dut a terme vulneren els drets de les persones integrants de l'associació (dones, gais, lesbianes, persones trans, etc.). ▪ Vetar temporalment l'assistència i participació en activitats organitzades per l'APdC.
Per falta greu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suspensió de condició de soci/sòcia durant sis mesos. ▪ Expulsió de l'organització durant el període temporal que es consideri necessari.
Per falta molt greu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expulsió del soci o sòcia.

13. Reparació integral

La reparació és el conjunt de mesures que prenen per contribuir al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda. Per tant, les **mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la seva integritat i dignitat, a més de l'efecte sobre la seva salut mental i física.**

Així doncs, l'APdC assumeix prioritzar la cura i les necessitats de la persona afectada com a eix central d'aquest procediment més enllà de les mesures sancionadores que es puguin emprendre.

Alguns exemples de **mesures reparadores**:

- Acompanyar en el procés de reparació, estant presents i cuidant a la persona afectada.
- Derivar als serveis específics d'atenció (per exemple, acompanyant a fer la denúncia en cas de tramitar-ho per via externa, trucar als serveis jurídics específics, etc.). També pot recomanar advocades, psicòlogues o qualsevol altra especialista que pugui assessorar a la persona afectada.
- Reconeixement públic de la situació viscuda (per exemple per mitjà d'un comunicat de tolerància zero i rebuig absolut les conductes constitutives d'assetjament, mantenint la confidencialitat).
- L'APdC també pot engegar campanyes informatives per reforçar el missatge de rebuig i tolerància zero, per exemple per mitjà de formacions.

14. Seguiment

Seguiment del cas:

En un màxim de **trenta dies laborables** la Comissió d'actuació i seguiment es posarà en contacte amb la persona afectada per comprovar-ne quin és el seu estat i com es troba. També es farà seguiment que les mesures correctores proposades que es duen a terme.

Seguiment del protocol com a eina:

La Comissió d'actuació i seguiment és l'equip de treball que s'encarrega d'assegurar que totes les accions incloses en el protocol es porten a terme.

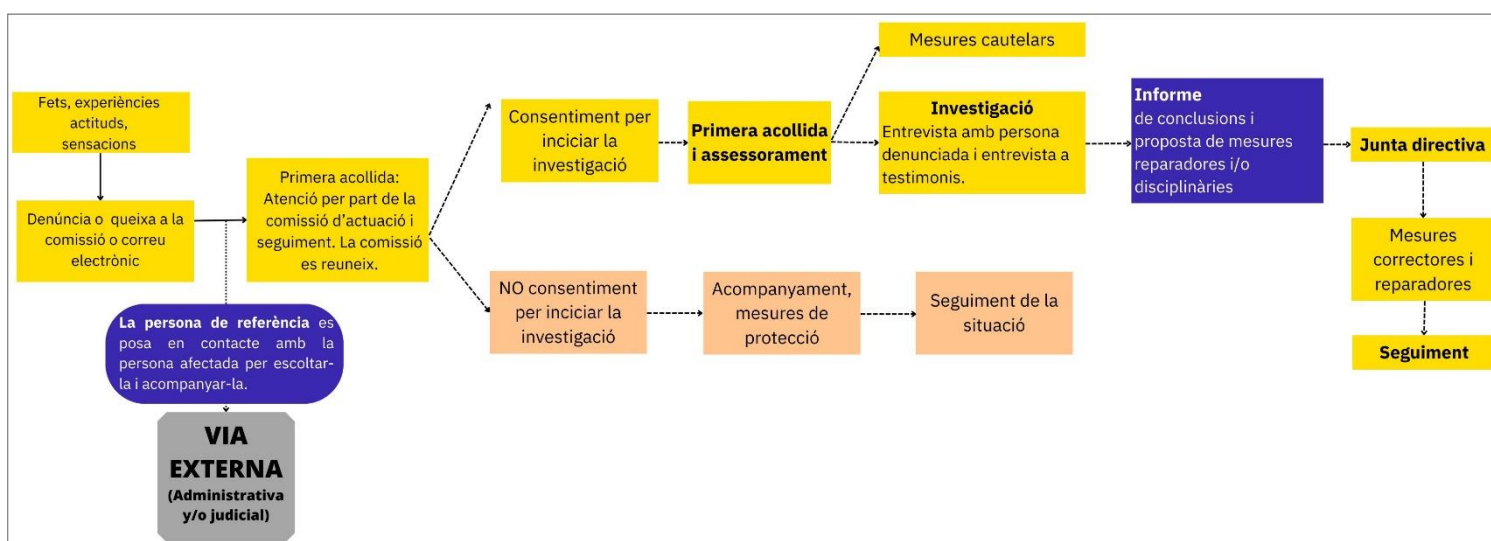
Aquest seguiment és imprescindible, ja que si no hi ha persones o equips responsables de les accions, tenint en compte la càrrega tan elevada de treball que se suporta a les entitats, és fàcil que les accions quedin pendents.

15. Vigència

Una eina tan complexa com és un protocol no pot estar exempta de revisions i millores periòdiques. A més, l'avaluació són elements que contribueixen a visibilitzar el caràcter democràtic i transparent del protocol i de l'equip que l'implementi, davant de la resta de l'organització.

Aquest protocol es podrà revisar i editar sempre que sigui necessari, especialment en casos de canvi de normativa, amb aprovació prèvia a l'assemblea de l'APdC.

Dates clau	
Procediment	Duració
Reunió Comissió actuació i seguiment d'ençà que rep comunicació (en aquesta primera reunió es repartiran els rols i es decidirà qui es posa en contacte amb la persona afectada)	cinc dies laborables
Contacte amb la persona afectada (resposta a la seva comunicació).	Cinc dies laborables (És a dir, com a màxim es trigarà cinc dies a donar resposta al seu comentari.)
Procés informal (tot el procediment)	set dies laborables (En cas de voler iniciar el procés formal per mitjà d'una denúncia, se sumaran els set dies al cap de trenta dies laborables)
Procediment formal (a partir de la denúncia per escrit i un cop s'ha emès una resolució del cas)	trenta dies laborables
Seguiment (un cop tancat el cas)	trenta dies laborables



16. Referències bibliogràfiques

Ajuntament de Barcelona. (2020). Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia. Disponible en:

https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/protocol_lgtbifobia.pdf

Ministerio de Igualdad. (2023) Manual de referencia. Protocolo para la prevención y actuación frente al ACOSO SEXUAL, el ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y otras CONDUCTAS CONTRARIAS a la LIBERTAD SEXUAL y la INTEGRIDAD MORAL en el ámbito laboral. Disponible en:

https://www.igualdadempresa.es/asesoramiento/acososexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

Generalitat de Catalunya (2021). Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Disponible en:

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf

Generalitat de Catalunya (2021). Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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

Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya (2021). Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual. Sílvia Alberich Castellanos

17. Annexes

Annex 1 Formulari de denúncia

Formulari de denúncia per assetjament sexual, raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'APdC

Persona sol·licitant

- Persona afectada
- Testimoni
- Comissió actuació i seguiment
- Altres, especificar: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Tipologia d'assetjament

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

Dades de la persona presumptament afectada o assetjada

Nom
Cognoms
Telèfon de contacte

Descripció dels fets amb identificació de la persona que presumptament ha realitzat la/es conductes constitutives d'assetjament

Escriu aquí el relat dels fets, i si és possible, dades o espais concrets

Existència de testimonis o proves

Especificar aquí els noms i cognoms

Adjuntar proves que es considerin oportunes (conversa WhatsApp, correus electrònics, trucades, missatges a xarxes socials, etc.)

Sol·licitud

- Sol·licitud d'inici del Protocol per la prevenció, la detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'APdC
- Sol·licito l'adopció de mesures cautelars consistents en:

Lloc i data

Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Signatura

Annex 2: Recursos d'interès

Institut Català de les dones

Servei gratuït i presencial, assessorament jurídic i atenció psicològica.

Centre LGTBI de Barcelona

Informació, acollida, assessorament legal i psicològic a persones LGTBIQ+.

<https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca/serveis/centre-lgtbi-de-barcelona>

Oficina Atenció a la Víctima del Departament de Justícia (OAVD)

Servei gratuït que ofereix atenció, suport i orientació a les víctimes i persones perjudicades per un delictes o falta, i punt de coordinació de les ordres de protecció de les víctimes de violència domèstica i de gènere que adoptin els òrgans judicials a Catalunya

Hèlia

Associació sense afany de lucre que ofereix suport a les dones supervivents de violència masclista.

<https://heliadones.org/contacte/>

Observatori Noctambul@s

Dona una línia de telèfon i WhatsApp gratuïta d'atenció i assessorament jurídic contra les violències sexuals de forma anònima i confidencial, cada dia.

Annex 3: Recomanacions per acompanyar a la persona assetjada

És recomanable que l'acompanyament de la persona assetjada per part de la persona de referència o bé la comissió segueixi les següents indicacions:

Percebre. Percebre vol dir fer una primera anàlisi de la situació. Cal que la persona de referència identifiqui el tipus d'agressió:

- Si és una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o bé assetjament psicològic. També cal analitzar si intervenen altres eixos de discriminació com l'edat, l'ètnia, etc.

Adicionalment, cal saber quins són els **agents implicats en l'assetjament**. És possible que només hi hagi una persona que produeix l'assetjament, però també pot existir una situació en què hi ha diverses persones agressores o on es donin agressors secundaris, és a dir, aquelles persones que perpetuen i legitimant l'assetjament), també poden haver-hi persones observants, persones que condemnin l'assetjament, entre d'altres.

Si no es pot abastar amb tots els agents implicats, principalment l'actuació s'haurà de centrar a actuar amb la/es persona/es agressores.

Si es disposa de recursos, capacitat i la voluntat expressa per part de la persona assetjada es pot actuar amb les altres persones. Per exemple, es pot parlar amb els agressors secundaris o còmplices.

Acollir. Cercar un espai còmode per la víctima, sempre de la seva elecció, sigui una cafeteria, llibreria o bé una sala del centre. Donar espai per allò que ha passat i creure's el relat, mostrar interès personal i validar en tot moment les seves emocions.

Escolta activa. Quan la persona de referència o membres de la comissió de cures es comuniqui amb la persona assetjada en caldrà escoltar la seva experiència. És important diferenciar entre **escoltar (sentir) i escoltar activament (escoltar)**. Per això s'han de tenir en compte que:

Les persones assetjades poden sentir incomoditat a l'hora d'explicar un cas d'assetjament sexual o qualsevol altre tipus. Per això és important no donar preses, generar un clima de confiança i seguretat. Les **persones de referència no necessiten saber tota mena de detalls tot el que ha passat per poder actuar**. Existeix la creença que qui escolta ha de saber-ho tot exactament. Cal conèixer el context de l'assetjament, però evitant preguntar per detalls morboses o irrellevants (roba que vesteix la persona assetjada, detalls sexuals, vida privada de la persona assetjada, reclamar justificacions...)

Les **narracions dels fets ocorreguts no són neutres**, els rols de poder i el gènere poden atorgar més valor a unes narracions que a altres i, per tant, s'ha d'evitar que això generi un biaix per decidir l'actuació. Sovint, el relat no és ordenat o cronològic, és la responsabilitat de la persona entrevistadora d'ordenar les idees.

Cuidar. Cuidar vol dir validar els sentiments de la persona assetjada i donar-la suport amb les decisions que prengui. Per això caldrà diferenciar entre cuidar i infantilitzar. L'objectiu de la intervenció és apoderar i aconseguir l'autonomia de la persona assetjada. Sobretot cal tenir present la seva capacitat d'agència en la presa de decisions. En cas que la persona assetjada no vulgui emprendre cap mena d'acció, caldrà respectar la seva voluntat.

Acompanyar. Acompanyar vol dir facilitar la informació i suggerir la possibilitat d'aproximar-se a altres serveis d'atenció especialitzats com el SIAD, SIE, SAI. Tenint en compte les limitacions i la manca d'eines que poden existir haurem de coordinar-nos amb altres serveis complementaris. Això implica, oferir i cercar els recursos disponibles més a prop del seu domicili o bé conveniència, acompanyar en les trucades o visites en cas que ho necessitin. En aquest acompanyament també s'informarà dels seus drets, el contingut i procés del protocol així com les diferents opcions (mesures cautelars) a emprendre.

Annex 4. Glossari ampliat

- **Assetjament psicològic laboral:** és l'exposició intensa a conductes de violència psicològica dirigides, de manera reiterada, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica un atemptat contra la dignitat de la persona i podria comportar un dany a la salut derivat del treball.
- **Discriminació per error o discriminació per atribució errònia:** Situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació afectivosexual, identitat de gènere o expressió de gènere a conseqüència d'una apreciació errònia.
- **Dissidència sexual:** Conjunt d'orientacions sexuals i identitats de gènere que no tenen cabuda en el model social hetero-normatiu.
- **Gai:** Homes que senten atracció física o afectiva o que mantenen relacions sexo-afectives amb altres homes.
- **Gènere no binari/gènere no conforme/genderqueer:** Identitats i expressions de gènere que no s'ajusten a les categories binàries creades social i culturalment "masculí/femení"
- **Interseccionalitat** La interseccionalitat és una teoria que pretén capturar les múltiples relacions entre les estructures de poder com el gènere, la raça, cultura, creença, la classe, la sexualitat, diversitat funcional, religió, orientació sexual, identitat de gènere. Algunes de les pensadores que sostenen la teoria són Kiberlee Crenshaw, Patricia Hill Collins, bell hooks, Aurdre Lorde, Angela Davis i Maria Rodó-Zárate, entre d'altres.
- **LGTBIQ+:** Acrònim relatiu a persones lesbianes, gais, trans*, bisexuals i persones que presenten diversitat en el seu desenvolupament sexual. A vegades, s'afegeix a l'acrònim la lletra Q, A i el signe +. La Q fa referència a les persones queer i questioning (persones que estan deconstruint i qüestionant-se el gènere, l'expressió de gènere o la identitat sexual), la A fa referència a les persones asexuals i el + fa referència a totes les altres denominacions referents a la diversitat afectiu-sexual i de gènere.
- **LGTBI-fòbia:** són creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por o l'odi envers les persones LGTBIQ.
- **Lesbiana:** Dona que sent atracció física o afectiva o que manté relacions sexuals amb altres dones.
- **Queer:** Posicionament identitari i polític que s'allunya de l'assimilacionisme de les principals corrents identitàries i de l'etiquetatge imposat social i culturalment pel binarisme de gènere i el model heteropatriarcal.
- **Sextorsió:** Forma d'extorsió sexual en què una persona rep xantatge o amenaces perquè envii una foto de si mateixa amb contingut sexual.

- **Trans*:** Terme paraigua que engloba totes les persones que s'identifiquen amb un gènere diferent de l'assignat en néixer o que expressen la seva identitat de gènere de manera no normativa.
- **Violència masclista:** violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.
- **Victimització secundària o revictimització:** Maltractament addicional exercit contra les dones que es troben en situacions de violència masclista com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitius i qualitius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.