

# PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN LAS ORGANIZACIONES

---

Guía de prevención y actuación  
de los acosos, discriminaciones  
y violencias sexuales

---

la**fedec**  CAT



Autoría: Montse Pineda Lorenzo y Nieves Prado Soto (Creación Positiva)

Coordinación: Lafede.cat – Organitzacions per a la Justícia Global

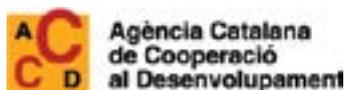
Adaptación de textos: Gemma Garcia Fàbrega

Traducción, diseño y maquetación: L'Apòstrof, SCCL

Ilustración: Núria Frago

Lafede.cat es una entidad de segundo nivel que agrupa a 120 organizaciones que trabajan por la paz, los derechos humanos y la cooperación internacional

Con el apoyo de:



Publicación de enero de 2021

Esta guía está sujeta a la licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 de Creative Commons.

Si quieres recibir una copia de esta licencia, accede o envía una carta solicitándola a Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View.

# Índice

## 1. Contextualización, objetivos y actuaciones 4

Presentación	5
¿Qué queremos?	7
¿A quién se aplica?	9
Glosario	11
Proceso de intervención	13
– Principios orientadores de las actuaciones del protocolo	13
– Actuaciones	15
Seguimiento y evaluación	30
Comunicación institucional	31
Recomendaciones para el trabajo de cooperación sobre el terreno	34

## 2. Proceso y diagnóstico 36

Proceso de elaboración del protocolo	37
Proceso diagnóstico	38
– Metodología e instrumentos del proceso diagnóstico	38
– Resultados	41
Proceso de capacitación	47
– Metodología del proceso de capacitación	48

## 3. Procedimientos y circuitos 52

Derechos y obligaciones	53
– Obligaciones de Lafede.cat	53
– Obligaciones de la Comisión Paritaria como órgano asimilable a la representación de las trabajadoras	54
– Obligaciones y derechos de las personas trabajadoras	54
Procedimientos de abordaje del protocolo	55
– Procedimientos de comunicación: la queja y la denuncia	55
– Procedimientos para abrir expediente y de investigación	56
Circuitos	64

# 1.

---

Contextualización,  
objetivos y  
actuaciones

---

# Presentación

En 2014, [Lafede.cat](http://Lafede.cat) —integrada por 120 organizaciones— asumimos el compromiso de desarrollar, como parte de nuestra visión, la ética del cuidado y los feminismos. Este posicionamiento es, sin duda, reflejo de la sociedad y el momento actual del movimiento feminista. Se empiezan a recoger los frutos de la lucha feminista y la reivindicación de cambio de una sociedad patriarcal profundamente injusta, que implica cada vez a más personas.

La sacudida de los reclamos feministas nos interpela para hacer autocrítica y cuestionarnos para ver que nuestro sector es parte de esta terrible realidad de violencias sexuales, agresiones, discriminaciones y abuso de poder que nos atraviesan. Por eso, desde un profundo compromiso ético y también político, en 2016 iniciamos el proceso “Sembrando cuidados para cultivar cambios”, para revisar y mejorar nuestras prácticas en cuanto a la ética del cuidado en nuestras entidades, que nos ha llevado a elaborar la [Guía de autodiagnos](#)is para organizaciones sociales.

El proceso ha puesto en marcha una revolución silenciosa en el seno de las entidades, también en la misma federación, donde se han empezado a dibujar una estructura y cultura organizativas que quieren ser más horizontales, huir de la herencia de modelos jerárquicos y explorar otras formas de construirnos colectivamente, capaces de acoger la diversidad presente en la federación, así como en la sociedad.

**El compromiso no es solo ético, sino también político.** Asumimos la federación como un agente de cambio y transformación en el ámbito interno y hacia las entidades socias, pero también con responsabilidad de incidencia hacia las instituciones y otros actores que formamos nuestra sociedad.

En este contexto, en 2018 decidimos dotarnos de un protocolo para abordar las violencias sexuales en la federación y en sus federadas. De nuevo, tuvimos muy claro que para que fuera transformador y empoderador, se tenía que hacer un [proceso participado](#) entre las entidades miembros, **que fuera más allá de la elaboración de un documento**, que nos ayudara a cuestionarnos y sobre todo que fuera pedagógico para que pudiéramos tomar conciencia. En este sentido, el acompañamiento de [Creación Positiva](#) ha sido un elemento imprescindible para conseguir llegar a un lugar que ni siquiera sabíamos que existía.

El resultado ha sido el inicio de lo que, estamos seguras, será un cambio profundo en nuestras entidades. Hemos vuelto a confirmar que tanto (o más) importante es el proceso que nos ha llevado hasta donde estamos hoy como el resultado final

**El protocolo con el que nos dotamos es una apuesta feminista e interseccional**, que va más allá de los protocolos “clásicos” y de mínimos. No solo da importancia a responder a las violencias, las agresiones, los abusos y acosos sexuales, sino que también incluye las discriminaciones sexuales y por razón de género y las equipara en derechos con las otras. Rehúye de victimizaciones y paternalismos, hace hincapié en la víctima y en su recuperación, y la reconoce por encima de todo como sujeto de derechos, no solo como objeto de agresión. También prioriza la formación y la toma de conciencia por encima de la simple firma de un documento como un *check* en la lista

de las "obligaciones de las entidades". **El protocolo es, en definitiva, una declaración de tolerancia cero por parte de Lafede.cat ante las violencias sexuales y los acosos discriminatorios en su interno, en el sector y en la sociedad en general, y una apuesta sin fisuras por la defensa de los derechos humanos y los feminismos.**

Y esto es solo el principio. Su implementación, a lo largo de los próximos años, nos agitará profundamente. Solo así seremos capaces de transformarnos como entidades y de transformar el sector y el mundo donde vivimos. Lo haremos con cuidado, acompañando a las entidades con formaciones, materiales y escucha.

Por último, dos deseos: que los temores y la repugnancia que nos producen estos temas no nos paralicen para la puesta en marcha del protocolo y que, de aquí a tres años, contemos con una federación y unas entidades conscientes, con espacios seguros y de cuidado, así como mecanismos para dar respuesta con la mayor contundencia.

El protocolo fue aprobado en la Asamblea de Lafede.cat el 15 de junio de 2019.

# ¿Qué queremos?

## ¿Por qué un protocolo de abordaje de las violencias sexuales en clave feminista interseccional en Lafede.cat?

Con el horizonte de llegar a un cambio profundo dentro de la federación y las entidades, el protocolo pretende que la prevención del sexismo, las discriminaciones por razón de sexo y género, las violencias machistas y, en particular, las violencias sexuales sean una señal identificadora de Lafede.cat. Para conseguirlo, se deben visibilizar las diversas manifestaciones de las violencias machistas que pueden tener lugar en el ámbito de la federación, poniendo especial atención en aquellas más difícilmente identificables, así como recopilar datos y realizar informes para conocer la realidad. Todo ello, haciendo visible también las categorías interseccionales, que, además del género, pueden influir en las discriminaciones y las violencias: clase, racismo, origen, opción sexual, identidad de género, capacidades diversas, etc..

El objetivo es tejer y compartir una cultura política y organizativa donde se visualice que los posibles acosos y agresiones no son conflictos entre dos personas, sino que implican al conjunto de Lafede.cat.

Para conseguirlo, es necesario sensibilizar e implicar las y los miembros de Lafede.cat y entidades federadas, así como ofrecer unos espacios y mecanismos de seguridad y de confianza donde haya gente que acompañe a las personas acosadas y agredidas dentro del ámbito profesional y activista. Es imprescindible que este acompañamiento incluya mecanismos y recursos adecuados para poder generar procesos de recuperación y reparación de las víctimas y los equipos.

---

## Objetivos generales

---

- Ofrecer una respuesta institucional de abordaje del sexismo, las discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género, y las violencias machistas, en particular las violencias sexuales.
- Poner en marcha un marco de abordaje integral ante el acoso discriminatorio y las violencias sexuales en clave feminista interseccional en Lafede.cat y en su entorno de intervención organizativo profesional y activista.
- Establecer una cultura de tolerancia cero ante el sexismo, las discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género, y las violencias machistas, en particular las violencias sexuales, en Lafede.cat.
- Convertir en un valor fundamental de Lafede.cat y las entidades miembros la igualdad de género en sentido amplio y la prevención del sexismo, las discriminaciones y las violencias sexuales.

---

## Objetivos específicos

---

- Generar cultura política y organizativa donde se visualice que los posibles acosos y agresiones no son conflictos entre dos personas, sino que implican a todos los miembros de Lafede.cat.
- Conseguir espacios más seguros y libres de sexismo, discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género, de violencias machistas y en particular de las violencias sexuales en Lafede.cat.
- Hacer una señal identificadora de Lafede.cat la prevención del sexismo, las discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género, las violencias machistas, en particular de las violencias sexuales, poniendo los mecanismos adecuados para que esta sea efectiva.
- Visibilizar las diferentes manifestaciones de sexismo, de discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género, de violencias machistas, en particular de las violencias sexuales, que puedan tener lugar en el ámbito de Lafede.cat, poniendo especial atención ante aquellas más difícilmente identificables.
- Sensibilizar e implicar las y los miembros de Lafede.cat y entidades federadas, y ofrecer unos espacios y mecanismos de seguridad y de confianza donde haya personas que acompañen a las personas acosadas y agredidas dentro del ámbito profesional y activista.
- Ofrecer mecanismos y recursos adecuados para poder generar procesos de recuperación y reparación de las víctimas y de los equipos.
- Visibilizar las categorías interseccionales que, además del género, pueden influir en las discriminaciones y las violencias sexuales (clase, racismo, origen, opción sexual, identidad de género, capacidades diversas...).
- Recopilar datos y realizar informes para conocer cuál es la realidad de la Lafede.cat.

# ¿A quién se aplica?

El protocolo actúa como normativa y conjunto de directrices para proceder ante cualquier situación de sexismo, discriminación, acoso o agresión sexista o sexual que tenga lugar en los espacios físicos y entornos relacionales de Lafede.cat. Este marco de actuación no solo se centra en el abordaje de la atención asistencial cuando se ha vivido una situación, sino que pone un gran peso en la parte previa, que tiene que ver con la sensibilización, la prevención y también con la detección.

El protocolo y sus preceptos son de obligado cumplimiento para todas aquellas personas y entidades que tengan una relación formalizada, sea contractual o de otro tipo, con Lafede.cat y que se adhieran a ella. La adhesión comporta el compromiso de actuar bajo las directrices y recomendaciones del protocolo.

Los colectivos humanos sujetos al protocolo son

- Equipo técnico (personal laboral de Lafede.cat)
- Becarios y becarias, personal en formación o prácticas y personal contratado en proyectos de investigación o similares vinculados a Lafede.cat
- Participantes de los ejes, incluida la Junta Directiva y voluntariado de Lafede.cat
- Miembros de entidades que utilizan las salas de la sede de Lafede.cat
- Entidades miembros de Lafede.cat
- Cualquier persona que preste sus servicios en Lafede.cat, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de la relación con Lafede.cat, como es el caso del personal sujeto a contratos o subcontratos

**Las entidades federadas que no tengan protocolo propio** tienen que adecuar el de Lafede.cat a su entidad, conformando así un protocolo particular adaptado a sus realidades y necesidades. Para llevarlo a cabo, tienen un periodo máximo de tres años desde la aprobación del protocolo de Lafede.cat. La formalización de este trámite se hace mediante una [carta de compromiso](#).

**Las entidades que entran a formar parte de Lafede.cat** tienen que contar con un protocolo de estas características. Si no lo tienen, disponen del mismo periodo de tres años para desarrollar uno propio a partir del de Lafede.cat.

**Las entidades que ya disponen de protocolo** tienen que comunicarlo a Lafede.cat usando la carta de compromiso. El contenido de la carta se adaptará a la realidad de la entidad y también recogerá su acuerdo de revisar el propio protocolo en relación con el de Lafede.cat.

Para aplicar el protocolo de Lafede.cat, la conducta discriminatoria o violenta (acoso y cualquier tipo de violencia sexual) en cuestión se tiene que producir dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de la Federación, es decir:

- Dentro de cualquier espacio o de las instalaciones de Lafede.cat.
- Fuera de las instalaciones de Lafede.cat, siempre que los hechos tengan lugar en el marco de una actividad o de un servicio organizado por Lafede.cat, teniendo en cuenta la interacción cotidiana que puedan tener las personas implicadas con motivo de la actividad social o de sensibilización.
- Fuera de las instalaciones, si los hechos denunciados interna o externamente están relacionados con los desplazamientos (de acceso o salida) de Lafede.cat o con la actividad académica o laboral.

Características cuando Lafede.cat tiene una relación contractual con otra empresa o entidad::

Todas las empresas externas contratadas por Lafede.cat tienen que tener aprobados procedimientos específicos para la prevención del acoso, y para canalizar las comunicaciones y denuncias que formulen las personas trabajadoras. Estos procedimientos específicos tienen que incluir medidas preventivas y procedimientos de investigación de las denuncias. Pueden ser protocolos o procedimientos, si no están obligados por ley.

- Las empresas contratadas o entidades externas tienen que ser informadas de la existencia de este protocolo.
- Cuando se produzca un caso de acoso sexual entre personal de Lafede.cat y otras empresas habrá comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el procedimiento respectivo y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.

# Glosario

---

## Abuso sexual (forma de agresión sexual tipificada en el Código Penal)<sup>1</sup>

---

Actos que atentan contra la libertad e indemnidad sexuales, siempre que no se utilice violencia ni intimidación, pero tampoco esté el consentimiento libre y válido de la persona agredida. Se trata, pues, de una acción en la que se presiona o se obliga a alguien a hacer algo sexual que no quiere hacer, sin su consentimiento.

Se considera que no hay consentimiento válido cuando se trate de personas privadas de sentido, o se abusa del trastorno mental de la víctima, o se utilizan fármacos, drogas u otras sustancias que anulen su voluntad. El abusador aprovecha de su situación de superioridad respecto a la víctima.

---

## Agresión sexual<sup>2</sup>

---

Atentado contra la libertad sexual de una persona utilizando violencia física o intimidación psíquica que se dirige a conseguir un contacto corporal. Si el contacto sexual comporta acceso vaginal, anal o bucal, la agresión sexual constituye una violación.

Se entiende que constituyen ataques a la libertad sexual no solo los efectuados por el agresor sobre la víctima, sino también el hecho de obligarla a realizar determinadas manipulaciones de contenido sexual sobre ella misma o sobre un tercero. Además, se incluyen aquellos casos de hostigamiento sexual, persecuciones intimidatorias para transmitir a la víctima mensajes de carácter sexual, realizar tocamientos indeseados cuando se acorrala a la víctima o se aprovechan las aglomeraciones.

---

## Acoso discriminatorio por razón de género<sup>3</sup>

---

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

---

## Acoso discriminatorio por razón de sexo<sup>4</sup>

---

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

---

1 Descripción del protocolo de Seguridad contra las violencias sexuales en entornos de ocio según el Código Penal [https://interior.gencat.cat/web/.content/home/030\\_arees\\_dactuacio/seguretat/violencia\\_masclista\\_i\\_domestica/Protocol\\_seguretat\\_violencies\\_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf](https://interior.gencat.cat/web/.content/home/030_arees_dactuacio/seguretat/violencia_masclista_i_domestica/Protocol_seguretat_violencies_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf)

2 Guía para la elaboración de protocolos ante las violencias sexuales en espacios públicos de ocio <https://www1.diba.cat/l1libreria/pdf/60917.pdf>

3 Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. <https://www.boe.es/eli/es-ct/l/2014/10/10/11/con>

4 Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2008/BOE-A-2008-9294-consolidado.pdf>

---

## **Acoso discriminatorio por razón de opción sexual<sup>5</sup>**

---

Constituye acoso por razón de opción sexual (identidad de género o expresión de género) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

---

## **Acoso sexual<sup>6</sup>**

---

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

---

## **Violencias machistas<sup>7</sup>**

---

Violencias que se ejercen contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producidas por medios físicos, sexuales, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tengan como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

---

## **Violencias sexuales<sup>8</sup>**

---

Constituyen una violación de derechos humanos donde la violencia se ejecuta y está determinada por el uso premeditado del sexo como arma para demostrar poder y abusar. Incluyen diversos comportamientos que pueden ser perpetrados por cualquier persona, incluyendo agentes públicos o privados, en el espacio público o privado, en un contexto de conflicto armado o "de paz", en contexto de migración, en contexto de ocupación o militarización, en contextos de movilización social, etc.

---

5 Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. <https://www.boe.es/eli/es-ct/l/2014/10/10/11/con>

6 Guía para la elaboración de protocolos ante las violencias sexuales en espacios públicos de ocio <https://www1.diba.cat/l1breria/pdf/60917.pdf>

7 Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. <https://www.boe.es/eli/es-ct/l/2008/04/24/5>

8 Conceptualización de Creación Positiva

# Proceso de intervención

## Principios orientadores de las actuaciones del protocolo<sup>1</sup>

Los principios orientadores del protocolo están conformados por fundamentos esenciales que actúan como directrices mínimas dentro de cada una de las intervenciones que contemple el protocolo para cada uno de los ejes de actuación. Así, sea cual sea la situación, siempre se tendrá que actuar transversalizando estos parámetros.

- Compromiso e implicación en la lucha ante las violencias machistas/violencias sexuales y LGTBIfobia por parte de todas las personas que conforman Lafede.cat y sus entidades federadas, empezando por los cargos directivos y presidencias.
- Garantía de respeto de la pluralidad de identidades de género, y opciones afectivas y sexuales.
- Garantía de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Acción preventiva ante las violencias sexuales y la LGTBIfobia.
- Actuación inmediata, con respuestas rápidas y contundentes ante cualquier tipo de acoso o agresión.
- Conocimiento sobre violencias machistas/sexuales y LGTBIfobia de las agentes implicadas en el protocolo.
- Procurar la calidad de las actuaciones llevadas a cabo con el protocolo, así como eficiencia y optimización de recursos.
- Defensa y facilitación de la participación, la no invisibilización y la representación de las personas LGTBI, atendiendo a sus necesidades.
- Escucha de la voz de las mujeres acosadas o agredidas, para poner sus derechos y su dignidad en el centro.<sup>2</sup>
- Atención especial a la diversidad de situaciones de discriminación que podemos encontrar todas las personas LGTBI y las mujeres, teniendo en cuenta las interacciones con otras circunstancias que puedan ser causa de discriminación.
- Prioridad de actuación con la mujer agredida o acosada, y trato adecuado a las circunstancias.

1 Basados en la Ley 5/2008, del 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-9294>, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> y en la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para Garantizar los Derechos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros e Intersexuales y para Erradicar la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>

2 Basado en el documento "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales: un nuevo enfoque". Informe del secretario general de la ONU (2017). Disponible en <http://undocs.org/es/A/71/818>

- Confidencialidad, derecho a la intimidad y protección de la dignidad en todo el proceso de intervención con la mujer acosada o agredida.
- Coordinación adecuada de las personas, grupos de personas o instrumentos encargados de actuar.
- Trabajo en red, vinculación y coordinación, no solo entre agentes internas de Lafede.cat, sino también con otras entidades y profesionales externas especializadas.
- Transparencia funcional, con información periódica del desarrollo del protocolo.
- Toma de decisiones argumentada desde la perspectiva de género en clave feminista.
- Garantías de reparación y de no repetición.
- Contundencia ante la impunidad de las agresiones.
- Seguimiento efectivo de los procesos de desarrollo del protocolo e identificación de las posibles áreas de mejora.

## CONSIDERACIONES

Algunas ideas que deben quedar claras:

1. Que el hecho de que la persona objeto del acoso rechace o se someta al mismo no condiciona que el hecho constituya, en sí mismo, acoso sexual.
2. Que un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual y acoso sexista.
3. Que la raíz de la persistencia y normalización del acoso sexual, y del acoso por razón de sexo, su invisibilización, reside en la subordinación estructural grupal de las mujeres, como ciudadanas, ante los hombres.
4. Que la inexistencia de denuncias no significa necesariamente que no existan situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. Que el trato de los episodios de acoso desde la salud laboral será sin perjuicio de las responsabilidades penales, laborales y civiles que se deriven.
6. Que mantener un entorno laboral que respete la dignidad de las personas es responsabilidad de la organización empresarial y laboral y de todas las personas que la integran; y tienen que incorporarse medidas de prevención, detección y sanción en la dinámica de la organización. De esta manera, se preverán protocolos de actuación y se incorporan medidas a este efecto en los planes de igualdad de la organización.
7. Que, asimismo, la sensibilización, concienciación y formación en género y derecho antidiscriminatorio debe incorporarse a los planes y programas formativos de las organizaciones, incluyendo a los equipos directivos.
8. Que urge igualmente formación en género y derecho antidiscriminatorio para los operadores jurídicos en general y el poder judicial en particular, para la correcta cualificación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en ningún caso homologables al acoso moral o acoso psicológico. Esta confusión grave entre acoso moral y acoso discriminatorio por razón de sexo está suponiendo por parte de la magistratura la persecución y constatación de requisitos y contenido normativo en ningún caso exigidos por la ley (Gil et al., 2013:338).

## Actuaciones

Las **actuaciones** propuestas y desarrolladas mediante este proceso de reflexión, debate e intercambio colaborativo se relacionan con los resultados conseguidos en la fase de diagnóstico, en algunos casos de forma directa —como respuestas concretas y determinadas ante cuestiones específicas surgidas en el diagnóstico— y en otros casos de forma transversal —como directrices que pueden ser aplicadas para mejorar varias carencias encontradas en diferentes ámbitos o niveles de intervención en Lafede.cat o, incluso, orientaciones más generalistas que pueden ser adaptadas a realidades presentes, pero también futuras.

Las actuaciones que desarrolla el protocolo tienen como base la lógica de:

### **Los ejes que contempla la Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista:**

- **Prevención:** conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de las violencias machistas. Las actuaciones persiguen disminuir los factores de riesgo y sensibilizar a la ciudadanía, especialmente a las mujeres, en el sentido de que ninguna forma de violencia es justificable ni tolerable.
- **Detección:** conjunto de acciones encaminadas a identificar y hacer visibles las violencias machistas, tanto si aparecen de forma precoz como de forma estable. Con este fin, la puesta en funcionamiento de diferentes instrumentos teóricos y técnicos también tiene que permitir conocer las situaciones en las que hay que intervenir para evitar el desarrollo y la cronicidad.
- **Atención:** conjunto de acciones destinadas a una persona afectada para que pueda superar las situaciones y las consecuencias generadas por el abuso en los ámbitos personal, familiar y social. La seguridad tiene que estar garantizada y se tiene que facilitar a la persona la información necesaria sobre los recursos y los procedimientos para que pueda resolver la situación.
- **Recuperación:** conjunto de criterios adecuados para desarrollar un proceso de recuperación, teniendo muy en cuenta todas las conductas positivas hacia la persona acosada o agredida: evitar paternalismos, prevenir actitudes revictimizadoras, escuchar las necesidades de la persona y respetar sus decisiones, etc. Además, se tienen que fijar periodos de tiempos realistas, flexibles y adaptables a las circunstancias de la persona acosada o agredida. Un aspecto a tener en cuenta es la adaptación de las normativas que regulan los permisos a los tiempos de recuperación de la persona (excedencias, vacaciones, horarios...).
- **Reparación:** conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares, tomadas por los organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista. Las actuaciones tienen que contribuir al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida.
- **Ética<sup>3</sup>:** comportamientos deontológicos que se tienen que aplicar en la práctica profesional de cada una de las personas que integran las organizaciones. Desde la perspectiva de género, tienen que traducirse en la no utilización de los estatus y situaciones de poder para acosar, abusar y/o agredir dentro del ámbito profesional, en el de participación de las entidades y en la vida federativa

### **Las disposiciones que contempla la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para Garantizar los Derechos de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales y para Erradicar la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia:**

- Garantía real y efectiva de igualdad de trato y de oportunidades y de la no discriminación por razón de opción sexual, identidad de género o expresión de género y del pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI en materia de ocupación y en las condiciones de trabajo, y el

3 Basado en el documento "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales: un nuevo enfoque". Informe del secretario general de la ONU (2017). Disponible en <http://undocs.org/es/A/71/818>.

fomento de indicadores de igualdad y la formación específica en la inspección laboral y en prevención de riesgos laborales. Las medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral tienen que ser objeto de negociación y, si es necesario, se tienen que acordar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores.

- Atención a la diversidad de situaciones de discriminación que se pueden encontrar las personas LGTBI, teniendo en cuenta las interacciones que puede haber entre la homosexualidad, la bisexualidad, la transidentidad y la intersexualidad con cualquier otra circunstancia personal o social que pueda ser causa de discriminación.
- Sensibilización y formación adecuada de los y las profesionales que desarrollan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, los servicios sociales, la justicia y los cuerpos de seguridad, el deporte y el ocio, y la comunicación.
- Impulso de la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, por medio de las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que tienen que incluir el apoyo técnico necesario.
- Impulso de la adopción, en las empresas, de códigos de conducta y de protocolos de actuación por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
- Impulso de espacios participativos y de interlocución y promoción de campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBI y los y las agentes sociales correspondientes.
- Inclusión, en los ejes de las políticas de cooperación y solidaridad del Gobierno, de proyectos de cooperación que defiendan y reconozcan los derechos humanos de las personas LGTBI.
- Apoyo a las personas que han sufrido persecución o represalias en sus países de origen por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

## ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE PREVENCIÓN

ACTUACIÓN <sup>4</sup>	¿QUIÉN? <sup>5</sup>	¿CUÁNDO? <sup>6</sup>	SEGUIMIENTO <sup>7</sup>
<p><b>Elaboración de una declaración de principios clara y directa.</b> Como elemento capital del protocolo, Lafede.cat expone firmemente su decisión de no tolerar ningún tipo de manifestación de sexismo, discriminación, violencia machista, violencias sexuales y/o LGTBIfobia. Y a su vez, la adopción de medidas disciplinarias en el supuesto de que suceda alguna de estas situaciones. Esta declaración, además de llegar a todas las organizaciones y personas implicadas en Lafede.cat, se puede hacer pública a través de los medios que se estimen oportunos y puede ser accesible desde el web de Lafede.cat.</p>	Junta Directiva y equipo directivo.	En la puesta en marcha del protocolo y de forma puntual cada vez que Lafede.cat lo estime oportuno.	Posibilidad de hacer cambios cada vez que el protocolo se actualice.
<p><b>Firma de la Carta de compromiso con el protocolo.</b> La firma de la declaración responsabiliza del cumplimiento de las directrices y la normativa que marca el protocolo. Como elemento motivador, puede crearse una certificación o “sello de calidad” para las entidades que firmen su adhesión al protocolo y visibilizar su nombre en el web de Lafede.cat.</p>	Miembros del Equipo técnico y el equipo directivo de Lafede.cat y de las entidades miembros.	En la puesta en marcha del protocolo.	Número de firmas, que habrá que renovar cada tres años, como mínimo, y cada vez que el protocolo se actualice.
<p><b>Creación de la Comisión de Seguimiento.</b> Es la encargada de supervisar el funcionamiento del protocolo, sobre todo en las actuaciones de prevención, detección, ética y recuperación. Es una comisión permanente y el periodo de permanencia de las personas que la integran tiene que ser, como mínimo, de dos años. Tiene que coordinarse con todas las agentes presentes activamente en el protocolo, sobre todo con la Comisión de Actuación y el Eje de Feminismos. Tanto la Comisión de Seguimiento como la de actuación son la puerta de entrada para cualquier situación sobre el protocolo que se quiera comunicar.</p>	Junta Directiva y equipo directivo. La Comisión de Seguimiento estará conformada por: 1 persona responsable de RRHH <sup>8</sup> o de PRL <sup>9</sup> 1 miembro del Eje de Feminismos <sup>10</sup> 1 miembro de la Junta Directiva 1 miembro del equipo directivo 1 miembro de Lafede.cat por convocatoria abierta.	En la puesta en marcha del protocolo.	Definición y designación de la comisión y sus miembros, así como su grado de conocimiento y formación.

4 Actuación concreta vinculada al eje correspondiente.

5 Quien tiene la competencia y responsabilidad de conseguir el desarrollo directo de la actuación.

6 Recomendación sobre la temporalidad vinculada a la actuación.

7 Sugerencias sobre indicadores de valoración y sobre acciones futuras sobre cada una de las actuaciones.

8 Recursos humanos.

9 Prevención de riesgos laborales.

10 Espacio de trabajo, reflexión, debate, sensibilización e incidencia sobre cuestiones relacionadas con la perspectiva feminista en las organizaciones.

<p><b>Acciones regulares de información y sensibilización.</b> Las diferentes acciones sobre el protocolo y su temática van dirigidas a todas las personas que conforman Lafede.cat y las entidades miembros, así como a aquellas personas que, a pesar de no ser trabajadoras, desarrollan su actividad profesional en el ámbito de Lafede.cat (como por ejemplo participantes en los ejes, grupos de trabajo, Junta Directiva, asambleas, voluntariado, etc.). También se tendría que informar a las organizaciones o empresas que presten servicios o estén contratadas por Lafede.cat. Para llevar a cabo las acciones de información, hay que difundir el protocolo y su contenido a través de los medios al alcance de Lafede.cat y entidades miembros: canales internos de comunicación, envíos a través de correo electrónico, redes sociales, ejemplares del protocolo en papel en las sedes físicas, etc. El protocolo tiene que ser publicado en el web de Lafede.cat y de las entidades miembros. También se recomienda su publicación a medios públicos, explicitando el instrumento o persona de contacto y como dirigirse, así como las sanciones que comporta su incumplimiento y las medidas disciplinarias contra los acosos y las agresiones.</p>	<p>Comisión de Seguimiento, Eje de Feminismos y responsables de comunicación de Lafede.cat.</p>	<p>En la puesta en marcha del protocolo y cada vez que se actualice. Además, dos veces al año, hay que hacer un recordatorio (por ejemplo, con un envío de correo electrónico o presencialmente en las reuniones) en los diferentes espacios de relación de Lafede.cat.</p>	<p>Número de comunicaciones llevadas a cabo a través de los diferentes medios, y grado de conocimiento y percepción del protocolo en Lafede.cat y en su entorno laboral y activista.</p>
<p><b>Elaboración y difusión de campañas, materiales y acciones de prevención.</b> El material elaborado tiene que adaptarse a diferentes idiomas, códigos lingüísticos, códigos culturales y capacidades diversas. Las campañas tendrían que dirigirse a todas las personas del contexto de Lafede.cat y las entidades miembros con mensajes directos y contundentes sobre los compromisos y las responsabilidades de cada una de las personas implicadas. Los recursos que se pueden usar son diversos: lemas, carteles<sup>11</sup>, banners, flyers, dípticos, infografías, pósters y materiales audiovisuales, entre otros. Y pueden difundirse a través de redes sociales, correo electrónico, webs corporativos, espacios físicos de Lafede.cat o entidades.</p>	<p>Comisión de Seguimiento, Eje de Feminismos y responsables de comunicación de Lafede.cat.</p>	<p>Dos veces al año, como mínimo.</p>	<p>Número y tipología de campañas de prevención difundidas, materiales elaborados y acciones desarrolladas, así como su percepción en Lafede.cat y su entorno laboral y activista.</p>

11 Ejemplo de cartel "Tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa" disponible en [https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/Decaleg\\_i\\_guia\\_assetjament\\_/Decaleg/Decaleg\\_Tolerancia\\_Zero\\_Assetjament\\_CAST\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Decaleg/Decaleg_Tolerancia_Zero_Assetjament_CAST_DEF.pdf)

<p><b>Realización de jornadas de formación y reflexión.</b> Las sesiones, destinadas al equipo técnico, el equipo directivo y entidades miembros de Lafede.cat, pueden estar enmarcadas en temáticas como por ejemplo, la perspectiva de género, violencias machistas/ sexuales, discriminación LGTBIfóbica y conocimiento de la diversidad en cuanto a la opción sexual, la identidad de género y la expresión de género, etc. Las acciones formativas serán impartidas por profesionales, internas o externas a Lafede.cat y entidades miembros, expertas en las diferentes materias. Se recomienda, entonces, el establecimiento de alianzas con agentes y entidades especializadas en las temáticas que se traten en cada una de las jornadas de capacitación y reflexión. A su vez, siempre tiene que estar abierta la posibilidad de renovar y actualizar los contenidos para adaptarse a las demandas de las realidades sociales y a las necesidades.</p> <p>Algunos de los contenidos para tratar en este tipo de jornadas pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción del género: relaciones de poder, construcción de la masculinidad hegemónica, privilegios, socialización y desigualdades en clave interseccional.</li> <li>• Perspectiva de género en clave feminista en el diseño, planificación y desarrollo de políticas sociales, dentro y fuera de las entidades.</li> <li>• Comprensión de las violencias machistas/ violencias sexuales desde la perspectiva feminista y de derechos humanos.</li> <li>• Violencias cotidianas más difícilmente identificables y estrategias de detección.</li> <li>• Diversidad sexual y garantía de no discriminación de las personas de los colectivos LGTBI.</li> <li>• Derechos y deberes de las organizaciones y trabajadoras y trabajadores ante las discriminaciones y las violencias con base de género.</li> <li>• Diseño de políticas de cooperación y ayuda humanitaria que defiendan y reconozcan los derechos humanos de las mujeres y de las personas de colectivos LGTBI.</li> <li>• El proceso de elaboración del Protocolo de abordaje de las violencias sexuales en Lafede.cat en clave feminista interseccional y funcionamiento.</li> </ul>	<p>Comisión de Seguimiento y Eje de Feminismos, estableciendo alianzas con otros recursos especializados.</p>	<p>Dos veces al año.</p>	<p>Número de jornadas de formación y de asistentes, así como su grado de satisfacción.</p>
---	---	--------------------------	--

<p><b>Diseño de un plan de formación estratégico.</b> El plan está dirigido concretamente a cargos directivos de Lafede.cat y de las entidades miembros, pero también se tienen que incluir a personas de los equipos técnicos, tales como responsables de recursos humanos y representantes sindicales o asimilables, con dotación presupuestaria a cargo de Lafede.cat. En este plan de formación se incluirán las obligaciones legales que hay que cumplir por parte de las organizaciones en cuanto a violencias sexuales, y los derechos y obligaciones de trabajadoras y trabajadores. Algunos de los contenidos orientativos de este plan formativo pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligaciones de Lafede.cat y entidades miembros con sus equipos profesionales: garantías de no discriminación; integridad y seguridad; intimidad, confidencialidad y dignidad; prevención y detección de situaciones de acoso; promoción de contextos laborales seguros; políticas de igualdad que faciliten la eliminación de las violencias; equipos profesionales que desarrollen trabajo a terreno; etc.</li> <li>• Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.</li> <li>• Papel de la representación sindical o instrumentos análogos.</li> </ul>	Comisión de seguimiento y Eje de Feminismos, estableciendo alianzas con otros recursos especializados.	Una vez al año, como mínimo.	Número de jornadas de formación y de asistentes, así como su grado de satisfacción.
<p><b>Incorporación y/o adaptación de los documentos.</b> Para adecuarse al protocolo, hay que valorar la necesidad de incorporar o adaptar los documentos administrativos y materiales de Lafede.cat para la inclusión y visibilización de la diversidad afectiva-sexual.</p>	Comisión de Seguimiento y Eje de Feminismos.	En la puesta en marcha del protocolo y cada vez que se actualice.	Cada vez que el protocolo se actualice
<p><b>Incorporación de procedimientos de selección seguros.</b> Desde la atracción del talento hasta la selección y la integración de nuevas personas en la organización, tienen que implicar requerimientos previos que estén relacionados con el protocolo para todas las ofertas de trabajo (como por ejemplo, la petición del certificado de delitos de naturaleza sexual —en el caso de trabajar habitualmente en el ámbito de menores— o la petición de referencias a antiguas entidades con relación laboral, respetando la normativa de protección de datos de la persona en el proceso de comunicación y demanda de información). El hecho de incluir, de manera anticipada, información sobre las disposiciones del protocolo y la postura de Lafede.cat y entidades miembros ante las violencias sexuales y la LGTBIfobia en todos los procesos de selección, facilitará la selección de profesionales con concienciación sobre estos temas.</p>	Responsable de Recursos Humanos y Junta Directiva de Lafede.cat.	Cada vez que haya nuevas incorporaciones en la organización.	Número y tipo de requerimientos solicitados, y percepción de las nuevas incorporaciones en cuanto a requerimientos.

<p><b>Elaboración, publicación y difusión de informes.</b> Los documentos tienen que radiografiar la situación en Lafede.cat y en las entidades miembros en materia de violencias sexuales y LGTBIfobia, así como desglosar medidas y acciones llevadas a cabo en estos ámbitos de actuación, respetando la confidencialidad de los procesos.</p>	<p>Junta Directiva y equipo directivo.</p>	<p>A pesar de publicar un informe global una vez al año, se sugiere que la compilación de información se haga de manera progresiva en función de las situaciones que puedan darse.</p>	<p>Informes publicados, número y tipo de comunicaciones y denuncias en Lafede.cat y en las entidades, medidas aplicadas y acciones. También hay que valorar las medidas y acciones desarrolladas.</p>
---	--	--	---

### RECOMENDACIONES:

Todas las acciones formativas que se lleven a cabo en lo que se refiere al protocolo pueden ofrecerse en diferentes formatos, como por ejemplo presencial, semipresencial o en línea, para facilitar su acceso, y aprovechamiento, a todo tipo de entidades y de personas individuales participantes.

## ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE DETECCIÓN

ACTUACIÓN	¿QUIÉN?	¿CUÁNDO?	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Desarrollo de acciones de formación.</b> Destinada a cargos directivos y equipos técnicos de Lafede.cat y de las entidades miembros, la formación tiene que estar enfocada en indicadores, estrategias e instrumentos de identificación de violencias machistas/violencias sexuales y LGTBIfobia. También se recomienda que pongan una especial atención en la capacitación de las personas que atienden la entrada de comunicaciones (como por ejemplo atención telefónica o redes sociales) y de las personas que conforman la Comisión de Seguimiento y la Comisión de Actuación del protocolo. del Protocolo.</p>	<p>Comisión de Seguimiento y Eje de Feminismos (que debe valorar si las sesiones se tienen que llevar a cabo por profesionales internas o externas a Lafede.cat y entidades miembros).</p>	<p>Una vez al año, como mínimo, y cada vez que el protocolo se actualice.</p>	<p>Número de acciones formativas llevadas a cabo, personas formadas y grado de satisfacción.</p>
<p><b>Facilitación de información sobre identificación y mecanismos de detección.</b> Con el fin de facilitar la identificación de situaciones de violencias machistas y LGTBIfobia y sobre los mecanismos de detección del protocolo a todas las personas y entidades que entren a formar parte de Lafede.cat, se propone elaborar un material específico. Tiene que permitir aclarar las señales de alarma y gestionar las respuestas, sea como persona agredida o acosada, sea como testigo de cualquier situación de estos tipos.</p>	<p>Comisión de Seguimiento, Eje de Feminismos y responsable de Recursos Humanos o equipo directivo.</p>	<p>Cada vez que haya una nueva incorporación</p>	<p>Número de nuevas incorporaciones y materiales entregados, así como su percepción en cuanto a la información recibida</p>

<p><b>Incorporación de procesos de observación.</b> El trabajo de observación de las rutinas de Lafede.cat y de sus espacios de participación tiene que permitir analizar las relaciones desde una perspectiva de género y hacer públicos los resultados. Para llevar a cabo esta técnica se tienen que utilizar instrumentos adecuados a los objetivos señalados, como por ejemplo la herramienta de observación de género de la Xarxa d'Economia Solidària (XES)<sup>12</sup> o desarrollar un instrumento propio adaptado a las necesidades detectadas. Se recomienda que, tanto en las asambleas como otros espacios de participación, se incorporen espacios de reflexión para poner en común las conclusiones de estos análisis, y mejorar así la mirada desde la perspectiva de género en clave feminista. Eso facilitará la revisión de comportamientos que se tienen normalizados y que pueden incurrir en acosos o agresiones. Es decir, los espacios de reflexión de comportamientos y actitudes observados pueden actuar como espacios de evaluación y autoevaluación.</p>	<p>En primer término, la Comisión de Seguimiento y/o el Eje de Feminismos. En segundo término, todas las personas participantes en los espacios donde se desarrollen los procesos de observación y reflexión.</p>	<p>En general y como mínimo, dos veces al año. En espacios participativos donde los encuentros sean más regulares, se puede ampliar a tres veces al año o más.</p>	<p>Número y tipo de espacios observados al año, número de participantes —desagregados por sexo—, tipo de instrumentos de observación, y resultados cuantitativos y cualitativos de las observaciones.</p>
<p><b>Registro y elaboración de informes anuales de casos atendidos.</b> El registro, estudio y gestión de estos datos es información valiosa para conocer la frecuencia y para hacer un seguimiento y una evaluación adecuadas y añadir mejoras o adaptaciones al protocolo, según se desarrolle. Es imprescindible que los informes de resultados anuales del protocolo siempre respeten la confidencialidad de los procesos, por ejemplo, consignando con códigos los datos personales de las personas implicadas.</p>	<p>Junta Directiva y equipo directivo.</p>	<p>Una vez al año.</p>	<p>Número de comunicaciones y tipología de acosos, abusos y agresiones sexuales en las entidades miembros. Número y tipo de acciones realizadas. Tiempos de atención y respuesta. Percepción de la atención y acompañamiento recibido.</p>

12 Plantilla original disponible en <http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genero>

ACTUACIÓN	¿QUIÉN?	¿CUÁNDO?	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Crear la Comisión de Actuación.</b> Es la encargada de recibir, gestionar y resolver las comunicaciones y procesos sobre acosos y agresiones. No es necesario que sea una comisión permanente, ya que solo tiene que ponerse en marcha cuando tenga lugar un caso relacionado con el protocolo. Cuando se active, se recomienda una continua coordinación con la Comisión de Seguimiento y el Eje de Feminismos. El periodo de permanencia de las personas será, como mínimo, de dos años.</p>	<p>Junta Directiva y equipo directivo. La Comisión de Actuación tiene que estar conformada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—2 miembros de la Comisión Paritaria que, además de las funciones que le atribuye este protocolo, se encarga de llevar a cabo la interpretación, el arbitraje, la mediación, la vigilancia, la aplicación y el cumplimiento del Acuerdo laboral de Lafede.cat. Está formada por dos miembros de la Junta Directiva, elegidas por la misma junta, y dos representantes que escogerá el personal laboral de entre las trabajadoras de la entidad. Se reúne las veces que haga falta a instancia de alguna de las partes que la integran.</li> <li>—1 persona responsable de prevención de riesgos laborales.</li> <li>—2 miembros del Eje de Feminismos. Se recomienda definir posibles personas sustitutas para, entre otros, prever la posibilidad de reemplazar o relevar alguna de estas personas en caso de que la situación lo requiriera.</li> </ul>	<p>En la puesta en marcha del protocolo.</p>	<p>Definición y designación de la comisión y sus miembros y el grado de conocimiento y formación de la Comisión de Actuación.</p>
<p><b>Desarrollo de pautas genéricas para una primera acogida.</b> Las pautas también tienen que establecer un modelo sistemático de acompañamiento de la persona acosada o agredida a lo largo de todo el proceso, que sea flexible para adaptarse a las necesidades y características de la persona acosada o agredida. En estas pautas de actuación no solo se debe señalar el proceso operativo de intervención, sino también todas aquellas conductas necesarias para realizar una atención adecuada (evitación de paternalismo, prevención de revictimización, etc.).</p>	<p>Comisión de Actuación.</p>	<p>Tres días desde que llega la comunicación hasta que se activa el protocolo, y, como máximo, entre veinte y treinta días laborables para desarrollar el proceso de investigación y resolver la situación.</p>	<p>Percepción de la adecuación de las pautas a las situaciones atendidas.</p>

<p><b>Establecimiento de mecanismos de comunicación.</b> Los cauces de comunicación definidos y activados tienen que permitir y facilitar que la persona acosada o agredida tenga donde dirigirse. Son puntos de referencia para poner en conocimiento situaciones y recibir el apoyo y el acompañamiento necesarios. Algunas posibilidades son un buzón de comunicaciones, teléfono de atención o dirección de correo electrónico de notificaciones.</p>	<p>Establecimiento de los mecanismos por parte de la Junta Directiva y el equipo directivo, y gestión por parte de la Comisión de Actuación.</p>	<p>A partir de la puesta en marcha del protocolo.</p>	<p>Número de notificaciones recibidas por cada una de las vías y tiempos de respuesta.</p>
<p><b>Establecimiento de alianzas con recursos externos especializados.</b> Los vínculos tienen que servir para desarrollar posibles asesoramientos, formaciones y derivaciones, que requieren la elaboración y el uso de fichas de derivación. Es recomendable confeccionar una compilación de estos recursos, con información completa y datos de contacto para que las comisiones de seguimiento y actuación de Lafede.cat tengan un documento como herramienta de referencia.</p>	<p>Junta Directiva y equipo directivo, y gestión por parte de la Comisión de Actuación.</p>	<p>A partir de la puesta en marcha del protocolo.</p>	<p>Número de derivaciones y demandas de información de recursos, así como tiempos de respuesta y atención. También hay que tener en cuenta la valoración de la percepción de la atención por parte de los recursos externos.</p>
<p><b>Destino de una partida presupuestaria fija de Lafede.cat.</b> Es necesario reservar un dinero para invertir en atención especializada para las personas que hayan sido acosadas o agredidas dentro del ámbito de Lafede.cat y que cumplan los criterios previamente acordados.</p>	<p>Junta Directiva.</p>	<p>En la puesta en marcha del protocolo y gestionada según las acciones que se lleven a cabo.</p>	<p>Presupuesto anual y gastos realizados para atención especializada.</p>

## ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE RECUPERACIÓN

ACTUACIÓN	¿QUIÉN?	¿CUÁNDO?	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Establecimiento de alianzas con recursos externos especializados.</b> Se pueden acordar asesorías y/o derivaciones en procesos de recuperación. Además, para ofrecer una respuesta completa a la persona acosada o agredida, es recomendable elaborar un documento informativo sobre recursos externos, delimitados por territorios, que podrán usar las personas encargadas de la atención en Lafede.cat, si fuera necesario, para ampliar información a cualquier persona que lo necesite.</p>	<p>Junta Directiva y equipo directivo, y gestión por parte de la Comisión de Actuación.</p>	<p>A partir de la puesta en marcha del protocolo.</p>	<p>Número de asesorías recibidas, derivaciones y demandas de información, así como valoración de los tiempos de respuesta, atención y acompañamiento.</p>

<p><b>Establecimiento de un sistema adecuado de seguimiento y valoración del proceso.</b> El sistema para la recuperación de la persona acosada o agredida puede estar conformado por una serie de entrevistas y reuniones con la persona involucrada y por una ficha de seguimiento con indicadores de evaluación. Hay que tener en cuenta la voz de la persona afectada y también sus necesidades en esta parte del proceso.</p>	<p>Comisión de Actuación y figura referente de apoyo, si es necesaria.</p>	<p>Al menos dos veces a lo largo del proceso, a la mitad y al finalizar.</p>	<p>Número de encuentros con la persona atendida y de medidas implementadas. Tiempo de atención y respuesta a las necesidades manifestadas, y percepción de la atención, acompañamiento y respuestas recibidas. También se tiene que hacer una valoración del tiempo de respuesta, del trato recibido a lo largo de todo el proceso, y del resultado de las medidas adoptadas.</p>
--	--	--	---

## ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE REPARACIÓN

ACTUACIÓN	¿QUIÉN?	¿CUÁNDO?	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Definición y desarrollo de medidas restaurativas concretas.</b> Todas las medidas deben estar vinculadas a las necesidades de la persona acosada o agredida y a los recursos de Lafede.cat (por ejemplo, entre otros, flexibilidad laboral de acuerdo con la duración del proceso de reparación: permisos, horario flexible, teletrabajo...; derivación a entidades o agentes externas especializadas en procesos de reparación y justicia restaurativa —que no sea en clave de mediación).</p>	<p>Comisión de Actuación.</p>	<p>A partir del momento en que finaliza la investigación.</p>	<p>Número de medidas restaurativas aplicadas y su valoración.</p>
<p><b>Desarrollo de acciones de cuidado y reparación de los equipos.</b> Los equipos que han vivido una situación próxima de discriminación, acoso o agresión también tienen que ser destinatarios de acciones de cuidados y reparación, por ejemplo, mediante alguna sesión reparativa desarrollada por profesionales externas.</p>	<p>Equipo directivo de Lafede.cat.</p>	<p>A partir del momento que finaliza la investigación.</p>	<p>Número de medidas restaurativas aplicadas y su valoración.</p>
<p><b>Condena pública y explícita de las situaciones de violencias sexuales.</b> A través de las herramientas y los medios que se estimen adecuados, se pueden publicar comunicados en sus webs y redes sociales, hacer declaraciones públicas de los y las representantes, etc. Además, comparecerán en el proceso de denuncia en procesos penales, con lógica restaurativa.</p>	<p>Junta Directiva de Lafede.cat.</p>	<p>Cada vez que sucede una situación en Lafede.cat.</p>	<p>Número de comunicaciones de condena y comparencias de Lafede.cat en procesos de denuncia penal.</p>

<p><b>Incorporación en la memoria de actividades.</b> Hay que recoger el número de veces que se ha activado el protocolo para visibilizar y reconocer estas situaciones como un elemento importante dentro de los procesos de reparación. Además de la incorporación en las memorias de actividad de Lafede.cat y de las entidades miembros, se recomienda promover la difusión de la aplicación del protocolo, respetando la confidencialidad de las personas y los procesos.</p>	<p>Junta Directiva y equipo directivo.</p>	<p>Una vez al año.</p>	<p>Aprobación de la memoria anual de actividades por la Asamblea de Lafede.cat.</p>
--	--	------------------------	---

## ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE ÉTICA

ACTUACIÓN	¿QUIÉN?	¿CUÁNDO?	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Firma de la Carta de compromiso con el protocolo.</b> El compromiso tiene que ser público y de todos los equipos técnicos y directivos que conforman Lafede.cat y las entidades miembros, y se tiene que renovar cada tres años, como mínimo, y cada vez que el protocolo se actualice.</p>	<p>Equipos técnicos y directivos de Lafede.cat y de las entidades miembros.</p>	<p>En la puesta en marcha del protocolo.</p>	<p>Número de firmas.</p>
<p><b>Adaptación de la aplicabilidad del protocolo.</b> Hay que adaptar el protocolo en el Código ético de Lafede.cat y otros documentos fundacionales y de referencia, así como a su vinculación con todo el proceso de transformación institucional que también está haciendo Lafede.cat.</p>	<p>Comisión de Código Ético<sup>13</sup> de Lafede.cat.</p>	<p>En un año desde la aprobación del protocolo por la Asamblea de Lafede.cat</p>	<p>Cada vez que el protocolo se actualice.</p>
<p><b>Vinculación del protocolo con la guía surgida de <i>Sembrando cuidados</i>.</b> Los dos documentos parten de una clara visión feminista y se pueden vincular, de manera transversal, desde su tratamiento de la ética del cuidado. Además, y de manera específica, el protocolo se puede relacionar estrechamente con el punto 9 de la guía, que trata sobre la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual y por razón de género.</p>	<p>Comisión de Seguimiento y Eje de Feminismos.</p>	<p>Con la aprobación del protocolo en la Asamblea de Lafede.cat.</p>	<p>En la memoria anual de actividad de Lafede.cat.</p>
<p><b>Incorporación de indicadores y debates sobre ética, abusos de poder y violencias.</b> Se tienen que compartir herramientas y facilitar espacios de reflexión con las entidades que soliciten el ingreso para ser miembros de Lafede.cat, así como en el seguimiento de las entidades que ya lo son.</p>	<p>Asamblea de Lafede.cat y Eje de Feminismos.</p>	<p>Cada vez que haya una nueva incorporación de entidades en Lafede.cat y una vez al año, al menos, con las entidades federadas</p>	<p>Indicadores de la guía <i>Sembrando cuidados</i>.</p>

13 Espacio integrado por expertas y expertos aprobados por la Asamblea. Sus tareas están vinculadas al seguimiento, revisión y difusión del Código ético y de conducta.

<p><b>Incorporación de criterios de compromiso en la documentación de cesión de espacios de Lafede.cat.</b> Cualquier entidad que utilice de los espacios de Lafede.cat, regularmente o de forma puntual tiene que comprometerse con la lucha y abordaje de acosos, violencias y LGTBIfobia.</p>	<p>Equipo directivo, Comisión de Seguimiento y Eje de Feminismos.</p>	<p>Cada vez que tenga lugar una cesión de espacio en Lafede.cat.</p>	<p>En la memoria anual de actividad de Lafede.cat.</p>
<p><b>Facilitación de herramientas para posibilitar la rehabilitación de los agresores.</b> Las herramientas que se establezcan tienen que estar siempre vinculadas en la garantía de no repetición.</p>	<p>Junta Directiva y equipo directivo.</p>	<p>Una vez finalizado el proceso de investigación.</p>	<p>Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo durante el año y de herramientas facilitadas y su grado de uso efectivo.</p>
<p><b>Garantía y transparencia del carácter democrático del protocolo.</b> Se puede hacer visible el carácter garantista y transparente tanto de la elaboración del protocolo como del funcionamiento de los órganos que surgen, aprovechando el mismo proceso de comunicación y difusión. A su vez, a través de los medios pertinentes, también se puede difundir el relato del proceso de nacimiento y desarrollo del protocolo y de todo aquello que lo conforma.</p>	<p>Junta Directiva y equipo directivo.</p>	<p>Al menos una vez al año en el informe de seguimiento del protocolo.</p>	<p>En la memoria anual de actividad de Lafede.cat.</p>
<p><b>Mecanismos y documentos para difundir buenas prácticas.</b> Las buenas prácticas aprendidas en todo el proceso de elaboración, puesta en marcha y desarrollo del protocolo tienen que servir de referencia para futuras actuaciones propias o ajenas. La recogida y análisis sistemático de información servirá, además, para facilitar cualquier proceso de seguimiento y evaluación de las acciones y de los ejes de actuación del protocolo y, mediante su publicación, aumentar el compromiso de transparencia. Todo ello facilitará una adecuada rendición de cuentas de Lafede.cat, hacia adentro y hacia afuera, sobre los resultados anuales del protocolo, respetando en todo caso la confidencialidad de los procesos.</p>	<p>Equipo directivo, Comisión de Seguimiento y Eje de Feminismos.</p>	<p>Al menos una vez cada dos años.</p>	<p>En la memoria anual de actividad de Lafede.cat.</p>

## Quiénes hacen posible las actuaciones

### Eje de Feminismos

Es un espacio estable de trabajo de Lafede.cat compuesto por personas de las entidades a iniciativa voluntaria, vocales de junta y un apoyo técnico. Se encarga de impulsar la perspectiva feminista en las organizaciones, con debates, reflexiones, sensibilización e incidencia, tanto hacia las organizaciones miembro como externas.

Como espacio impulsor de la elaboración del protocolo, lo presentó en la Asamblea del mes de junio de 2019, donde fue aprobado. Es corresponsable de su implementación, tal como se recoge en las comisiones siguientes.

### Comisión de Seguimiento

Es la encargada de supervisar el funcionamiento del protocolo, sobre todo en las actuaciones de prevención, detección, ética y recuperación. Esta comisión es permanente y tiene que coordinarse con todos los agentes activos en el protocolo, sobre todo con la Comisión de Actuación y el Eje de Feminismos.

Tanto la Comisión de Seguimiento como la Comisión de Actuación serán puerta de entrada para cualquier situación sobre el protocolo que se quiera comunicar.

Las personas que la integran son:

- 1 persona responsable de Recursos Humanos o de prevención de riesgos laborales
- 1 miembro del Eje de Feminismos
- 1 miembro de la Junta Directiva
- 1 miembro del equipo directivo
- 1 miembro de Lafede.cat por convocatoria abierta

### Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento se reúne de manera ordinaria dos veces al año, pero puede hacerlo más veces si es imprescindible, por ejemplo, ante un caso complejo que requiera reunirse con la Comisión de Actuación.

En estos encuentros, la comisión valora la organización, coordinación y gestión de las actuaciones del protocolo puestas en marcha y su relación con los objetivos previstos. A su vez, recopila la información necesaria para los informes, documentos y memorias que las diferentes comisiones o el equipo directivo y la Junta Directiva tienen que desarrollar y presentar sobre los resultados conseguidos. **La valoración** se centra en la medida objetiva de las actuaciones e intervenciones concretas llevadas a cabo dentro de los diferentes ejes establecidos en el protocolo (prevención, detección, atención, recuperación, reparación y ética).

A pesar de que la Comisión de Seguimiento tiene un papel central en la evaluación de todas las acciones específicas realizadas (especialmente en los ejes de prevención y detección), tiene que coordinarse con otras comisiones o grupos en función de las medidas o acciones desarrolladas, que están especificados en la descripción de las actuaciones para cada eje. La evaluación de las actuaciones vinculadas a los ejes de atención y de recuperación es responsabilidad de la Comisión de Actuación.

### Comisión de Actuación

Es la encargada de recibir, gestionar y resolver las comunicaciones y procesos sobre acosos y agresiones. **No es necesario que esta comisión sea permanente**, sino que solo tiene que ponerse en marcha cuando tiene lugar un caso relacionado con el protocolo. Mientras esté activa, se recomienda una continua coordinación con la Comisión de Seguimiento y el Eje de Feminismos.

Todas las personas miembros tienen que tener formación específica, no solo en contenidos de género asociados al protocolo, sino también en el desarrollo operativo de sus circuitos para desarrollar su tarea adecuadamente. En esta capacitación, se debe tener en cuenta donde se pone el foco de atención en lo que se refiere a las posibles situaciones que puedan llegar al grupo, incidiendo en aquellas más probables, sin desatender los peores escenarios.

Las personas que la integran son:

2 miembros de la Comisión Paritaria, que además de las funciones que le atribuye este protocolo, se encarga de llevar a cabo la interpretación, el arbitraje, la mediación, la vigilancia, la aplicación y el cumplimiento del Acuerdo laboral de Lafede.cat. Está formada por dos miembros de la Junta Directiva, elegidos por la misma junta, y dos representantes que escogerá el personal laboral de entre las trabajadoras de la entidad. Se reúne las veces que haga falta a instancia de alguna de las partes que la integran.

1 persona responsable de prevención de riesgos laborales.

2 miembros del Eje de Feminismos.

### **Funcionamiento**

La persona de referencia del caso concreto es la responsable de la gestión y custodia de la documentación que tiene que quedar en la sede de Lafede.cat, garantizando la confidencialidad de la información.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le tiene que devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida seguir adelante con la denuncia, la documentación se tiene que adjuntar al expediente de investigación.

En todos los casos, se deben tener en cuenta las comunicaciones recibidas a efectos estadísticos para el seguimiento del protocolo por parte de la federación o la entidad, sin identificar los datos de las personas implicadas.

# Seguimiento y evaluación

El **seguimiento** del protocolo, como se ha mencionado con anterioridad, es responsabilidad de la Comisión de Seguimiento, que tiene que supervisar su funcionamiento integral y, por lo tanto, de cada una de sus acciones.

Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento son:

- 1 persona responsable de Recursos Humanos o de prevención de riesgos laborales.
- 1 miembro del Eje de Feminismos.
- 1 miembro de la Junta Directiva.
- 1 miembro del equipo directivo.
- 1 miembro de Lafede.cat por convocatoria abierta.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de manera ordinaria dos veces al año, y este periodo se ampliará a la temporalidad que sea imprescindible de manera extraordinaria (como por ejemplo ante un caso complejo donde tenga que reunirse con la Comisión de Actuación).

En estos encuentros, la comisión valorará la organización, coordinación y gestión de las actuaciones del protocolo puestas en marcha y su relación con los objetivos previstos, y recopilará la información necesaria para los informes, documentos y memorias que las diferentes comisiones o el equipo directivo y Junta Directiva tienen que desarrollar y presentar sobre los resultados conseguidos.

La **evaluación** se centrará en la medida objetiva de las actuaciones e intervenciones concretas llevadas a cabo dentro de los diferentes ejes establecidos en el protocolo. A pesar de que la Comisión de Seguimiento también tiene un papel central en la evaluación de todas las acciones específicas realizadas (especialmente en los ejes de prevención y detección), tendrá que coordinarse con otras comisiones o grupos según los ejes de actuación a los que pertenezcan las medidas o acciones desarrolladas. En las tablas de actuaciones por ejes se puede consultar quién tiene las competencias de desarrollo de cada una de las acciones.

La evaluación de las actuaciones vinculadas a los ejes de atención y de recuperación es responsabilidad de la Comisión de Actuación, que se conformará cada vez que tenga lugar una situación que lo requiera y que, una vez cerrada el proceso, trasladará los resultados a la Comisión de Seguimiento, respetando siempre la confidencialidad de las personas implicadas en el procedimiento.

Algunos de los indicadores que pueden usarse en la evaluación se pueden consultar en las tablas de actuaciones por ejes.

# Comunicación institucional

Nos referimos a la comunicación institucional atendiendo a la difusión —interna y externa— que Lafede.cat tiene que poner en marcha para informar sobre el protocolo y para transmitir noticias a su entorno, como por ejemplo sus resultados después de su implementación.

Los procesos de comunicación tienen que ir vinculados al resto de fases del protocolo, por lo tanto, tienen que respetar y cumplir las directrices de los principios de actuación general.

La comunicación interna tiene que dar a conocer no solo el protocolo y los motivos por los que se ha tomado la decisión de elaborarlo, sino también, en este caso, el proceso participativo y colaborativo de creación conjunta, con el objetivo de hacer del protocolo una herramienta que todo el mundo asuma y sienta como propia.

A escala externa, la comunicación y difusión del protocolo debe servir para difundir no solo el papel del protocolo como herramienta propia ante las discriminaciones, sexismo, acosos y agresiones, sino también como una declaración de intenciones de Lafede.cat de su posicionamiento para hacer frente a cualquier tipo de violencia sustentada por el patriarcado.

## COMUNICACIÓN OPERATIVA DEL PROTOCOLO



## DISCURSO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO<sup>14</sup>

No se debería de decir nunca que en los espacios físicos y relacionales de Lafede.cat no se ha producido ningún acoso o agresión. Solo se debe decir que no ha habido denuncias o que se tiene constancia. Es importante distinguir entre "hechos sucedidos y hechos denunciados interna o externamente". Existe evidencia científica y criminológica de que es contraproducente no diferenciarlos.

Todas las personas que pertenezcan a Lafede.cat deben sentir que **forman parte del protocolo** y querer **dar respuesta** a estas problemáticas machistas que afectan a las mujeres y personas de los colectivos LGTBI, que limitan nuestra libertad y atentan contra nuestros derechos fundamentales.



No hay nada que justifique el sufrimiento de acosos o agresiones. La única **causa es el sistema patriarcal** y el sistema de valores sexistas/machistas que lo sustentan.

**Algunas recomendaciones para comunicar información sobre agresiones sexuales adecuadamente<sup>15</sup> son:**



<sup>14</sup> Elaboración propia a partir de la Guía para la elaboración de protocolos ante las violencias sexuales en espacios públicos de ocio.

<sup>15</sup> Información adaptada, extraída del Máster en Género y Comunicación (UAB). Versión ampliada disponible en [http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/recomendaciones\\_para\\_informar\\_sobre\\_agresiones\\_sexuales.pdf](http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/recomendaciones_para_informar_sobre_agresiones_sexuales.pdf)



Todas estas directrices y recomendaciones pueden vincularse, con las adaptaciones necesarias a la normativa ética de comunicación, lenguaje fotográfico y audiovisual de Lafede.cat y con el *Vademécum para una información internacional responsable*, elaborado por Lafede.cat en el marco del proyecto europeo Devreporter.

El objetivo de una comunicación adecuada es, en este caso, transformar los discursos para conseguir un cambio en el imaginario social en lo que se refiere al sexismo, las discriminaciones y las violencias sexuales.

# Recomendaciones para el trabajo de cooperación sobre el terreno

Es necesario vincular los cambios de cultura organizativa que se están produciendo en Lafede.cat y en las entidades miembros también en el trabajo sobre el terreno, tanto en la comprensión de las violencias como en la intervención ante estas. Para conseguirlo, listamos algunas sugerencias

- Respetar las leyes y estándares internacionales (IASC, Naciones Unidas, CHS alliance...) y vincular a estos todas las acciones que se lleven a cabo:
  - Prohibir cualquier tipo de acercamiento sexual a niños menores de 18 años, independientemente de la edad señalada como mayoría de edad por la ley nacional. No puede aducirse como defensa en estos casos una estimación errónea de la edad del niño.
  - Prohibir y condenar el canje de dinero, trabajo, servicios o cualquier tipo de beneficio por favores sexuales o comportamientos y actitudes humillantes hacia cualquier persona con la que se tenga una relación.
  - Disuadir al personal de mantener relaciones sexuales con personas usuarias de las actuaciones desarrolladas. Adicionalmente, pueden comportar un daño a la ética profesional de la persona y de la misma entidad a causa de la diferencia en el estatus de poder entre las personas involucradas en la relación
- Promover y garantizar que todas las entidades que forman parte de Lafede.cat dan a conocer, forman y sensibilizan en el protocolo y el abordaje de las violencias sexuales a todos sus equipos con destino sobre el terreno. Entre otras medidas, se pueden incluir:
  - Socializar los conceptos, como por ejemplo acoso o agresión (y otros que puedan aparecer en el protocolo), y establecer indicadores comprensibles, para detectarlos y poder hacerles frente.
  - Exigir la firma explícita de compromiso con todas las directrices y normativa que recoge el protocolo a todas las personas que desarrollen su trabajo sobre el terreno.
  - Planificar y desarrollar sesiones periódicas de ética de los cuidados para aumentar la confianza y el empoderamiento de todas las personas con destino sobre el terreno. La intención es que todo el mundo se sienta seguro y confiado en el momento de interponer una queja o denuncia, sea como persona acosada o agredida, o como testigo de cualquier otro tipo de situación.
  - Crear un instrumento, a modo de *check-list*, para identificar y analizar las actuaciones sobre terreno con perspectiva de género.
- Establecer acuerdos con las copartes y organizaciones socias que estén incluidos en la firma de los contratos o convenios de colaboración, entre otros:
  - Disponer de un protocolo similar para poder desarrollar tareas de cooperación conjuntamente.

- Disponer de un código ético que regule y oriente el comportamiento de las personas que trabajan con la coparte y condicionar la continuidad de la colaboración a su compromiso firme con la prevención, la atención y erradicación de situaciones de discriminación, acoso o agresión.
  - Crear un instrumento, a modo de *check-list*, para identificar y analizar el trabajo con perspectiva de género que se desarrolla en los países donde se llevan a cabo proyectos y para identificar el trabajo de las copartes en la detección de acosos, violencias machistas/violencias sexuales y LGTBIfobia. Adoptar este tipo de herramienta supone hacer un ejercicio de honestidad dentro de la misma entidad, que se interesa por las organizaciones con las que trabaja y también toma conciencia de las realidades de los territorios y de las copartes, sean positivas o no. A partir de las informaciones recopiladas mediante este instrumento, se puede pedir un mayor compromiso a las copartes o unir esfuerzos para fortalecer luchas comunes.
  - Disponer de canales de denuncia especialmente dirigidos para personas que trabajan sobre el terreno (o asegurar que les son útiles los existentes) que tengan en cuenta las lenguas que se hablan y los sistemas de que disponen. Estos canales tienen que asegurar la posibilidad de informar inmediatamente si se es testigo o hay sospecha de un caso de violencia sexual, sea hacia una compañera o compañero o hacia una persona usuaria de las actuaciones de la organización e independientemente de quien sea el agresor.
- Disponer de formularios de denuncia de acosos, abusos y agresiones disponibles en las lenguas que sean necesarias.
  - Designar una figura dotada de los recursos adecuados para actuar como punto focal (defensora de los derechos de las personas que sufran violencias sexuales). Esta persona tiene que estar en contacto directo y permanente con las personas responsables del protocolo de Lafede.cat.
  - Impulsar, desde Lafede.cat, la elaboración de un plan formativo específico sobre prevención de las violencias machistas/violencias sexuales y LGTBIfobia para el personal que desarrolle su trabajo sobre el terreno.
  - Conocer la frecuencia de acosos, abusos y agresiones en el ámbito del trabajo sobre el terreno y rendir cuentas anualmente hacia la propia organización, el resto de organizaciones y la sociedad civil con datos fiables, manteniendo los criterios de confidencialidad. Para llevar a cabo esta tarea, se puede confeccionar una base de datos de registro y seguimiento de denuncias, de acceso restringido y respeto a la confidencialidad de todas las denuncias.
  - Confeccionar una herramienta de difusión de buenas prácticas y resultados positivos en el trabajo sobre el terreno, para dar a conocer, compartir y hacer valer aquellas experiencias eficaces ante las violencias sexuales, que puedan servir de ejemplo para otras organizaciones.

# 2.

---

Proceso

---

y diagnóstico

---

# Proceso de elaboración del protocolo

Lafede.cat ha llevado a cabo un proceso participativo entre las entidades miembros para conseguir un protocolo que fuera transformador y empoderador. El camino también nos ha ayudado a cuestionarnos y a tomar conciencia de la realidad en la que trabajamos y desarrollamos los proyectos.

Con el acompañamiento de Creación Positiva, el proceso completo de elaboración del protocolo en clave feminista interseccional ha consistido en las siguientes fases:

## FASE PREVIA (mayo-junio 2018): **Definición y presentación de la propuesta**

Desde el Eje de Feminismos y el equipo técnico de Lafede.cat se define la necesidad de un apoyo externo para elaborar un protocolo propio. Así pues, se inician reuniones para definir el encargo que se hace a la asociación Creación Positiva. A través de encuentros con la asociación, se concreta el enfoque del protocolo y la definición de las siguientes fases..

FASE 1 (junio-diciembre 2018): **Proceso diagnóstico** (detallado en el punto 2.1. de este mismo apartado).

FASE 2 (enero, febrero y abril 2019): **Proceso de capacitación** (detallado en el punto 2.2. de este mismo apartado).

FASE 3 (enero-mayo 2019): **Elaboración colaborativa del protocolo y de los documentos de referencia** (desarrollado en el punto 3.5.2. del protocolo)

El desarrollo de los elementos prácticos y operativos del protocolo se ha llevado a cabo mediante un proceso participativo y compartido de reflexión conjunta e individual, confección de ideas y valoración y validación de contenidos, abierto a las entidades federadas, equipo técnico, equipo directivo y Junta Directiva de Lafede.cat. Una primera parte de esta fase ha sido trabajada de forma presencial y una segunda parte de la fase ha sido realizado en línea, mediante varios documentos compartidos con personal del equipo técnico de Lafede.cat y también con miembros de la Junta Directiva.

FASE 4 (mayo-junio 2019): **Validación, presentación y aprobación.**

A pesar de haber desarrollado un proceso continuo de seguimiento y validación de las varias fases del protocolo, antes de la presentación final y de la aprobación por parte de la Asamblea general, se llevan a cabo varios encuentros y reuniones para evaluar y cerrar aspectos concretos del documento final. Así, en la última fase se celebran tres encuentros con parte del equipo motor —dos vocales de la junta, el equipo directivo y la persona técnica de feminismos—, dos de estas abiertas a otras entidades que han participado de forma activa en todo el proceso.

Al finalizar esta fase, se inicia un nuevo periodo que arranca con la presentación del protocolo en varias jornadas abiertas, así como su publicación en el sitio web.

# Proceso diagnóstico

La primera fase para la elaboración del protocolo ha sido un proceso de diagnóstico participativo, en el que han colaborado varias agentes clave con diferentes escalas competenciales y experienciales dentro de Lafede.cat y de las entidades miembros que la componen.

Las informaciones recogidas de primera mano en la diagnosis y expuestas como resultados en este documento presentan una fotografía de la realidad que se vive y se percibe en Lafede.cat y en las entidades miembros sobre el estado de varias cuestiones sobre la perspectiva feminista, las violencias machistas y las violencias sexuales. El análisis de esta fotografía sirve como punto de partida para la vinculación de los resultados obtenidos con las actuaciones dentro de los diferentes ejes de intervención (prevención, detección, atención, recuperación, reparación y ética).

---

## Metodología e instrumentos del proceso diagnóstico

---

La metodología desarrollada, desde una vertiente feminista de investigación, ha sido eminentemente cualitativa, aunque también se han usado técnicas e instrumentos que han facilitado varias informaciones cuantitativas.

La metodología cualitativa ha facilitado el éxito de los objetivos de esta primera fase:

- Analizar el discurso de las personas y grupos de personas participantes en la diagnosis de acuerdo con las premisas e hipótesis iniciales.
- Interrelacionar y contrastar las informaciones y relatos recogidos mediante los instrumentos desarrollados adaptados para este proceso.
- Hacer valer las experiencias personales y grupales por encima de las cifras, poniendo el peso de la investigación en el análisis y categorización de los discursos.

Para desarrollar el presente proceso de diagnóstico inicial y vincularlo con los productos finales (Protocolo de abordaje de las violencias sexuales en Lafede.cat y recomendaciones para el trabajo de cooperación sobre el terreno relativas a las violencias sexuales ejercidas contra las mujeres y las personas en situaciones de múltiples discriminaciones) y con los procesos de cambio que Lafede.cat está experimentando desde hace un tiempo, se han usado premisas de la investigación feminista y de ética de la investigación, tanto en los contenidos escogidos para analizar como en la metodología llevada a cabo, como por ejemplo:

- Formación especializada en perspectiva de género y estudios feministas de las personas encargadas de llevar a cabo la diagnosis.
- Inclusión de la perspectiva de género en las técnicas, instrumentos y análisis de la información.
- Visibilización de la voz de las mujeres y de sus experiencias desde diferentes escalas competenciales.

- Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en todas sus perspectivas.
- Utilización de documentos de confidencialidad y protección de datos.

## Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos que han posibilitado la recogida de información del proceso, análisis de datos y posterior obtención de resultados han sido:

### Análisis de fuentes

- Revisión de materiales originales sobre violencias sexuales elaborados por la asociación Creación Positiva, que han contribuido a fundamentar el marco interpretativo sobre las violencias sexuales, poniendo de manifiesto que estas violencias no solo son ejecutadas por los autores materiales, sino también por aquellas estructuras organizativas que no las previenen activamente.
- Selección y adaptación metodológica de líneas de acción y marcos teóricos de referencia (sobre violencias sexuales y protocolos) de la asociación Creación Positiva, que aportan la idea del abordaje desde el continuum, tanto en los procesos de intervención, actuando bajo diferentes ejes de abordaje interrelacionados (en este caso prevención, detección, atención, recuperación, reparación y ética), como en la conceptualización y comprensión de las violencias sexuales como violencias machistas no aisladas o independientes, sino como piezas del conjunto de estrategias estructurales patriarcales para la dominación.

### Análisis documental de fuentes secundarias

- Revisión y análisis documental del ámbito legislativo y judicial en el que se enmarcará el protocolo.
- Consulta y análisis de documentos de organización y gobernanza de Lafede.cat.
- Consulta y análisis de documentos y materiales relacionados con violencias sexuales y protocolos de Lafede.cat y de entidades miembros.

### Entrevista

- Entrevistas semiestructuradas adaptadas a los perfiles competenciales, experienciales y de expertise de las personas entrevistadas.

### Observación

- Recogida de información y análisis de la planificación de estrategias, y facilitación y dinamización de varias acciones de prevención, detección y atención ante las violencias sexuales llevadas a cabo por Creación Positiva. De forma previa al protocolo de Lafede.cat, para extraer y transferir las experiencias adecuadas desarrolladas en otros procesos.
- Recogida de observaciones y análisis de comportamientos llevadas a cabo mediante la adaptación de la herramienta de observación de género de la Xarxa d'Economia Solidària ([XES](#)).

### Grupos de recogida de información

- Encuentros con varias entidades miembros, profesionales y representantes de la Junta Directiva de Lafede.cat, para exponer el proceso de elaboración del protocolo y recopilar información sobre diferentes aspectos relacionados con la diagnosis y posteriores actuaciones de intervención.

### Datos cuantitativos

A lo largo del proceso de diagnóstico desarrollado en Lafede.cat han participado un total de 53<sup>1</sup> entidades y de aproximadamente 60 personas, organizadas de la siguiente manera:

**Entrevistas:** 11 entrevistas llevadas a cabo al equipo técnico, Junta Directiva y entidades miembros de Lafede.cat.

- 11 personas participantes<sup>2</sup>
- 8 entidades participantes

**Observaciones:** 3 observaciones realizadas en diferentes espacios de coordinación e interrelación, dentro de Lafede.cat.

- Reunión de coordinación del proceso de elaboración del protocolo. Observación participante no estructurada.
  - 13 personas asistentes
  - 11 entidades asistentes
- Comisión de Código ético. Observación no participante estructurada.
  - 4 personas asistentes
  - 2 entidades asistentes
- Asamblea extraordinaria de Lafede.cat. Observación no participante estructurada.
  - 48 personas asistentes<sup>3</sup>
  - 39 entidades asistentes

**Grupos de recogida de información:** 3 grupos de recogida de información con diferentes agentes que forman parte de Lafede.cat y de sus entidades miembros.

- Con el Eje de Feminismos: 1 reunión de exposición del proceso y de recogida de información a escala presencial y, posteriormente, mediante una plantilla, enviada vía correo electrónico, para rellenar con varios datos asociados a la diagnosis y a posteriores intervenciones (principios orientadores del protocolo, acciones relacionadas con los ejes de intervención, vinculación del protocolo, etc.).
  - 11 personas participantes
  - 8 entidades participantes
- Con el Eje de Feminismos y otras entidades: 1 reunión con entidades miembros de la de Eje de Feminismos y abierta a otras, para profundizar en la concreción de actuaciones vinculadas a los ejes de actuación y relacionadas con los resultados de la diagnosis. La metodología llevada a cabo fue, en este caso, el trabajo en grupos (3 grupos asociados a los ejes de prevención y detección, atención y recuperación, y ética y reparación respectivamente).
  - 16 personas participantes
  - 9 entidades participantes
- Con el Grupo de Coordinación del Protocolo: 2 reuniones con el Grupo de Coordinación del Protocolo, una de estas abierta a otros representantes de entidades de Lafede.cat para concretar

1 La suma de las cantidades desglosadas en cada una de las técnicas desarrolladas no coincide con la cifra total de entidades y personas debido a la participación de la misma entidad o persona de la misma entidad en diferentes técnicas de recogida de información.

2 Se usa el término participantes para aquellas personas o entidades que han colaborado en las entrevistas y/o en el grupo de recogida de información con el Eje de Feminismos, contribuyendo con materiales o discursos propios, y se usa el término asistente para aquellas personas o entidades que solo han estado presentes en los espacios observados.

3 Cantidad contabilizada al inicio de la asamblea, puesto que a lo largo de la sesión hubo varias salidas e incorporaciones.

y validar las actuaciones trabajadas previamente con el resto de participantes en los grupos de recogida de información.

- 4 personas participantes
- 3 entidades participantes

---

## Resultados

---

Los resultados que se presentan a continuación son fruto del vaciado, análisis, triangulación y comparativa de cada una de las informaciones recogidas y extraídas mediante las técnicas y los instrumentos señalados con anterioridad y usados en el proceso de diagnóstico.

Los resultados se organizan en 6 dimensiones para facilitar su comprensión, a pesar de que algunos de estos pueden ser extrapolables a más de una, lo que refuerza la idea de continuum, tanto de la percepción de las violencias sexuales como del proceso de intervención ante estas.

Estas 6 dimensiones son:

- Perspectiva de género en clave feminista
- Violencias machistas y violencias sexuales
- Elementos del protocolo
- Instrumentos del protocolo
- Vinculación con el protocolo
- Recomendaciones para el *trabajo de cooperación sobre el terreno*

El proceso de elección de las dimensiones atiende a criterios normativos, interpretativos y técnicos. El objetivo ha sido hacer una interrelación y comparativa entre las normas y directrices técnicas que marcan las diferentes fuentes de información consultadas en los análisis documentales, la experiencia en este ámbito de la entidad encargada del proceso de acompañamiento y las realidades de los relatos, discursos y dinámicas recogidas y observadas en primera persona a lo largo de la diagnosis.

Los resultados de cada una de estas dimensiones se presentan a continuación. Se debe señalar que junto con algunos de los resultados —o en la redacción de estos— se evidencian propuestas de actuación que, si bien pertenecen a la tercera fase del proceso y no son definitivas porque no están consensuadas, aparecen como ejemplos de ideas clave a tener en cuenta y reflexiones sobre algunos aspectos relatados u observados a lo largo del proceso de diagnosis, que facilitan la comprensión o contextualización de los resultados que acompañan.

### Perspectiva de género en clave feminista

#### Valoración de la importancia y la validez que se otorga a la introducción y afianzamiento de la perspectiva de género en clave feminista en Lafede.cat y las entidades miembros.

Para una adecuada puesta en marcha y mantenimiento de procesos de transversalización de la perspectiva de género, así como de creación de políticas de igualdad, es necesario un compromiso explícito por parte de la organización. Por un lado, un compromiso con conformar unas bases sólidas en cuanto al discurso que regirá las relaciones dentro de esta y, por otro, con posibilitar su materialización en dinámicas y medidas concretas.

En esta dimensión se presentan los resultados relacionados con las percepciones que se tienen sobre los aspectos mencionados a escala interna de Lafede.cat, referidas a las entidades miembros y también a agentes y entes externos.

A la pregunta de cuál es la importancia que se otorga a la introducción de la perspectiva de género en clave feminista en Lafede.cat y las entidades miembros, y ejemplos que visibilizan su grado de desarrollo; qué documentos regulan o tratan la temática y qué agentes están implicadas, los resultados han sido:

- Actualmente, y de manera decidida, existe un discurso feminista apropiado en el ámbito conceptual, pero falta interiorizarlo y ponerlo en práctica, consolidarlo y transversalizarlo, internamente, en todos los grupos de trabajo, ejes y espacios participativos de Lafede.cat y también en las dinámicas cotidianas de las entidades miembros. Eso no se presenta como una tarea fácil, puesto que Lafede.cat está integrada por una gran diversidad de entidades y es importante adecuar los ritmos de los procesos, la elaboración de los discursos y su puesta en práctica en las diferentes dinámicas y tempos de todas las entidades.

En relación con el trabajo de inclusión de prácticas y discursos feministas, destaca el papel del Eje de Feminismos y el proceso participativo desarrollado en Sembrando cuidados. Además, existe un claro reconocimiento de los esfuerzos e implicación del equipo técnico y de la Junta Directiva en el trabajo de inclusión.

Sin embargo, se detecta que aún hoy en día se tiene que trabajar, entre otros, la paridad de género, la sensibilización en clave feminista y, sobre todo, los roles de las mujeres en los espacios de toma de decisiones dentro de Lafede.cat, ya que la mayoría de participantes en los espacios de cuidado son mujeres y en los espacios de incidencia, hombres. No solo se detecta esta diferencia de acuerdo con la participación, sino también se pone de manifiesto a efectos prácticos, ya que generalmente las mujeres se encargan más de las tareas de cuidados que los hombres, elemento que claramente se refleja en las dinámicas y discursos evaluados en diferentes espacios participativos.

En aquellos que han sido observados se han podido comprobar algunas carencias en cuanto a la relación entre lo conceptual y su puesta en práctica, identificando dinámicas que se alejan de las premisas iniciales del discurso feminista adoptado y que reproducen mandatos patriarcales asociados a roles de género, discursos enmarcados en preceptos machistas y dinámicas de poder simbólicas con base de género. Por ejemplo, baja utilización del lenguaje inclusivo —sobre todo por parte de los hombres—, tareas de cuidado de los espacios llevadas a cabo mayoritariamente por mujeres, alta ocupación masculina de los espacios físicos, temporales y simbólicos, segregación por sexo a escala competencial y técnica, actitudes impregnadas de sesgos de género hacia las otras personas —especialmente las mujeres—, disparidad entre los discursos y los comportamientos, etc.

- Aun así, desde un enfoque más teórico y aprovechando todo el trabajo hecho para elaborar el discurso de base feminista y desarrollar el proceso que se ha puesto en marcha hacia un cambio en las dinámicas organizativas y relacionales (Eje de Horizontalidades y Sembrando cuidados), se manifiesta claramente que Lafede.cat tendría que ser un ejemplo, como promotora de los procesos de cambio y de mejora, para todas las entidades. A su vez, se pone una especial atención en las entidades más “pequeñas”, que, en algunos casos, preocupan especialmente en cuanto a la inclusión de políticas de igualdad y a la organización del abordaje de las violencias sexuales, a causa de las dinámicas de acercamiento, casi “familiar”, que se dan, y donde se perpetúan mitos que colocan a los agresores como figuras desconocidas, externas al entorno próximo de la agredida (“aquí es muy difícil que pase esto, porque todo el mundo nos conocemos”).

Por lo tanto, no solo es necesario que Lafede.cat asuma su papel como modelo y promotora, sino también que las entidades se impliquen, aumentando sus responsabilidades y proactividad en el proceso de reflexión, cambio y desarrollo. Para lograrlo, se tienen que poner las herramientas pertinentes porque todas las entidades den credibilidad, importancia y continuidad al protocolo y se lo apropien. Todo esto puede facilitar el reconocimiento y compromiso de todo el mundo.

- En esta línea, y aprovechando el gran impulso que el proceso de cambio en Lafede.cat ha tenido en el último año, hay que plantearse la ampliación conceptual del discurso y dirigirla al desarrollo del abordaje del feminismo como eje político, ampliando las temáticas y posicionamientos más allá de la ética del cuidado, donde Lafede.cat todavía está muy inmersa.
- La ampliación de las temáticas y posicionamientos sobre el discurso feminista también es necesaria para abrir la mirada y empezar a trabajar en medidas concretas que identifiquen Lafede.cat como entidad con una clara visión feminista. Desde el punto de vista normativo, por ejemplo, se halla la necesidad de adecuar todos los documentos de organización y gobernanza desde una perspectiva feminista, e ir más allá de apuntar solo medidas de conciliación —más bien vinculadas con las relaciones laborales— y de paridad, en cuanto a la representación por sexo.

También se propone ampliar, adecuar o crear medidas vinculadas a los espacios de participación, donde a veces el elevado peso de asistencia presencial dificulta una conciliación real.

Actualmente, no existe en Lafede.cat ningún documento que regule o trate de forma concreta todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en clave feminista. Aun así, se han encontrado algunos discursos que han referido que los documentos que existen sí que contienen esta perspectiva.

- Es necesario, por lo tanto, abordar los retos de hacer una explícita incidencia feminista, hacia adentro y hacia afuera de Lafede.cat, desarrollando agendas concretas donde se transversalice el feminismo a la práctica, llegando a los espacios participativos y de toma de decisiones internos y a las entidades miembros, pero también a las administraciones públicas.

## Violencias machistas y violencias sexuales

### Manifestaciones de violencias machistas/violencias sexuales que tendrían que estar reflejadas en el protocolo.

Además de hacer referencia a las manifestaciones que, de inicio, se apuntan en la propuesta para la elaboración del protocolo y que se mencionan en este apartado, se ha recopilado una serie de necesidades en cuanto a otras manifestaciones de las violencias y también sobre las estructuras relacionales que las originan y las perpetúan.

Así, a la pregunta de qué manifestaciones de las violencias machistas y violencias sexuales conoces y crees que tendrían que estar dentro del protocolo, los resultados son:

- Falta mucha formación en violencias sexuales porque hay mucho desconocimiento sobre el tema. Por eso hay que exponer, de inicio, dentro del marco interpretativo y conceptual del protocolo una explicación pertinente de la raíz estructural de las violencias machistas y las violencias sexuales y de las relaciones que se establecen de acuerdo con las dinámicas de poder marcadas por el patriarcado, que posibilitan situaciones y circunstancias de opresión y privilegio.
- Aquellas manifestaciones concretas señaladas en la propuesta previa del protocolo:
  - Acoso por razón de sexo
  - Acoso por razón de opción sexual, identidad y/o expresión de género
  - Agresiones sexuales y agresiones tipificadas penalmente como abusos sexuales
  - Acoso sexual y agresiones sexuales (uso de los espacios por personas sin vínculo directo con Lafede.cat)
  - Violencias machistas en parejas
- Se hace imprescindible que aparezcan todas aquellas violencias llamadas cotidianas, sutiles, normalizadas y/o "invisibles", que a veces son difícilmente identificables, tanto si son sufridas como si son ejercidas.

- Se debe tener en cuenta cómo vincular todas estas manifestaciones de las violencias con las relaciones que se dan en Lafede.cat, y no solo en clave de género, sino también en cuanto a estatus dentro de los espacios participativos y en las entidades.
- Hasta ahora, Lafede.cat ha mostrado un compromiso contra las violencias machistas y violencias sexuales de formar reactiva, como por ejemplo añadiéndose a manifiestos de otras plataformas o reivindicando su posicionamiento solo en fechas señaladas, por ejemplo, el 25N<sup>4</sup>. Hay que trabajar y hacer valer todo lo que tenga que ver con la sensibilización y la prevención de cualquier manifestación de las violencias con base de género y actuar de manera proactiva para evitar que sucedan en el contexto de Lafede.cat, así como para posicionarla públicamente en contra.

## Elementos del protocolo

### Características particulares del protocolo, y fundamentos y componentes que tiene que contemplar

Esta dimensión se caracteriza por poner de manifiesto dos visiones en cuanto al protocolo. La primera se dirige a cuál sería el papel del protocolo como herramienta con identidad propia y como instrumento de incidencia, dentro y fuera de Lafede.cat y de las entidades miembros. La segunda se refiere a los elementos técnicos y a las directrices concretas que conformarían el protocolo, a su uso y desarrollo en el abordaje de las situaciones de violencias sexuales.

A las preguntas sobre las características y particularidades del protocolo como instrumento de incidencia hacia adentro de Lafede.cat (dirigido a la Junta Directiva, entidades miembros, ejes y grupos de trabajo, equipo técnico y entidades no miembros con algún tipo de vinculación con la federación) y hacia fuera de Lafede.cat (administraciones y organismos públicos, entidades y colectivos sin vinculación directa con la federación, sociedad civil, etc.), los resultados son:

- El protocolo tendría que ser una herramienta que sirva, como mínimo, para:
  - visibilizar, desnormalizar y reconocer las violencias que tienen lugar en Lafede.cat y las entidades miembros, para poder hacer frente a cada una de las situaciones que se puedan encontrar.
  - sensibilizar, prevenir y empoderar a todo el mundo que forme parte de Lafede.cat, entidades miembros y colectivos, organismos y personas relacionadas que se relacionen.
  - servir de referencia para las entidades en sus procesos de prevención, detección, atención, recuperación, etc.
  - crear una cultura de tolerancia cero y posicionamiento público de las entidades ante las violencias sexuales.
  - articular un buen discurso antipatriarcal para hacer frente público en casos que puedan suceder dentro del sector, visibilizando el compromiso público y proactivo de Lafede.cat ante las violencias sexuales
- Hay que visibilizar el protocolo como proceso en sí mismo, vivo y susceptible de revisión y de adaptación, haciendo valer y reflejando la importancia de los procesos previos de reflexión y cambio de Lafede.cat, que dan lugar a esta nueva herramienta de intervención, elaborada de forma participativa.
- Además, se tiene que establecer si el protocolo tendrá vinculación con otros instrumentos organizativos de Lafede.cat, como será y sus implicaciones.
- Para acabar, hay que comunicar la creación del protocolo, sus objetivos y su funcionamiento desde la práctica, con herramientas motivadoras y adaptadas a los diferentes públicos receptores. Hacia adentro, se tendría que hacer en pequeños grupos y mediante un formato práctico

4 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

y participativo. Hacia afuera, se tendría que priorizar una difusión clara y comprensible, sin caer en aspectos muy teóricos y mediante herramientas estimulantes de lectura y comprensión de los mensajes que se quieran transmitir.

A las preguntas sobre lo que se denomina protocolo operativo, es decir, las directrices de intervención que se tienen que seguir ante una situación de acoso o agresión sexual (qué se tiene que hacer, cómo se tiene que hacer, quién lo hace, cuándo se hace...), los elementos que han salido en la diagnosis como piezas fundamentales son:

- En cuanto a contenidos, el protocolo operativo tiene que contener directrices relacionadas con:
  - Acogida y acompañamiento adecuados a la persona acosada o agredida.
  - Focalización en la persona adulta acosada o agredida, respetando sus deseos en todo el proceso de intervención.
  - Abordajes desde el cuidado, no solo con la persona acosada o agredida, sino también con los equipos de su entorno.
  - Compromiso claro de confidencialidad y protección a lo largo de todo el proceso de intervención.
  - Consideraciones y directrices sobre posibles investigaciones administrativas.
  - Clarificación del proceso de comunicación e interposición de denuncia, tanto en el ámbito interno como externo.
  - Aproximación de la duración de los procesos y concreción de los tiempos de resolución.
  - Concreción de premisas para realizar el cierre de los casos.
  - Consideraciones para el tratamiento de denuncias no actuales.
  - Concreción de medidas de reparación del daño de la persona agredida o acosada.
  - Seguimiento y revisión de los casos, incluyendo el seguimiento de la persona acosada o agredida y, si fuera posible, del acosador o agresor.
  - Elaboración de informes anuales que permitan obtener datos cuantitativos y cualitativos y que, a modo de observatorio, pongan de manifiesto el estado de las cuestiones relacionadas con el protocolo dentro del contexto de Lafede.cat.
- Además, la estructura del protocolo operativo tiene que ser clara, sencilla, concreta y visual, para facilitar su puesta en marcha y su uso por parte de las personas implicadas en las diversas situaciones que se contemplen.

## Instrumentos del protocolo

### Herramientas y agentes clave de referencia para el abordaje de situaciones señaladas en el protocolo

Los elementos que tienen que conformar el protocolo tienen que estar gestionados por referentes (personas o grupos) responsables de velar por su correcto desarrollo, no solo del protocolo operativo, sino del protocolo como herramienta de incidencia e integradora de todos los ejes de actuación ante las violencias sexuales.

A las preguntas sobre la exploración de qué instrumentos, que hasta ahora no existen, tendrían que formar parte del protocolo, las respuestas son

- Creación de un comité de intervención, que podría estar conformado por alguna persona referente del equipo técnico, del Eje de Feminismos y de las entidades miembros. El número de personas participantes tendría que ser impar, 3 es el número más reiterado en los resultados.

Idealmente, estas personas tendrían que contar con una formación adecuada en perspectiva de género y violencias machistas y sexuales.

- Otra figura, no excluyente del comité, sería un punto focal para aglutinar las informaciones, quejas y denuncias de las situaciones que se puedan dar en Lafede.cat y entidades miembros.
- Además de los instrumentos de carácter interno, se hace referencia al establecimiento de alianzas y acuerdos con agentes externas para asesorar y formar las personas que intervengan en el protocolo y para derivar casos.
- Para finalizar, aparece la necesidad de, de manera transversal a los instrumentos que formen parte del protocolo, crear espacios de cuidado y autocuidado para las personas implicadas de forma activa en el protocolo.

## **Vinculación de las entidades miembros de Lafede.cat con el protocolo**

### **Configuración del vínculo y grado de cumplimiento por parte de todas las entidades y colectivos adheridos al protocolo**

Como ya se ha mencionado en la primera dimensión de la diagnosis, el compromiso explícito de las instituciones hacia las políticas de igualdad de género y actuaciones proactivas ante las violencias sexuales es un elemento sustancial para poder llegar a las personas implicadas y desarrollarse de forma efectiva. Por eso, en este caso, la vinculación de las diferentes agentes y entidades del entorno de Lafede.cat con el protocolo juega un papel importante, en el ámbito simbólico y normativo, para configurar un discurso unitario fuerte y unas prácticas vinculadas a este discurso.

A la pregunta de si el protocolo tendría que ser una herramienta vinculante, para quién y mediante qué mecanismos, los resultados son:

- Queda claro que el protocolo tiene que ser una herramienta que habrá que cumplir por parte de todas las entidades miembros y otros colectivos usuarios de los espacios de Lafede.cat, poniéndolo al mismo nivel que otros documentos ratificados por, en este caso, las entidades miembros.
- A pesar de que queda clara la necesidad de cumplir el protocolo, se generan dudas sobre cómo se tiene que abordar su cumplimiento. Hay que clarificar si se hará desde la obligatoriedad, desde la motivación, mediante incentivos positivos...
- Además, se debe concretar también cuáles serán las medidas aplicables en caso de incumplimiento del protocolo, los procesos de toma de decisiones en cuanto a estas medidas y sus implicaciones.

# Proceso de capacitación

Un aspecto capital para desarrollar un abordaje adecuado de las violencias machistas y las violencias sexuales en cualquier eje de actuación —prevención, detección, atención, recuperación, ética y reparación— es poseer una sensibilización adecuada y unas competencias discursivas y de actuación apropiadas desde la perspectiva de género en clave feminista.

Con el fin de capacitar las personas sobre el protocolo de abordaje de Lafede.cat y de lograr los objetivos señalados desde el inicio del proceso, con especial atención al segundo —impulsar un proceso participativo capacitador en la Lafede.cat, sobre cómo abordar las violencias sexuales en las organizaciones y que suponga alinear discursos, instrumentos y estrategias—, se planificó y se llevó a cabo un proceso formativo con la siguiente programación:

- 3 sesiones de formación abierta para los equipos técnicos de las entidades federadas y de Lafede.cat (9,5 horas de formación).
  - 22 de enero (4 horas)
  - 6 de febrero (4 horas)
  - 1 de abril (1,5 h)

**Participación 22 de enero de 2019:** 23 personas participantes (18 mujeres y 5 hombres), 17 entidades participantes.

**Participación 6 de febrero de 2019:** 21 personas participantes (17 mujeres y 4 hombres), 15 entidades participantes.

**Participación 1 de abril de 2019:** 18 personas participantes (13 mujeres y 5 hombres), 13 entidades participantes

- 1 sesión de formación para las presidencias y direcciones de las entidades federadas y de Lafede.cat (3 horas de formación)
  - 26 de febrero (3 horas)

**Participación 26 de febrero de 2019:** 17 personas participantes (13 mujeres y 4 hombres), 14 entidades participantes

## Contenidos

- Marco conceptual de la violencia machista y las violencias sexuales.
- Marco legal y técnico de las violencias machistas en Cataluña:
  - Los protocolos operativos y abordajes aplicados en los diferentes ámbitos de actuación.
  - Las diferentes manifestaciones de las violencias sexuales y las diferencias en su abordaje según ámbito.

- Abordaje de las agresiones sexuales más allá de la tipificación del Código Penal.
- Abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de género.
- Abordaje de las violencias machistas en un contexto laboral y asociativo.
- La interseccionalidad con las discriminaciones LGTBI y las violencias machistas que se asocian a esta discriminación.

## Metodología del proceso de capacitación

La metodología llevada a cabo en el proceso formativo vinculado a la elaboración del protocolo combinó varias técnicas y estrategias didácticas que se adaptaron a las y los participantes y a su recorrido a lo largo del proceso de capacitación, sobre todo al grupo para equipos técnicos, que estuvo conformado por tres sesiones formativas.

La formadora combinó la teoría con la práctica y con los saberes experienciales de las participantes, aspectos que fomentaron la participación dentro del grupo. En cada sesión se hizo una rueda, al inicio y al final de la jornada, para poner en común las expectativas, las ideas surgidas y las reflexiones individuales y grupales sobre los contenidos trabajados.

A continuación, se hace un resumen de todas las sesiones de capacitación desarrolladas.

### Formación para equipos técnicos

Al empezar la primera sesión de formación dirigida a los equipos técnicos de Lafede.cat y de las entidades federadas, se preguntó a las personas asistentes sobre las expectativas de la formación como parte integradora del proceso de elaboración del protocolo de Lafede.cat. Algunas de las aportaciones fueron.

- Importancia de conocer herramientas que faciliten el abordaje de las violencias sexuales, poniendo especial atención en la identificación, detección y primera acogida.
- Mejora de los procesos de intervención ante las violencias sexuales en las entidades.
- Facilitación de estrategias que posibiliten la transferencia práctica a cada una de las entidades.
- Deber de las entidades de entender y asumir las responsabilidades en cuanto a la intervención ante las violencias sexuales. Para facilitararlo, se tiene que encontrar la manera de sentir el protocolo y su proceso de elaboración como propio.
- Aprovechamiento de la oportunidad de aprendizaje personal.
- Rotura del hilo "invisible" que crea resistencias en las entidades para ver e identificar las violencias ("eso aquí no pasa...").
- Aplicación de la perspectiva de género en clave feminista en el trabajo sobre el terreno.

Después de desarrollar una dinámica participativa sobre construcción del género basada en estereotipos, se fueron desarrollando el resto de contenidos de la sesión desde una lógica de aprendizaje significativo. Fueron:

- Sistema patriarcal, construcción del género y estereotipos, que se relacionó con la forma de ver y entender, desde las diversas experiencias, el posicionamiento personal y colectivo ante las violencias.
- Derechos humanos y violencias.
  - Introducción a las leyes internacionales, estatales y catalanas (sobre no discriminación, igualdad, violencias...).

- Introducción a la Ley 5/2008, del 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista, y su relación futura con el protocolo.
- Tipo de violencias y ámbitos donde tienen lugar.
- Introducción a conceptos relacionados con violencias sexuales y su vinculación con el Código Penal.

La segunda sesión empezó con una puesta en común de todo lo que las y los participantes habían reflexionado sobre los contenidos de la primera sesión. Algunas de las valoraciones fueron:

- Consideraciones sobre la idea de cambio de paradigma y de cultura organizacional en el momento de entender y abordar las violencias sexuales, en este caso, añadiendo también el trabajo sobre el terreno.
- Reflexiones sobre cómo el trabajo en esta temática remueve muchas ideas y sentimientos en las y los participantes.
- Darse cuenta y ser conscientes de las carencias de las leyes. Hacer visible la diferencia entre la igualdad formal y la igualdad real en este ámbito de intervención.
- Cuestionamiento de la practicidad real y la validez de todas las normativas, protocolos, documentos, etc. de los que se dispone para hacer frente a las violencias sexuales.
- Puesta en práctica, en la cotidianidad del día a día, de la detección e identificación de las violencias sexuales (en las noticias, en la calle...).
- Reflexiones sobre el incremento de indignación cuando se tiene más conciencia de todo lo relacionado con las discriminaciones por razón de género, las violencias machistas y las violencias sexuales.
- Darse cuenta de que muchos recursos ante las violencias machistas y violencias sexuales también tienen base o pinceladas patriarcales (“hecho la ley, hecha la trampa”).
- Pensamiento y cuestionamiento del concepto “abusos sexuales”.
- Necesidad de profundizar en el concepto de consentimiento y en el debate sobre este.
- Responsabilidad de todo el mundo, no solo en las conductas propias, sino también en la educación de la juventud respecto a estos temas.
- Dar la vuelta a lógicas como ahora “estamos en guerra”, por “estamos haciendo una revolución”.
- Evaluación positiva, por parte de Lafede.cat, de los resultados de participación e interés, manifestando que, poco a poco, se va poniendo de manifiesto el cambio de mirada, al menos las personas participantes de los procesos de cambio de la federación y también en el proceso de elaboración del protocolo.

Después de poner en común las reflexiones que salieron de la primera sesión, se empezaron a desarrollar los contenidos de la segunda, promoviendo la participación y el debate entre las participantes, que resultó muy productivo. Los principales contenidos trabajados fueron:

- Importancia de la contextualización y de la mirada y análisis político de las discriminaciones por razón de género y de las violencias sexuales y cómo estas actúan como elemento de poder y coercitivo en todas las esferas de la vida de las mujeres y personas que rompen con los estereotipos y roles heteronormativos.
- Datos:
  - Lectura e interpretación de datos cuantitativos y cualitativos sobre violencias sexuales, como por ejemplo la invisibilización del acoso sexual en el ámbito laboral, que no está considerado dentro de la violencia machista.

- Instrumentos y recursos a nivel judicial y de seguridad según los tipos de violencia: violencia en pareja, violencias sexuales y violencia en el ámbito laboral.
  - Tratamiento de las manifestaciones de las violencias sexuales en algunas de las normativas de referencia existentes, como por ejemplo el Protocolo marco en el ámbito de la administración de la Generalitat de Cataluña.
  - Disposiciones obligatorias según normativas vigentes, como por ejemplo la exigencia de elaborar un protocolo ante los acosos sexuales y por razón de sexo en empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores, y el papel de la representación sindical.
- Importancia y tratamiento de la prevención en los protocolos de abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y organizaciones.
  - Planteamiento del trabajo ante las violencias sexuales como cambio global de la cultura institucional y organizacional, más allá del mismo protocolo, que es una herramienta más dentro del trabajo desde el continuum, tanto en la comprensión de las violencias como en el desarrollo de varios e interconexados ejes de actuación.
  - Conceptos y ejemplos relacionados con la lectura penal de las violencias sexuales: acosos sexuales, abusos sexuales, agresiones sexuales (y violaciones).

Para finalizar el proceso de capacitación vinculado a la elaboración del protocolo, la tercera sesión se centró en profundizar en algunos de los temas que habían salido en los encuentros anteriores. Se empezó haciendo un recordatorio global del proceso formativo por parte de la formadora y también por parte de las y los participantes, con comentarios y reflexiones de lo que más les había impactado, como por ejemplo:

- Todos los contenidos trabajados son suficientemente importantes y necesarios para estudiarlos con mucha calma y reflexión.
- Lo aprendido a lo largo del proceso de capacitación facilita la reinterpretación de la realidad y el cambio de mentalidad que desnaturalice las violencias.
- Adquisición de una mayor capacidad para entender, analizar y hacer crítica de las normativas vinculadas a la igualdad de género, violencias machistas, etc.
- Apreciación de todo lo que tenga que ver con la prevención, como aspecto capital del trabajo ante las violencias sexuales y la LGTBIfobia.
- Adquisición de conocimientos sobre casuísticas variadas y sobre las finas líneas que separan una de las otras.

Los temas que se trataron en la tercera sesión formativa fueron:

- La necesidad de visibilizar y averiguar las causas que subyacen en las diferentes manifestaciones de las violencias sexuales y la LGTBIfobia, contextualizando en nuestros espacios de relación.
- La toma de conciencia que, en estos espacios, los acosadores y agresores pueden ser nuestros compañeros. Tenemos que pensar cómo haremos frente a esta situación, también emocionalmente.
- La asunción de responsabilidad de tener un instrumento para usarlo o no, de qué manera hacerlo y las consecuencias derivadas de ponerlo en práctica o no.
- Aclaración de conceptos y especificidades que serán objeto del protocolo, como por ejemplo la diferenciación entre situaciones de discriminación —acoso por razón de sexo y LGTBIfóbico— y situaciones de violencia —acoso sexual—, enumeradas y especificadas en el documento del protocolo.

- El tratamiento interno de las entidades en lo que se refiere a qué medidas se toman con el agresor y cómo, especialmente si la acosada o agredida no quiere denunciar la situación.

### **Formación para presidencias y direcciones**

En la sesión llevada a cabo para las presidencias y direcciones de las entidades federadas y de Lafede.cat llamó la atención la poca presencia masculina, teniendo en cuenta su sobrerrepresentación en lugares de gobierno y de toma de decisiones.

Los contenidos se trabajaron mediante actividades de carácter reflexivo y crítico, desde una vertiente teórico-práctica y apelando a las experiencias personales.

Este trabajo vivencial se visibilizó a través de una dinámica que puso de manifiesto el papel subordinado de las mujeres en todos los ámbitos donde tienen lugar las relaciones de poder.

En esta jornada formativa se vio la necesidad de profundizar y concretar algunos de los contenidos, por eso, se invitó todo el mundo a participar en la sesión de capacitación del día 1 de abril (3.ª sesión formativa para los equipos técnicos).

# 3.

---

## Procedimientos y circuitos

---

# Derechos y obligaciones

---

## Obligaciones de Lafede.cat

---

Según la normativa aplicable<sup>1</sup>, Lafede.cat, como organización con personal contratado, tiene el deber de prevenir el acoso sexual y acoso discriminatorio en el trabajo y de actuar en aquellos casos que se puedan dar en la misma Lafede.cat:

- Lafede.cat tendrá que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar salida a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto.
- Se podrán establecer medidas de actuación como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de actuación, campañas informativas, acciones de formación, etc.

## Obligaciones legales de Lafede.cat

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:

- a) a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo
- b) a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene
- c) al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, que comprende la protección frente al acoso.

Lafede.cat está obligada a adoptar medidas que tiendan a garantizar los derechos anteriores; por lo tanto, a hacer efectivo este protocolo. Las medidas tendrán que ser acordadas con la representación de las personas trabajadoras de la Comisión Paritaria<sup>2</sup> y aprobada por la Asamblea general.

2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso. Esta obligación implica que:

- a) Por un lado, tiene que garantizar los derechos laborales que se han indicado en el apartado anterior, así como respetar las condiciones de trabajo a las que tienen derecho las personas trabajadoras, recogidas en el Estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo y acuerdo laboral.
- b) Por otro lado, tiene que garantizar que la salud de sus personas trabajadoras no reciba ningún daño durante la relación de trabajo. El artículo 14 de la LPRL establece el derecho de las personas trabajadoras a la salud, así como el deber del empresariado de protección de la salud de las personas trabajadoras. Esta garantía de salud se consigue a través de medidas de tipo preventivo, recogidas en la LPRL. Las medidas se gestionan, principalmente, a través de la evaluación de riesgos psicosociales (artículos 14, 15 y 16 de la Ley, entre otros).

---

1 La LOIEDH, la LIEDH, TRLET, LPRL y el convenio colectivo y el Acuerdo laboral de Lafede.cat.

2 La Comisión Paritaria se encarga de velar por el cumplimiento y la aplicación del Acuerdo laboral y está formada por dos miembros de la Junta Directiva y dos trabajadoras.

3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso, y para encausar las comunicaciones y denuncias que formulen las personas trabajadoras. Estos procedimientos se cumplen con la aprobación y puesta en marcha de este protocolo.

### Responsabilidades

Si se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, surgen las siguientes consecuencias:

- Se tiene que calificar la baja médica como accidente de trabajo siguiendo los procedimientos administrativos establecidos.

---

## Obligaciones de la Comisión Paritaria como órgano asimilable a la representación de las trabajadoras

---

**Obligación** de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEDH) les asigna la obligación de contribuir a la prevención del acoso mediante la sensibilización de las personas trabajadoras:

“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.” (art. 48.2)

### Funciones:

- Implicarse en la definición de la política de la organización contra el acoso.
- Contribuir a crear más cultura y sensibilidad sobre este tema.
- Establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos: contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Apoyar a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos (la corrección de los procedimientos de investigación, por ejemplo).
- Garantizar la inexistencia de represalias hacia las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones y que no se deriven represalias.

---

## Obligaciones y derechos de las personas trabajadoras

---

### Derechos:

Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso. Por eso el resto de personas trabajadoras de la organización tienen el derecho de informar de posibles situaciones de acoso, sin sufrir represalias.

### Obligaciones

Por otro lado, todo el mundo tiene la obligación de tratar a los demás con respeto y cooperar con la organización en la investigación de una denuncia interna de acoso.

# Procedimientos de abordaje del protocolo

En este apartado es relevante mantener la lógica de las responsabilidades (obligaciones y cuidados) de todo el proceso. Por este motivo, se debe recordar qué comisión es responsable de cada fase del proceso del protocolo.

Hay que tener en cuenta que la normativa jurídica, y en concreto la laboral y penal, determina y limita algunas de nuestras actuaciones.

En este sentido, la normativa laboral limita las actuaciones a acoso por razón de sexo y de género (sentido amplio) y a acoso sexual.

Lafede.cat desarrollará detalladamente los procedimientos y circuitos según los diferentes niveles:

- i) De tipologías: diferenciando el acoso por discriminaciones, violencias machistas y violencias
- ii) De ámbito: diferenciando el ámbito laboral del no laboral

La perspectiva más importante de este protocolo es que desde el primer momento se centra en la persona que recibe el acoso y la agresión, y garantiza su derecho a tener desde el principio el derecho a toda la información, el asesoramiento y a que todo el proceso finalice con la reparación de la víctima, y que Lafede.cat haya generado todos los mecanismos legal y éticamente oportunos.

---

## Procedimientos de comunicación: la queja y la denuncia

---

Esta fase del procedimiento interno se inicia con la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento, que puede vehicularse a través de una **queja** o de una **denuncia**.

### ¿Quién puede hacer la comunicación en formato queja?

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.
- La dirección, de oficio.

Se puede hacer presencial, verbal o por correo electrónico

### ¿A quién se presenta la comunicación en formato de queja?

La comunicación se tiene que presentar a la Comisión de Seguimiento.

Todas las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento tendrán que tener una formación específica en la materia y cumplir los estándares de atención de esta función. Tienen que

tener motivación e interés por esta tarea y tendrán que firmar específicamente un documento que garantice la confidencialidad.

Cuando se hace una queja el objetivo es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y si lo desea, preparar la fase de denuncia interna o externa e investigación, si procede.

### ¿Quién puede hacer la comunicación en formato denuncia?

— La persona afectada.

Se tiene que hacer por escrito con el formulario oficial de Lafede.cat, nunca de forma anónima.

### ¿A quién se presenta la comunicación en formato de denuncia?

La comunicación se tiene que presentar a la Comisión de Actuación.

Todas las personas que formen parte de la Comisión de Actuación tendrán que tener una formación específica en la materia y cumplir los estándares de atención de esta función. Tienen que tener motivación e interés por esta tarea y tendrán que firmar específicamente un documento que garantice la confidencialidad.

En cualquier momento del procedimiento, la afectada puede decidir interponer una denuncia penal o en Inspección de Trabajo.

### ¿Qué actuaciones realiza la persona de referencia?

Tanto la Comisión de Seguimiento —si es una queja— como la Comisión de Actuación —si es una denuncia— repartirán sus funciones y establecerán con la afectada a una persona de referencia para el cuidado. La persona de referencia tiene que acompañar y apoyar a la persona afectada desde el momento de la comunicación de los hechos hasta el momento en que todo el proceso finalice. Sus actuaciones son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada. La persona de referencia tiene que informar a la persona afectada sobre sus derechos, sobre el contenido del protocolo y las opciones y acciones que puede emprender.
2. Informar sobre las obligaciones que tiene la persona que quiere comunicar o poner denuncia.

Hay que recordar que este procedimiento es para garantizar los derechos de las víctimas, pero también para garantizar que las medidas que Lafede.cat pone en marcha estén dentro de los márgenes que dicta la ley.

---

## Procedimientos para abrir expediente y de investigación

---

Siempre que haya una denuncia interna, se abrirá un proceso de investigación que realizará la Comisión de Actuación. Tiene que seguir de forma exhaustiva los mecanismos procesales y poder emitir un informe vinculante sobre las evidencias o no de una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención.

En el supuesto de que la persona afectada decida presentar la denuncia externa, la persona de referencia tiene que apoyarle en su redacción.

Antes de todo, se tiene que informar a la persona afectada sobre la posibilidad de acudir a todo tipo de asesoramiento externo —legal, psicológico...—, así como sobre el derecho a recibir atención para su salud física y/o psíquica.

Se estudia proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas. Y es la persona de referencia quien puede proponer a la dirección de Lafede.cat, si procede, la adopción de estas medidas.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba. Aun así, toda la información aportada por la persona afectada será de gran utilidad para la investigación.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no tienen que transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Se trata de investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.

### El objeto de la investigación

- i. Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- ii. Entrevistarse con la persona que denuncia. Hay que informarla del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se puede pedir que se haga un relato adicional.
- iii. Entrevistar los y las posibles testigos (e informarlos de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso). Valorar si hacen falta medidas cautelares.
- iv. Entrevistarse con la persona denunciada.
- v. Emitir el informe vinculante.

### Los resultados de este procedimiento pueden ser tres:

- 1)** Que la persona afectada decida presentar denuncia externa. En este caso, la persona de referencia le tiene que ofrecer asesoramiento y apoyo para concretar la denuncia.
- 2)** Que la persona afectada decida no presentar denuncia externa y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, se tiene que poner en conocimiento de la dirección de la entidad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, para que adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos. Por ejemplo: de medidas, campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, diagnóstico y/o revisión de medidas de igualdad, difusión del protocolo, etc.
- 3)** Que la persona afectada decida no presentar denuncia externa, pero, además, la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se tiene que cerrar el caso y no se tiene que hacer ninguna otra acción.

## ¿Cómo y quién custodia la documentación?

La persona/s de referencia es la responsable de la gestión y custodia de la documentación que tiene que quedar en la sede de Lafede.cat en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le tiene que devolver toda la documentación que haya aportado. En el caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se tiene que adjuntar al expediente de investigación que se genere.

En todos los casos, se tiene que tener en cuenta las comunicaciones recibidas a efectos estadísticos para el seguimiento del protocolo por parte de la entidad, sin identificar los datos de las personas implicadas.

## Medidas cautelares que proponen la Comisión de Seguimiento o la Comisión de Actuación y que ejecuta la dirección

En función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre, y siempre que haya indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la entidad la adopción de medidas cautelares. Algunos indicadores que pueden orientar la necesidad de implementar medidas cautelares son: que la persona afectada manifieste una afectación de la situación emocional, sentimiento de miedo, insomnio, incompreensión por parte de los compañeros o compañeras de trabajo, u otras situaciones como por ejemplo la existencia de precedentes similares o el relato de que existen amenazas.

La implementación de estas medidas tendría que ser aceptada por la persona acosada.

Posibles medidas cautelares son el cambio de puesto de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo o el permiso retribuido, pero en ningún caso, estas medidas pueden suponer para la persona acosada un menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales...<sup>3</sup>

## Procedimientos de sanción en caso de acoso sexual o discriminatorio

En el caso de la apertura de un expediente sancionador por acoso sexual y/o acoso discriminatorio a personal laboral, se tiene que actuar según el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) y el que esté establecido en el convenio colectivo de referencia. En este caso, Lafede.cat, Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017.

En el caso de la apertura de un expediente sancionador por acoso sexual y/o acoso discriminatorio a personal no laboral, se tiene que actuar con los mismos criterios técnicos de graduación de faltas y lo ejecuta la Junta Directiva.

**Artículo 40.** Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de las entidades en relación con la plantilla. Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado o trabajadora afectada. Se inspiran y miden en función de

- grado de intencionalidad.
- daño a los intereses y principios de la organización.

3 Textual de [http://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/protocol\\_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexa-a-lempresa\\_DEF.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexa-a-lempresa_DEF.pdf)

4 <https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/03/pdfs/BOE-A-2015-7435.pdf>.

- reiteración o reincidencia. La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

**Artículo 41.** Graduación de faltas. Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

#### **A. Faltas leves**

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso)
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopadoras, teléfonos, Internet, etc.).
10. La falta de aseo y limpieza personal.

#### **B. Faltas graves**

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras.

#### **C. Faltas muy graves**

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

### Procedimientos de recuperación y reparación

Lafede.cat asume la lógica de recuperación (cuidados) de la persona acosada como eje central de este procedimiento y, por lo tanto, se centra en garantizar los derechos de las personas acosadas sexualmente o por acoso discriminatorio en el entorno de Lafede.cat.

Lafede.cat asume la lógica de protección y recuperación (cuidados) de la persona agredida sexualmente en el entorno de Lafede.cat como eje central de este procedimiento y, por lo tanto, se centra en garantizar que los derechos de las personas agredidas sean respetados al máximo. El procedimiento penal condiciona las medidas de sanción, pero también de recuperación. A pesar de esto, Lafede.cat actuará para garantizar los derechos de las personas agredidas.

Lafede.cat asume la lógica de recuperación (cuidados) de la mujer que ha sufrido o sufre violencia machista en el entorno de Lafede.cat como eje central de este procedimiento y, por lo tanto, da cumplimiento a los derechos laborales de las mujeres que han sufrido violencias machistas<sup>5</sup>.

Lafede.cat asume que equipará los derechos de las personas no heteronormativas (LGTBI) que han sufrido o sufren violencia machista en el entorno de Lafede.cat como eje central de este procedimiento y, por lo tanto, equipará derechos laborales de forma excepcional<sup>6</sup> a las personas no heteronormativas (LGTBI).

5 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y del Estatuto de los Trabajadores RDL 1/1995

6 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y del Estatuto de los Trabajadores RDL 1/1995

#### **Derechos que Ladefe.cat decide asumir como propios en el caso de acoso sexual o discriminatorio en el contexto laboral**

- Derecho a la reducción de la jornada laboral o a la reordenación del tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.
- Derecho preferencial al cambio de centro con reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses. Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en otro centro.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo por un periodo de seis meses.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de paro. Será considerada situación legal de paro involuntario y, por lo tanto, tendrá derecho a cobrar prestación contributiva por paro o subsidio por insuficiencia de cotización.
- No tendrán la consideración de no justificadas las ausencias de asistencia al puesto de trabajo como consecuencia del acoso. Para beneficiarse de este derecho, los servicios sociales de atención o los servicios de salud tendrán que acreditar que las ausencias son motivadas por una situación de acoso sexual.

#### **Derechos de las mujeres trabajadoras en situación de violencia machista en la pareja que tiene que garantizar Lafede.cat**

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y del Estatuto de los Trabajadores RDL 1/1995.
- Derecho a la reducción de la jornada laboral o a la reordenación del tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.
- Derecho preferencial al cambio de centro con reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses. Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en otro centro.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo por un periodo de 6 meses.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de paro. Será considerada situación legal de paro involuntario y, por lo tanto, tendrá derecho a cobrar prestación contributiva por paro o subsidio por insuficiencia de cotización.
- No tendrán la consideración de no justificadas las ausencias de asistencia al puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género. Para beneficiarse de este derecho, los servicios sociales de atención o los servicios de salud tendrán que acreditar que las ausencias son motivadas por una situación de violencia de género.
- Será nulo el despido que se produzca como consecuencia del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de cualquier de los derechos destacados anteriormente (reducción o reordenación del tiempo laboral, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de relación laboral).

#### **Derechos de la persona no heteronormativa (LGTBI) en el contexto laboral que sufre una situación de violencia machista en el entorno de Lafede.cat**

- Derecho a la reducción de la jornada laboral o a la reordenación del tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.
- Derecho preferencial al cambio de centro con reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses. Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en otro centro.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo por un periodo de 6 meses.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de paro. Será considerada situación legal de paro involuntario y, por lo tanto, tendrá derecho a cobrar prestación contributiva por paro o subsidio por insuficiencia de cotización.
- No tendrán la consideración de no justificadas las ausencias de asistencia al puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género. Para beneficiarse de este derecho, los servicios sociales de atención o los servicios de salud tendrán que acreditar que las ausencias son motivadas por una situación de violencia de género en un contexto de una pareja no heteronormativa.

#### **Derechos de la persona que ha sido agredida sexualmente (sin o con fuerza y con o sin intimidación) en el entorno de Lafede.cat, independientemente del proceso penal.**

- Derecho a la reducción de la jornada laboral o a la reordenación del tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.
- Derecho preferencial al cambio de centro con reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses. Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en otro centro.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo por un periodo de 6 meses.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de paro. Será considerada situación legal de paro involuntario y, por lo tanto, tendrá derecho a cobrar prestación contributiva por paro o subsidio por insuficiencia de cotización.
- No tendrán la consideración de no justificadas las ausencias de asistencia al puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género. Para beneficiarse de este derecho, los servicios sociales de atención o los servicios de salud tendrán que acreditar que las ausencias son motivadas por una situación de violencia machista como es la agresión sexual

### La reparación organizativa como opción política de Lafede.cat

Lafede.cat asume la reparación desde una lógica de justicia reparativa feminista como proceso político y como proceso de toda la entidad.

Obviamente esta lógica tiene tres aspectos inviolables

- En ningún momento el proceso de reparación sustituye los procedimientos de sanción de este protocolo.
- Queda excluida la mediación en todas sus fórmulas entre acosador/víctima acosada o agresor/agresora y víctima.
- Entender el proceso restaurativo como un proceso donde hay una planificación en base a las preferencias/consideraciones/decisiones de reparación expresadas por las víctimas (tanto de acoso como de agresiones)..

El núcleo de la justicia restaurativa feminista es reparar el daño causado por un delito y el conflicto no solo a la víctima directa, sino en toda la comunidad de Lafede.cat y, por lo tanto, implicar a todas las partes para resolver el daño; restaurar las relaciones y la competencia; y determinar una resolución que satisfaga las necesidades y promueva la seguridad de la víctima directa y del conjunto de Lafede.cat.

El proceso interno de reparación pivotará en la Comisión de Sembrando Cuidados y la Comisión de Seguimiento. Si se tercia, se puede hacer acompañado de una entidad especializada o solo la misma comisión.

Lafede.cat puede ofrecer recursos públicos a los agresores y acosadores<sup>7</sup> con el único objetivo de que hagan un trabajo de asumir la responsabilidad de los actos violentos y las consecuencias que tienen en la vida de los demás. Lafede.cat realizará un seguimiento adecuado según el caso. Puede establecer una persona de referencia si lo considera oportuno, pero eso no supone una tutela del agresor o acosador y nunca sustituirá las medidas sancionadoras ni correctoras establecidas en este protocolo o por la ley.

<sup>7</sup> <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/informacion-y-atencion/informacion-y-atencion-los-hombres/programa-de-atencion-hombres-sah>

# Circuitos

En el protocolo hallamos circuitos que dan respuesta a los paradigmas descritos y a la normativa.

Es relevante señalar que la intervención sobre agresiones sexuales (con fuerza e intimidación y sin fuerza e intimidación), si es entre miembros del personal laboral, no puede generar medidas laborales como si fuera acoso sexual o por razón de sexo. Por lo tanto, se realizan actuaciones posibles en el marco jurídico y ético.

Por otro lado, hallamos las categorías siguientes que, a través de los circuitos, abordaremos en Lafede.cat:

## **Acoso discriminatorio**

- acoso por razón de sexo
- acoso por razón de identidad de género
- acoso por expresión de género y opción sexual

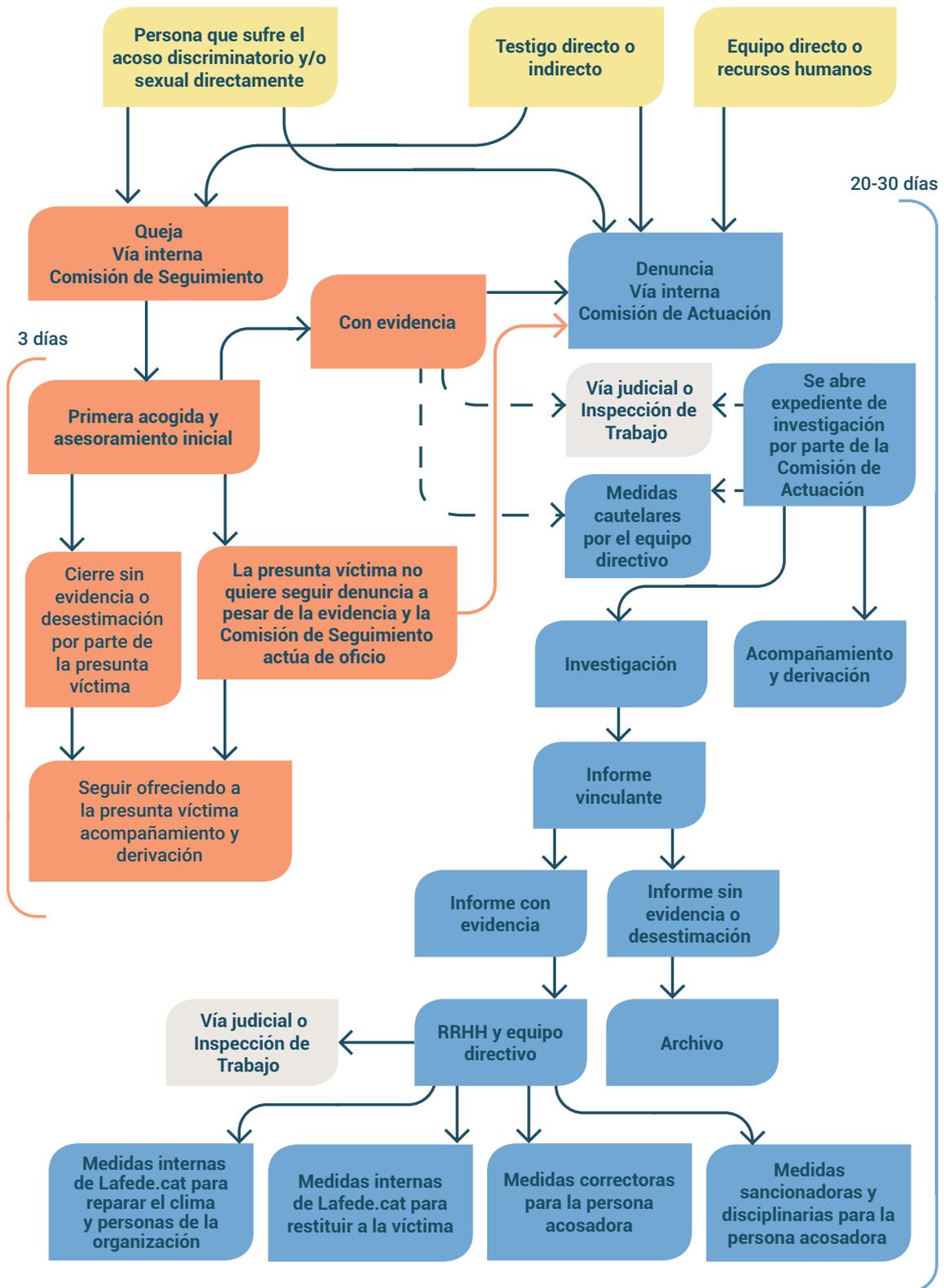
## **Violencias sexuales**

- acoso sexual
- agresiones sexuales tipificadas penalmente como abuso sexual
- agresiones sexuales

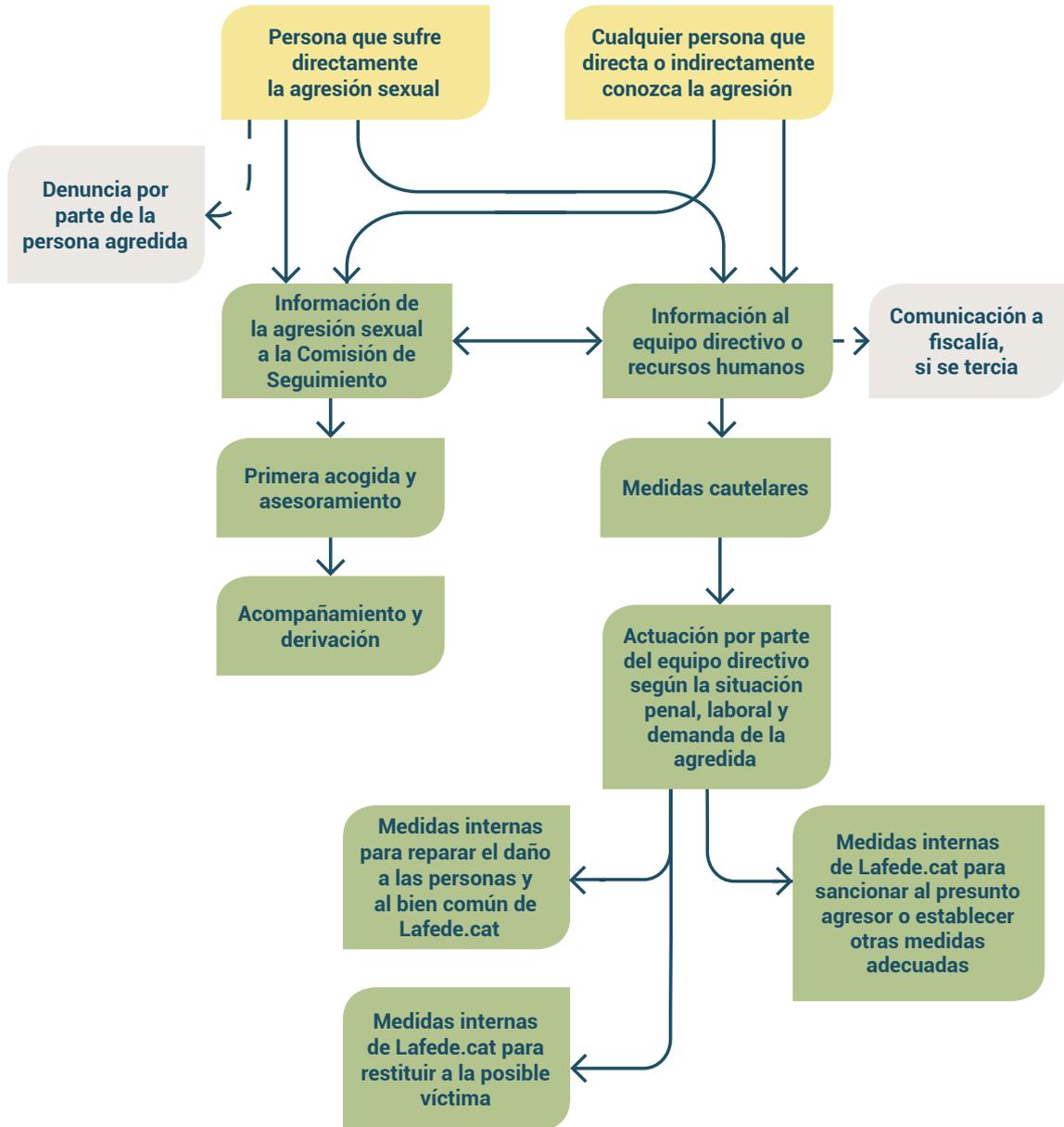
## **Violencias machistas en la pareja**

- violencia machista de pareja (tanto las recogidas en la Ley Orgánica 1/2004/2008 como si se trata de violencia entre personas LGTBIQ)

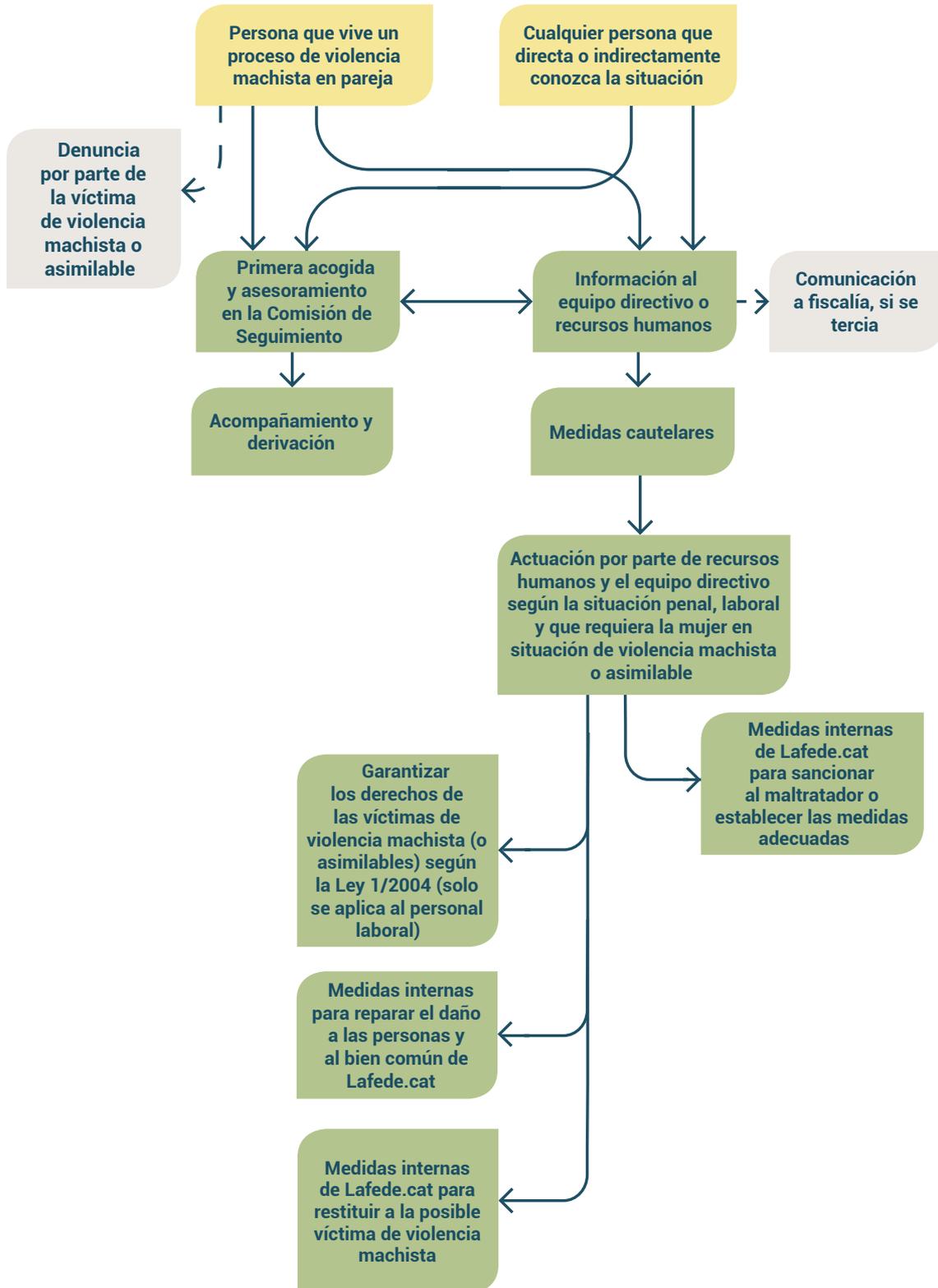
# 1. CIRCUITO ACOSO DISCRIMINATORIO O ACOSO SEXUAL (ENTORNO LABO- RAL Y MARCO ASOCIATIVO)



## 2. CIRCUITO AGRESIÓN SEXUAL EN EL MARCO DE LAFEDE (ENTORNO LABORAL Y MARCO ASOCIATIVO)



### 3. VIOLENCIA MACHISTA EN LA PAREJA Y ASIMILABLE (un/a miembro de la pareja es personal laboral, o las dos partes lo son)



la**fedec**  CAT