

PROTOCOL PER A L'ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES SEXUALS I INTERSECCIONALS A JUSTÍCIA I PAU

1. FINALITAT

Aquest **Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals i interseccionals**, aprovat per la Junta Directiva de Justícia i Pau, ha de servir per prevenir possibles abusos de poder, violències sexuals, de gènere o interseccionals, fer-los visibles i actuar-hi en conseqüència.

A més de violències o discriminacions relacionades amb el masclisme o el gènere, les categories interseccionals com ara la classe, el racisme, l'origen, l'opció sexual, la identitat de gènere, o la diversitat funcional o de capacitats, entre d'altres, poden ser causes de discriminacions, abusos de poder o violència, que poden tenir lloc en una organització. Aquest Protocol pretén evitar-les i, cas de produir-se, denunciar-les i acompanyar a les víctimes.

A Justícia i Pau s'espera un comportament ètic de tots els socis, treballadors i el voluntariat que en formen part. S'espera que respectin i tinguin en compte els valors, la missió i els objectius de l'entitat en la defensa dels drets humans i evitar situacions d'abús de poder que duguin a assetjar, abusar i/o agredir altres persones dins l'àmbit professional o de participació de la vida organitzativa.

L'objectiu del Protocol és, també, crear una cultura sociopolítica i organitzativa on es visualitzi que els possibles assetjaments i agressions impliquen el conjunt de l'organització. Caldrà formació, oferir espais de seguretat i mecanismes de confiança perquè es puguin atendre i seguir possibles denúncies que poguessin esdevenir-se.

Per erradicar violències o discriminacions sexistes i interseccionals, és imprescindible atendre aquests eixos d'actuació:

- Prevenció
- Detecció
- Atenció
- Recuperació
- Reparació

2. OBJECTIUS GENERALS

- Oferir una resposta des de l'organització que sigui capaç d'abordar el sexisme, les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, a les violències masclistes i les interseccionals, particularment, les violències sexuals.

- Posar en marxa un marc d'abordatge integral davant l'assetjament discriminatori i les violències sexuals en clau feminista i interseccional a Justícia i Pau.
- Establir una cultura de tolerància zero davant el sexisme, les discriminacions per qualsevol raó, en particular, les violències sexuals, a Justícia i Pau.
- Fer de la igualtat de gènere i de la prevenció del sexisme, les discriminacions i les violències sexuals i intersectorials, uns valors fonamentals per a Justícia i Pau.

3. OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Generar cultura sociopolítica i organitzativa on es visualitzi que els possibles assetjaments i violències no són conflictes entre dues persones, sinó que afecten a la mateixa entitat qui se n'ha de responsabilitzar per prevenir-les i evitar-les.
- Aconseguir espais segurs i lliures de sexisme, de discriminacions interseccionals i per causa del gènere, de violències masclistes i, en particular, de les violències sexuals en el marc de les activitats de l'entitat.
- Posar els mitjans i els mecanismes per fer efectius els valors del respecte, la igualtat de totes les persones sense cap discriminació en les activitats i accions de l'entitat.
- Visibilitzar les diverses manifestacions de sexisme, discriminacions per raó vinculada al sexe i el gènere, de violències masclistes i en particular de les violències sexuals, que poguessin tenir lloc en l'àmbit de l'entitat i actuar per revertir-les.
- Oferir espais i mecanismes de seguretat i de confiança on hi hagi persones que acompanyin les possibles persones assetjades i agredides.
- Oferir mecanismes i recursos adequats per generar processos de recuperació i reparació a les possibles víctimes.
- Visibilitzar les categories interseccionals que, a més del gènere, poden influir en les discriminacions (classe, racisme, origen, opció sexual, religió, identitat de gènere, capacitats diverses...).

4. MARC NORMATIU

Espais físics

- a. Regla general: Aquest Protocol s'aplica dins tots els espais físics de JiP. És a dir, en tots els espais on es desenvolupin activitats realitzades i organitzades per JiP: a la seu, a les delegacions territorials o en altres espais utilitzats ocasionalment per activitats de JiP.
- b. Particularitats:
 - S'aplicarà també el Protocol en activitats realitzades per JiP per sí sola o juntament amb altres entitats.

- S'aplicarà el Protocol a les persones que són membres de JiP (persones associades, voluntàries i treballadores) que participin en nom de JiP en activitats organitzades per altres entitats.
- S'aplicarà també el Protocol en l'ús de les xarxes socials, al web, o a publicacions i manifestacions públiques de Justícia i Pau.

Personal i col·laboracions de JiP

a. Regla general:

Aquest Protocol s'aplica a tota persona que realitzi una activitat en nom de JiP, ja sigui personal contractat (treballadors de l'equip tècnic o personal eventual), voluntariat, estudiants en pràctiques, mentories o socis.

b. Particularitats

- Els membres i voluntariat de JiP que participin en nom de JiP en activitats no organitzades per l'entitat pròpia, poden acollir-se a aquest Protocol, en cas que calgui, si les entitats en qüestió no disposen de Protocol propi.

5. ÒRGANS VINCULATS AL PROTOCOL

Els agents clau de referència per a l'abordatge de situacions assenyalades en el Protocol són:

5.1 Persona de contacte

Totes les persones que pertanyen a Justícia i Pau es comprometen a comunicar als corresponents òrgans que marca el Protocol, qualsevol denúncia rebuda d'un cas concret i seran responsables de traslladar la denúncia a la **Comissió de violència zero**.

Qualsevol persona de l'entitat pot ser una persona de contacte i que informi, alerti, o denunciï el possible cas d'agressió o assetjament a la Comissió de Violència Zero o a la persona de referència d'aquesta Comissió.

La comunicació (anònima o no) pot seguir les vies següents:

- a) A través d'una carta escrita directament a la comissió de violència zero.
- b) On-line a través del mail de contacte: protocolviolenciazero@justiciaipau.cat

5.2 Comissió de violència zero

La Comissió de violència zero és la comissió que vetlla per a la igualtat i equitat de gènere de Justícia i Pau i per l'execució del Protocol, i esdevé la Comissió de contacte, de prevenció, de seguiment de l'aplicació i de revisió del Protocol.

La Comissió de violència zero està formada per **una persona de la Junta, una de l'equip tècnic i una persona de l'equip de voluntariat**, que hauran de comptar amb una formació adequada en perspectiva de gènere i violències masclistes i sexuals. Una de les tres persones ha de ser la **persona de referència**, encarregada de custodiar la documentació presentada d'un cas.

5.3 Persona de referència

La persona de referència és la **responsable de la gestió i custòdia de la documentació que ha de quedar a la seu de l'entitat, tot garantint la confidencialitat de la informació i les dades**. La persona de referència forma part de la Comissió de violència zero.

6.MESURES DE PREVENCIÓ I DETECCIÓ

- L'entitat es compromet a formar sobre qüestions de gènere i detecció i prevenció de qualsevol tipus de discriminació en les formacions que organitzi durant l'any.
- Es promourà la formació dels membres de l'entitat sobre violències sexistes, masclistes o interseccionals, ja sigui en la formació pròpia interna o externa.
- En els permisos i compromisos escrits del voluntariat i membres de l'entitat es donarà coneixement del Protocol per abordar violències sexuals.
- Es publicarà al web el document del Protocol, al costat del Pla d'igualtat.
- Es tindrà en compte en el PAD de comunicació anual de l'entitat fer referències a les xarxes socials a favor de l'erradicació de violències de gènere i violències sexuals.
- Es farà conèixer a través del web, el correu de denúncia per a qualsevol situació que es pogués esdevenir: protocolviolenciazero@justiciaipau.cat

7.MESURES D'ACCIÓ

7.1 Procediment de comunicació: la queixa i la denúncia

-Qui pot fer la queixa o denúncia:

- la persona afectada, que pot decidir interposar paral·lelament una denúncia penal a la Comissaria de MMEE i/o inspecció de treball;
- qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament
- On es presenta:
 - verbalment o via correu electrònic o per escrit, adreçat a la Comissió de violència zero;
 - des de la pàgina web a través del correu específic
- Persona de referència: acompanyarà i donarà suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins el moment que tot el procés finalitzi. La persona de referència informará del contingut del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre la persona afectada. Així, informará a la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern -legal, psicològic...- així del dret a rebre atenció per a la seva salut física i/o psíquica.

7.2 Procediments d'obrir expedient i investigació:

Sempre que hi hagi una denúncia interna o queixa, s'obrirà un procés d'investigació que realitzarà la Comissió de violència zero. Ha d'emetre un informe sobre evidències o no

d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció. En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia penal, la persona de referència ha de donar-li suport i acompanyament en la seva interposició.

Totes les persones intervinents tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre les denúncies presentades, la seva investigació ni les resolucions.

Custòdia de la documentació: la persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació que ha de quedar a la seu de JiP tot garantint la confidencialitat dels documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada no vol continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions, es crearà un expedient amb tota la informació i documents.

7.3 Investigació

- Objecte de la investigació:
 1. Analitzar la denúncia i documentació adjunta.
 2. Entrevistar-se amb la persona que denuncia.
 3. Entrevistar els i les possibles testimonis informant-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.
 4. Valorar si calen mesures cautelars
 5. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
 6. Emetre informe que exposi els fets i analitzi la documentació, testimonis i declaracions de les parts.

- Resultats de la investigació derivada de denúncia interna/queixa:
 1. La Comissió de violència zero ha de posar en coneixement de la Junta i la direcció de JiP, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, la queixa o denúncia, per tal que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts. Tanmateix s'adoptaran les mesures cautelars necessàries i l'inici de l'expedient sancionador corresponent.
 2. Si l'informe conclou que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà l'expedient provisionalment i en el termini d'un any es procedirà a l'arxiu definitiu si no hi ha nous indicis o queixes. Els expedients tancats s'eliminaran d'acord amb la llei orgànica de protecció de dades.

7.4 Mesures cautelars

Si la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part de les i els companys de feina, derivades de la situació d'assetjament o amenaces, la Comissió de violència zero pot demanar mesures cautelars que la direcció de JiP haurà d'aplicar en l'espai de treball.

Les possibles mesures cautelars poden ser:

- Canvi de lloc de treball de la persona assetjadora.
- La reordenació del temps de treball o permís retribuït.

Es garanteix en tot moment que la persona assetjada no pateixi un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

7.5 Mesures sancionadores

En el cas que un expedient d'investigació finalitzi amb un informe en què es conclou que hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament o de discriminació, es procedirà a l'obertura d'un expedient sancionador per assetjament sexual i/o assetjament discriminatori a personal laboral (al marge de les mesures cautelars que es puguin adoptar), regulat al text refós de l'Estatut de les Treballadores i la regulació segons el Conveni col·lectiu de referència (Conveni col·lectiu estatal d'acció i intervenció social). S'estén la regulació a tot el personal no laboral de JiP amb els mateixos criteris tècnics de graduació de faltes i execució per part de la Junta Directiva.

Els preceptes sobre règim disciplinari tenen com a finalitat garantir la normal convivència i clima laboral, així com l'ordenació tècnica i l'organització de les entitats, preservant les facultats disciplinàries de la direcció de les entitats en relació a la plantilla. Per a l'aplicació de les sancions establertes en el present Protocol, en desenvolupament de l'exercici del poder disciplinari, s'hauran de tenir en compte les circumstàncies concurrents en el supòsit sancionat, així com el tipus de conducta negligent o intencional, mantinguda o esporàdica, reincident o no, de la treballadora afectada. S'inspiren i mesuren en funció de:

- Grau d'intencionalitat
- Mal als interessos i principis de l'organització
- Reiteració o reincidència

L'activitat sancionadora es desenvoluparà respectant els principis d'igualtat de tracte, proporcionalitat, ponderació i equanimitat.

-Graduació de faltes: Tota falta comesa pels treballadors i treballadores que sigui constitutiva d'un incompliment contractual culpable podrà ser sancionada per la direcció de l'organització, havent de ser classificada cada falta com a lleu, greu o molt greu. Els casos d'assetjament que regula aquest Protocol es classifiquen com a **faltes molt greus**:

- 1.- L'abús, l'agressió o l'assetjament sexual o per raó de gènere o de sexe o d'opció sexual.
- 2.- Les violències, l'assetjament o les discriminacions relacionades amb el masclisme o el gènere, les categories interseccionals com ara la classe, el racisme, l'origen, l'opció sexual, la identitat de gènere, o la diversitat funcional o de capacitats.
- 3.- L'assetjament laboral.
- 4.- Les ofenses, maltractaments físics, psíquics o morals a qualsevol persona intervinent en activitats organitzades per JiP.
- 5.- La vulneració del deure de guardar secret respecte les dades de caràcter personal vinculades al gènere, orientació sexual o a categories interseccionals.

-Sancions per les sancions molt greus:

- Suspensió de feina i sou de 15 a 30 dies.
- Inhabilitació per termini no superior a un any, per a l'ascens al grup superior.

- Acomiadament.

Les sancions molt greus es comunicaran motivadament per escrit a l'interessat per al seu coneixement i efectes.

7.6 Mesures de recuperació i reparació

Justícia i Pau assumeix la reparació des d'una perspectiva de justícia restaurativa, assumint la recuperació (cura) de la persona assetjada i en garantirà els drets. El procés de reparació ha d'observar aquestes condicions:

- En cap moment el procés de reparació substitueix els procediments de sanció d'aquest protocol.
- Només es permet la mediació quan la víctima ho demani expressament i l'altra part (assetjador/agressor) estigui d'acord.
- Entendre el procés restauratiu tenint en compte les preferències/consideracions/decisions de reparació expressades per les víctimes (tant en casos d'assetjament com d'agressions).

El procés intern de reparació serà responsabilitat de la Comissió de violència zero.

La Comissió de violència zero de Justícia i Pau farà un seguiment adequat segons el cas i pot establir una persona de referència si ho considera oportú, però això no suposa una supervisió de l'agressor o assetjador i tampoc substituirà les mesures sancionadores ni correctores establertes en aquest Protocol o per llei.

7.7 Drets que JiP decideix assumir com a propis

En el cas d'assetjament sexual o discriminatori en l'entorn de JiP, independentment del procés penal, l'entitat assumeix els següents drets:

- Dret a la reducció de la jornada laboral o a la reordenació del temps de treball per fer efectiva la protecció de la víctima o el seu dret d'assistència social integral.
- Dret al canvi de lloc de treball.
- Dret a la suspensió de la relació amb reserva de lloc de treball per un període de sis mesos.
- Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur. Serà considerada situació legal d'atur involuntari.
- No tindran la consideració de no justificades les absències d'assistència al lloc de treball com a conseqüència de l'assetjament.

A Barcelona, 11 de juny del 2024

ANNEX DE CONSULTA

MARC CONCEPTUAL

- **Abús sexual (forma d'agressió sexual tipificada al Codi Penal):** Acte que atempta contra la llibertat i indemnitat sexuals, sempre i que no s'utilitzi violència ni intimidació, però tampoc hi hagi el consentiment lliure i vàlid de la persona afectada. Es tracta, doncs, d'una acció on es pressiona o s'obliga algú a tenir un comportament o resposta sexual que no vol fer, sense el seu consentiment. Es considera que no hi ha consentiment vàlid quan es tracti de persones privades de sentit comú, o s'abusa del trastorn mental de la víctima o s'utilitzen fàrmacs, drogues o altres substàncies que anul·lin la seva voluntat. També quan l'abusador es val de la seva situació de superioritat manifesta respecte de la víctima.
- **Agresió sexual:** Atemptat contra la llibertat sexual d'una persona amb l'existència de violència física o intimidació psíquica que es dirigeix a aconseguir un contacte corporal. Si el contacte sexual comporta accés vaginal, anal o bucal, l'agresió sexual constitueix una violació. S'entén que constitueixen atacs a la llibertat sexual, no només els efectuats per l'agressor sobre la víctima, sinó també el fet d'obligar-la a realitzar determinades manipulacions de contingut sexual sobre ella mateixa o sobre un tercer. A més, s'inclouen aquells casos de fustigació sexual, persecucions intimidatòries per transmetre a la víctima missatges de caràcter sexual, tocaments indesitjats quan s'acorrala a la víctima o aprofitant les aglomeracions.
- **Assetjament discriminatori per raó de gènere:** Assetjament per raó de gènere (identitat de gènere o expressió de gènere) de 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.
- **Assetjament discriminatori per raó de sexe:** 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.
- **Assetjament discriminatori per raó d'opció sexual:** Assetjament per raó d'opció sexual (identitat de gènere o expressió de gènere) de 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.
- **Assetjament sexual:** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Justícia restaurativa:** Model de justícia penal, amb un paper de la presó reduït i esforços centrats en polítiques de prevenció, rehabilitació i reinserció, així com l'afavoriment de processos de reconciliació i l'acompanyament a persones internes per tal de reduir l'impacte negatiu de l'empresonament.

- **Violències masclistes:** Violències que s'exerceixen contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïdes per mitjans físics, sexuals, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tinguin com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.
- **Violències sexuals:** Constitueixen una violació de drets humans on la violència s'executa i està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne. Inclouen diversos comportaments que poden ser perpetrats per qualsevol persona, incloent-hi agents públics o privats, en l'espai públic o privat, en un context de conflicte armat o "de pau", en context de migració, en context d'ocupació o militarització, en contextos de mobilització social, etc.