

# **PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIFÒBIQUES**

ASSEMBLEA NACIONAL CATALANA

---

## Índex

Introducció .....	3
1. Objecte .....	3
2. Definicions. Violències Masclistes regulades al protocol .....	4
3. Àmbits d'aplicació .....	6
4. Obligacions de garantia del protocol .....	6
5. Circuit d'actuació .....	8
5.1. Procediment general davant d'una denúncia .....	8
5.2. Procediment a aplicar segons la vinculació que tinguin amb l'Assemblea les persones implicades en la denúncia .....	9
5.3. Les infraccions .....	10
5.4. Les sancions .....	11
6. Mesures i principis d'actuació .....	12
7. Seguiment i avaluació .....	14
8. Protecció de dades .....	14
9. Marc normatiu .....	14
<b>ANNEXOS</b>	
1. Diagrama del circuit d'actuació quan es produeixi una denúncia .....	16
2. Classificació de violències .....	17
3. Conductes i comportaments que, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'assetjaments .....	17
4. Model de denúncia .....	20

Acord de la sessió plenària del Secretariat Nacional de l'Assemblea de 16 de maig de 2020.

## Introducció

---

L'Assemblea Nacional Catalana (l'Assemblea) adopta aquest protocol com a compromís públic i ferm per a l'erradicació de les violències masclistes i LGTBfòbiques en totes les seves formes i expressions. Des de l'any 2018, l'Assemblea ja disposa d'un protocol per a manifestacions lliures d'agressions masclistes i LGTBfòbiques, que ha incorporat a l'organització de les mobilitzacions de l'11 de setembre. Així doncs, el PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIFÒBIQUES és un pas més de l'entitat per contribuir a la construcció d'una societat respectuosa amb els valors d'equitat, igualtat, diversitat i llibertat.

Tota violència exercida per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere és una greu violació dels drets humans. És un atemptat contra la llibertat, la intimitat, la dignitat, la no discriminació, la seguretat, la salut i la integritat física i moral de les persones. Només des del respecte per la llibertat de totes i tots podem treballar per fer realitat la finalitat última de la nostra entitat.

## 1. Objecte

---

Entenem com a discurs d'odi el foment, la promoció o la instigació a l'odi, la humiliació o el menyspreu envers una persona o un grup de persones, així com l'assetjament, el descrèdit, la difusió d'estereotips negatius, l'estigmatització o l'amenaça en relació a aquesta persona o aquest grup de persones, i la justificació d'aquestes manifestacions per raons de raça, color, ascendència, origen nacional o ètnic, edat, discapacitat, llengua, religió o creences, sexe, gènere, identitat de gènere, orientació sexual i altres característiques o condicions personals.

Així doncs, aquest Protocol d'actuació davant de violències masclistes i LGTBfòbiques té com a finalitat establir els criteris essencials per donar resposta acurada a conductes percebudes com a discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, produïdes dins l'àmbit laboral i social de l'Assemblea, que afectin el personal laboral, el voluntariat i el conjunt de sòcies i socis en el marc del desenvolupament de l'activitat diària de l'Assemblea i de les Assemblees de Base. S'aplica tant a les activitats promogudes, coordinades, organitzades o coorganitzades directament per l'Assemblea com en aquelles en què l'Assemblea col·labora. També s'aplica a aquelles persones que no formen part de l'entitat però que hi presten serveis.

Els objectius específics d'aquest protocol són:

- a) Prevenir l'aparició de conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, entre les persones que formen part de l'Assemblea Nacional Catalana.
- b) Establir unes pautes d'actuació per detectar conductes com les descrites en l'apartat 2 (Definicions), investigar-les i, si escau, iniciar les actuacions administratives necessàries per tractar-les, donar-hi resposta protectora, reparadora i sancionadora, i, en cas de constituir delictes, traslladar-les a la fiscalia.

- c) Informar, formar i sensibilitzar membres i simpatitzants de l'Assemblea en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, i d'altres conductes discriminatòries.

## 2. Definicions. Violències Masclistes regulades al protocol

2.1. Partint de la definició de les formes de violència contingudes a l'article 4 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquest protocol s'activarà davant la concurrència d'alguna de les següents manifestacions de **violència masclista**, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

- a) **Violència física:** comprèn qualsevol acte o omisió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- b) **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omisió intencional que produeixi en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, d'humiliació, de vexacions, d'exigència d'obediència o submissió, de coerció verbal, d'insults, d'aïllament o de qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
- c) **Violència sexual i abusos sexuals:** comprèn qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per la dona, inclosa l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, d'intimidació, de prevalença o de manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la dona o la menor una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu.
- d) **Violència econòmica:** consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si s'escau, de llurs filles o fills, i la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella.

2.2. La **violència institucional** es defineix com els actes o omissions de les servidores i servidors públics en qualsevol ordre de govern que discriminin o tinguin com a fi dilatar, obstaculitzar o impedir el gaudi i l'exercici dels drets humans de les dones i els col·lectius LGTBI, així com el seu accés a beneficiar-se de polítiques públiques destinades a prevenir, atendre, investigar, sancionar i erradicar els diferents tipus de violència<sup>1</sup>.

2.3. Partint de la definició dels diferents tipus de violències que es fa a l'article 4 de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aquest protocol també s'activarà davant la concurrència d'alguna de les següents manifestacions LGTBfòbiques, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

- a) **Discriminació directa:** situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

<sup>1</sup> La violència institucional no s'inclou a la Llei 5/2008 però pensem que és imprescindible incorporar-la en aquest protocol.

- b) **Discriminació indirecta:** situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, transgènere, bisexual o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- c) **Discriminació per associació:** situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBI.
- d) **Discriminació per error:** situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- e) **Discriminació múltiple:** situació en què una persona lesbiana, gai, transgènere, bisexual o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.
- f) **Ordre de discriminar:** qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- g) **Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:** qualsevol comportament, basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona, que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- h) **Represàlia discriminatòria:** tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.
- i) **Victimització secundària:** maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, transgènere, bisexuals o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits en les intervencions dutes a terme pels organismes responsables i també per les actuacions d'altres agents implicats.

2.4. L'assetjament a l'àmbit laboral és una violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de la jornada laboral, sempre que tingui relació amb la feina. Pot adoptar qualsevol de les tipologies descrites anteriorment (2.1., 2.2. i 2.3)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> A l'annex 3, *Conductes i comportaments que, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'assetjaments*, es recullen exemples concrets d'aquests tipus de violència.

### 3. Àmbits d'aplicació

- 3.1. **Àmbit d'aplicació objectiu:** quan qualsevol de les conductes relacionades en l'apartat 2 es produeixin en el si de l'activitat de l'Assemblea, per mitjans verbals, físics, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, WhatsApp, Telegram, etc.).
- 3.2. **Àmbit d'aplicació subjectiu:** quan almenys una de les persones implicades en els fets sigui membre o simpatitzant de l'Assemblea, personal laboral de l'Assemblea o hi mantingui alguna relació directa.
- 3.3. **Àmbit d'aplicació territorial:** quan els fets es produeixin dins l'àmbit organitzatiu i/o d'activitat de l'Assemblea; és a dir, dins de la seu nacional i de qualsevol espai o seu de les Assemblees de Base, o bé quan els fets es produeixin fora d'espais de l'Assemblea, en el marc d'una activitat organitzada, coorganitzada, promoguda, coordinada per l'Assemblea i/o les Assemblees de Base, o també quan aquests fets hi estiguin vinculats amb una relació derivada de l'activitat laboral o social.
- 3.4. Les empreses externes d'obres i serveis contractades per l'Assemblea seran informades de l'existència d'aquest protocol, en aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, i el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei.

Quan es produeixi un conflicte entre personal de l'Assemblea i personal d'una empresa externa contractada, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

Quan calgui treballar amb empreses externes col·laboradores o contractades, es prioritzaran aquelles que tinguin protocols d'actuació davant l'assetjament.

- 3.5. El personal i els membres de l'Assemblea que desenvolupin la seva activitat en Assemblees de Base situades fora de Catalunya tenen l'obligació d'atenir-se a aquest protocol i, a més, a les lleis en matèria de violència masclista i homofòbia del país on es troben.

### 4. Obligacions de garantia del protocol

Per a la implementació d'aquest protocol, els òrgans responsables de l'Assemblea tindran les següents obligacions:

#### Secretariat Nacional

- a) Conèixer aquest protocol i vetllar per reduir i eliminar factors de risc que generen situacions discriminatòries, violentes o d'assetjament.
- b) Vetllar, a través de la informació a les Assemblees de Base, perquè tot el territori conegui i compleixi aquest protocol.
- c) Garantir les formacions específiques necessàries per prevenir actituds i comportaments masclistes que perpetuen les discriminacions i violències masclistes i LGTBfòbiques.

- d) Garantir la confidencialitat dels processos i el respecte a les persones implicades.

### **Presidència i Vicepresidència**

- a) Conèixer aquest protocol i vetllar per reduir i eliminar factors de risc que generen situacions discriminatòries, violentes o d'assetjament.
- b) Vetllar per al compliment del protocol i garantir la confidencialitat dels processos.

### **Comissió de gestió jurídica i de seguretat**

- a) Restar a disposició del Comitè Deontològic per a totes aquelles tasques que li encomani en referència al present protocol.
- b) Garantir al personal laboral, a membres de l'entitat i, en el seu cas, a simpatitzants, la informació sobre els seus drets i el contingut del protocol, i sobre tota la normativa i el règim disciplinari que hi estan relacionats.

### **Comissió de gestió administrativa (Recursos humans i Oficina d'atenció a membres de l'Assemblea) i Gerència**

- a) En situacions d'assetjament laboral, si es tracta de personal de l'Assemblea, gerència informará la persona denunciada de la sanció resolta.
- b) Si es tracta de personal extern, el Comitè Deontològic informará gerència de les dades de la persona denunciada. Gerència comunicarà la denúncia rebuda a l'empresa o entitat on treballa o presta serveis la persona denunciada i restarà a l'espera de la seva actuació.

### **Representació sindical. Prevenció de riscos laborals i salut laboral.**

#### **Representació del personal de l'Assemblea**

- a) Assessorar i informar el personal laboral dels seus drets davant de possibles situacions d'assetjament i violències a la feina.
- b) Detectar necessitats d'actualització o de millora.

#### **Equip del protocol**

- a) Vetllar per al compliment del protocol.
- b) Avaluar el protocol i detectar necessitats d'actualització i millora.
- c) Col·laborar en l'elaboració de l'informe anual.
- d) Facilitar recursos formatius i vetllar per al coneixement del protocol.
- e) Assessorar la Comissió de gestió jurídica i de seguretat.
- f) A instància de les persones expertes del Comitè Deontològic, procurar el suport i l'acompanyament a la persona o persones afectades.

L'equip del protocol estarà format per una persona membre de la Comissió de gestió jurídica i de seguretat, una persona membre de la Comissió de gestió administrativa, les coordinacions de les Assemblees sectorials de Dones i de LGTBI, una persona representant del personal laboral d'Assemblea, la gerència d'Assemblea i una persona sòcia de l'Assemblea de reconeguda expertesa en la matèria.

Per garantir el desplegament, l'actualització, la millora permanent i la més eficient gestió possible d'aquest protocol, la composició de l'equip del protocol es podrà ampliar temporalment i puntual per a una finalitat concreta, determinada i justificada. L'ampliació temporal i puntual s'ha d'aprovar per majoria absoluta dels membres de l'equip del protocol.

### **Comitè Deontològic**

- a) S'incorporaran com a membres del Comitè Deontològic dues persones, sòcies de l'Assemblea i expertes en violències masclistes i LGTBfòbiques, que gestionaran la recepció de les denúncies, activaran aquest protocol i actuaran també d'acord amb el procediment sancionador establert al capítol IX del Reglament de règim intern.

Aquestes dues persones expertes seran una referència per a tothom i s'hi podrà acudir en cas de detectar o viure una situació de violència masclista o LGTBfòbica.

## **5. Circuit d'actuació**

(L'annex 1 recull el diagrama del circuit d'actuació per a quan es produeixi una denúncia)

### **5.1. Procediment general davant d'una denúncia**

El procediment d'aquest protocol no impedeix que la víctima acudeixi a la via judicial sempre que ho consideri oportú.

En el moment de rebre la denúncia, s'informarà les persones implicades o perjudicades dels drets de denúncia i d'altres recursos que poden utilitzar en aquest àmbit fora de l'Assemblea.

Aquest protocol es facilitarà al personal laboral i al voluntariat de l'Assemblea durant la formació d'acollida, s'enviarà a totes les AB, s'informarà a sòcies, socis i simpatitzants, i es publicarà a la intranet.

Entre el material informatiu, es facilitarà el formulari de denúncia i el correu electrònic on aquest formulari s'ha d'adreçar. Les denúncies adreçades a aquest correu tindran caràcter confidencial i les seves dades només seran utilitzades per als procediments que se'n derivin.

El correu electrònic específic on qualsevol persona relacionada amb l'Assemblea pot enviar una denúncia sobre una situació vinculada amb les violències masclistes i LGTBfòbiques produïdes en el si de l'activitat de l'associació és ([protocol.violencies@assemblea.cat](mailto:protocol.violencies@assemblea.cat)). Aquest correu només serà gestionat per les persones expertes en violències masclistes i LGTBfòbiques del Comitè Deontològic, i es mantindrà una absoluta confidencialitat. Les denúncies també es poden iniciar d'ofici.

Les persones expertes en violències masclistes i LGTBfòbiques, en primer lloc, informa-



ran de les recomanacions d'aplicació immediata, amb l'objectiu de preservar la persona presumptament agredida, donar-li el suport necessari i erradicar la possible situació de violència mentre s'incoa el procediment d'avaluació.

Juntament amb les especificitats que s'estableixin en aquest protocol, les persones expertes en violències masclistes i LGTBfòbiques seguiran el procediment establert en el capítol XIV dels Estatuts, "El règim disciplinari", i en el capítol IX del Reglament de règim intern, "De les infraccions i el règim sancionador", especialment el que es preveu a la secció 4a d'aquest capítol, articles 9.4, 9.5 i 9.6. S'entrevistaran amb les persones afectades per la denúncia i avaluaran la situació, a fi d'emetre un informe motivat amb les conclusions i, si és el cas, amb les sancions proposades a aplicar en la situació concreta. Aquest informe amb la seva proposta de resolució s'adreçarà al Comitè Deontològic per a la seva deliberació i emissió d'una proposta provisional de resolució.

Si el Comitè Deontològic, després de revisar la proposta provisional de resolució emesa per les persones expertes en violències masclistes i LGTBfòbiques, determina que hi ha hagut infracció, farà un informe per al Secretariat Nacional amb una proposta concreta de tipificació i sanció i, en el cas contrari, arxivarà les actuacions.

## 5.2. Procediment a aplicar segons la vinculació que tinguin amb l'Assemblea les persones implicades en la denúncia

- **Membre de l'Assemblea (no personal laboral).** Pels fets detallats en aquest protocol en què la persona infractora sigui membre de l'Assemblea, s'aplicarà el procediment detallat en el capítol XIV dels Estatuts, "El règim disciplinari", i en el capítol IX del Reglament de règim intern, "De les infraccions i el règim sancionador", amb les especificitats que s'estableixen en aquest protocol. La instrucció del corresponent expedient i la proposta provisional de tipificació i sanció o d'arxivament, si és el cas, hauran de ser dutes a terme per les persones expertes incorporades al Comitè Deontològic, tot i que la proposta concreta o definitiva de tipificació i sanció és durà a terme segons s'indica als apartats d) i e) de l'article 9.5.1. del Reglament de règim intern.
- **Membre i personal laboral de l'Assemblea.** El procediment que s'aplicarà serà exactament el mateix que es detalla a l'apartat anterior, però, quan es tingui una resolució ferma, a més de la possible sanció interna proposada pel Comitè Deontològic, que serà resolta pel Secretariat Nacional, la Comissió de gestió administrativa i la gerència valoraran si s'ha pogut incórrer en una infracció de la normativa laboral específica, en tant que empleat o empleada, i actuaran en conseqüència.
- **Personal laboral (no membre de l'Assemblea).** S'actuarà igual que si en fos membre. Quan es tingui la resolució, es traslladarà a la Comissió de gestió administrativa i a la gerència per tal que actuïn d'acord amb la normativa laboral i el procediment establert al capítol IX del Reglament de règim intern finalitzarà. Es comunicarà a les persones expertes del Comitè Deontològic l'actuació duta a terme, d'acord amb la norma laboral aplicable.
- **Altres persones vinculades a proveïdors de l'Assemblea o a empreses subcontractades.** Les persones expertes del Comitè Deontològic valoraran el fet o la conducta i elaboraran un informe que facilitaran a gerència, la qual es posarà en

contacte amb la direcció de l'empresa o entitat on treballi la persona denunciada per informar-la dels fets. A partir de la resposta rebuda o de l'actuació duta a terme, es decidirà la idoneïtat de continuar treballant amb l'empresa o entitat. En aquest sentit, sempre que sigui possible, procurarem treballar amb empreses o entitats que també tinguin un protocol sobre violències masclistes i LGTBfòbiques.

Aquest protocol només s'aplicarà a persones simpatitzants de l'Assemblea si aquestes resulten implicades en una denúncia per fets o conductes que hagin tingut lloc mentre participaven o col·laboraven en actes, accions, esdeveniments..., organitzats o coorganitzats per l'Assemblea.

El present protocol no s'aplicarà a denúncies per fets o conductes en què hi hagi implicades persones que no siguin membres, ni simpatitzants, ni personal laboral de l'Assemblea, ni hi tinguin cap vinculació, encara que els possibles actes o accions on s'hagin pogut produir els fets o conductes denunciats hagin estat en esdeveniments organitzats o coorganitzats per l'Assemblea.

### 5.3. Les infraccions

(En l'annex 2 es detallen les conductes associades a cada tipus de violència i el seu nivell de gravetat)

El Comitè Deontològic, en funció dels fets avaluats, determinarà la infracció en què la persona denunciada hagi pogut incórrer.

#### 5.3.1. Faltes lleus:

- a) observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o l'aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinós;
- b) ús d'imatges o pòsters pornogràfics en els llocs de treballs i en les eines que s'hi utilitzen, sempre que no es considerin faltes greus;
- c) exhibició de símbols sexistes ofensius i/o d'imatges ofensives o vexatòries de les persones LGBTI;
- d) qualsevol actitud sexista, verbal, no verbal o física, no desitjada i que incomodi, violenti o no agradi a la persona que la pateix. S'hi inclouen: galanteries grolleres, invasió de l'espai, mirades persistents, peticions insistents, persecucions, insults, burles, intimidació, humiliacions, comentaris ofensius i/o degradants o qualsevol altre comportament hostil;
- e) gestos obscens;
- f) contacte físic innecessari;
- g) actituds que comportin vigilància extrema i contínua.

#### 5.3.2. Faltes greus:

- a) gestos obscens;
- b) ordres vexatòries;

- c) contacte físic deliberat i no sol·licitat, innecessari, fregaments, tocaments no consentits amb o sense força;
- d) observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis o vestuaris;
- e) insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexista o per raó d'identitat o d'orientació sexual;
- f) cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de contingut sexual dirigit a la persona objecte de la conducta.

### 5.3.3. Faltes molt greus:

- a) demandes de favors sexuals, acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual o d'intercanvi);
- b) intents d'agressió sexual i agressions sexuals amb o sense penetració, forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com a abús o agressió sexual);
- c) publicació de comentaris, fotografies o altre tipus de materials de caràcter sexual a xarxes socials, sobre la persona objecte d'atenció inapropiada o dirigits a ella;
- d) arraconaments, busca deliberada de quedar-se a soles amb algú de manera innecessària, amb la creació d'un entorn intimidant o molest;
- e) agressions físiques, que inclourien la violència física exercida sobre una persona o un grup de persones per motius de violències masclistes i LGTBIfòbiques, orientació sexual o aspecte físic no heteronormatiu<sup>3</sup>;
- f) suplantació de la identitat de la persona afectada en entorns digitals per aconseguir la seva humiliació pública;
- g) publicació o difusió deliberada d'informació personal o confidencial de la persona objecte de la conducta per fer-ne mofa o per canviar la seva imatge pública;
- h) la combinació de diferents conductes de les anteriorment descrites es considerarà indicatiu suficient d'una conducta d'assetjament.

### 5.4. Les sancions

L'informe elaborat per les persones expertes en violències masclistes i LGTBIfòbiques del Comitè Deontològic inclourà les conclusions del cas instruït i, si escau, la proposta

<sup>3</sup> Entenem per heteronormativitat aquell sistema de pensament que presumeix que l'heterosexualitat és l'orientació sexual normal o natural i la privilegia per sobre de la resta d'orientacions.

provisional sancionadora. Aquesta proposta de resolució sancionadora es realitzarà de forma motivada i proporcionada als fets que hagin resultat provats, i sempre d'acord amb l'article 42 dels Estatuts i el capítol IX del Reglament de règim intern (articles 9.2.2 g, 9.2.3 g, 9.2.4 f, 9.3.1 b, 9.3.2 d i 9.3.3 c), així com amb aquest protocol.

Les sancions corresponents, que poden ser més d'una, en funció del principi de proporcionalitat i d'acord amb la gravetat dels fets i les circumstàncies concurrents, seran les següents:

#### **5.4.1. Faltes lleus:**

Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies, carta de censura, suspensió de sou i feina de tres a setze dies, suspensió d'activitat representativa de l'entitat o de tasques de voluntariat.

#### **5.4.2. Faltes greus:**

Desplaçament d'un a tres mesos, suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies, trasllat definitiu i acomiadament, suspensió de càrrec, expulsió de l'Associació de sis mesos a un any.

#### **5.4.3. Faltes molt greus:**

S'aplicaran les sancions que es detallen a l'article 9.3.1. del Reglament de règim intern de l'Assemblea Nacional Catalana: expulsió del membre infractor per un període superior a un any, sanció que pot arribar a l'expulsió definitiva, en funció de la gravetat de la infracció comesa o de la seva reincidència, sens perjudici d'altres sancions d'acord amb l'apartat 2 de l'article 21 dels Estatuts.

Quan es tracti d'infraccions qualificades com a molt greus el present protocol podrà incorporar altres mesures sancionadores per aplicar a faltes d'aquesta qualificació.

## **6. Mesures i principis d'actuació**

---

### **6.1. Prevenció**

Elaborar un programa formatiu amb perspectiva feminista en matèria de violències masclistes i LGTBfòbiques i d'aplicació del protocol. El programa serà desenvolupat per poder ser dut a terme amb presència virtual o física. Es treballarà un programa formatiu genèric per a tota l'Assemblea, incloses les persones amb responsabilitat en el protocol. Aquest programa formatiu serà d'aplicació als espais territorials i comunitaris de participació i treball. El protocol i els continguts formatius es difondran a tota l'entitat i estaran disponibles a la intranet. Es generaran materials de difusió, suport i sensibilització sobre l'àmbit d'actuació d'aquest protocol.

### **6.2. Suport i respecte a la presa de decisions**

Oferir informació sobre els recursos socials i de suport existents per a les persones que han patit assetjament, agressió o discriminació masclista o LGTBfòbica. És imprescindible respectar la capacitat de decisió de la persona agredida. Sempre cal tenir en compte que l'última decisió l'ha de prendre ella, fins i tot quan sembli incomprendible. La persona agredida ha de donar sempre el consentiment en relació amb l'aplicació del protocol. En cas que la persona agredida retiri el seu consentiment un cop ja s'ha iniciat

el procediment, caldrà cloure l'informe i, si es tenen evidències de l'agressió, el Comitè Deontològic haurà d'entomar la responsabilitat de resoldre l'expedient. Una agressió no pot quedar sense resposta.

### **6.3. Respecte i protecció**

S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i les diligències han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades.

### **6.4. Confidencialitat**

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Està prohibit difondre els documents relacionats amb qualsevol consulta o denúncia presentades. Només les parts implicades en els fets, en la seva condició d'interessades, tindran accés als documents que formin part d'un expedient.

Excepcionalment, es podrà proporcionar informació a les autoritats judicials corresponents, quan així ho sol·licitin en el marc de les diligències que s'estiguessin tramitant pels mateixos fets. En el cas de les diligències policials, només es podrà facilitar la informació requerida quan es facin en l'exercici de les funcions com a policia judicial. Totes les persones que participin en les actuacions previstes en el procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol, ja sigui com a parts implicades, com a membres de l'Equip del protocol, com a Comissió de gestió jurídica i de seguretat o per qualsevol altra condició, tenen l'obligació de no revelar les informacions que coneguin a conseqüència de la seva participació. La persona denunciant ha d'actuar d'acord amb les exigències de la bona fe.

### **6.5. Diligència i celeritat**

El procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb la major celeritat possible i amb la màxima sensibilitat i respecte pel que fa als drets de cadascuna de les persones afectades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties. En un màxim de tres mesos s'ha de resoldre la denúncia, a excepció dels casos que, per la seva especial complexitat, requereixin més temps.

### **6.6. Audiència, imparcialitat i contradicció**

El procediment ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa a totes les persones que hi estiguin implicades, que podran estar acompanyades per una persona de la seva elecció, incloent-hi representants sindicals o assessories legals, si així ho sol·liciten.

### **6.7. Protecció de la dignitat de les persones afectades**

L'Assemblea ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de totes les persones afectades. Ha d'assegurar l'opció de defensa i confidencialitat de la persona suposadament assetjadora i, sobretot, ha de preservar la confidencialitat de la persona suposadament assetjada i donar-li suport en les diferents fases del

procediment.

## 6.8. Protecció davant de possibles represàlies

Queda garantida l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol, excepte en els casos en què actuessin de mala fe, un comportament del qual es podran derivar responsabilitats.

## 6.9. No duplicitat de les actuacions

La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit de l'Assemblea és totalment independent de les accions legals que la persona afectada vulgui emprendre per la via judicial o de la col·laboració que es pugui sol·licitar en el marc d'una investigació judicial. Quan s'estigui tramitant un procediment penal pels mateixos fets, s'informarà el Comitè Deontològic, el qual acordarà la suspensió de la tramitació de l'expedient, ja sigui disciplinari o informatiu, en espera que es produeixi una resolució judicial que posi fi al procediment penal. Els fets declarats provats en via penal són vinculants per reobrir i resoldre l'expedient sancionador per part del Comitè Deontològic. Igualment, s'acordarà la suspensió de les actuacions del procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol quan, arran dels mateixos fets, s'estigui tramitant un altre procediment administratiu, civil o social que encara no hagi estat resolt.

## 7. Seguiment i avaluació

---

L'equip de protocol, amb la periodicitat que s'estableixi en el moment de la seva creació, farà un informe amb totes les denúncies. Hi incorporarà aquella informació, excepte dades personals, que serveixi per fer-ne seguiment i conèixer la tipologia dels casos. També revisarà el protocol, per tal de proposar accions de millora.

El Comitè Deontològic, un cop tancat l'expedient d'un cas, en farà el seguiment, en un termini màxim de sis mesos després de la finalització de la intervenció.

## 8. Protecció de dades

---

L'enviament d'informació personal a través del canal de denúncies suposa un tractament de dades per al qual no es necessari recollir el consentiment de la persona interessada, però sí que n'ha de tenir coneixement. Per això, és necessari que totes les persones que introdueixin les seves dades al formulari de denúncia llegeixin atentament la clàusula informativa que hi ha al peu de pàgina, per tenir coneixement de com es tracten les seves dades personals en aquest context i dels drets que els assisteixen.

## 9. Marc normatiu

---

Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica, també conegut com a Conveni d'Istanbul, maig 2011.

CEDAW: Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació envers les dones. Declaració sobre l'eliminació de la violència envers les dones, de 18 desembre de 1979, (internacional).

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

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

Llei 17/2015, del 21 de juliol, Llei d'igualtat efectiva de dones i homes. (Parlament de Catalunya)

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (Estat espanyol)

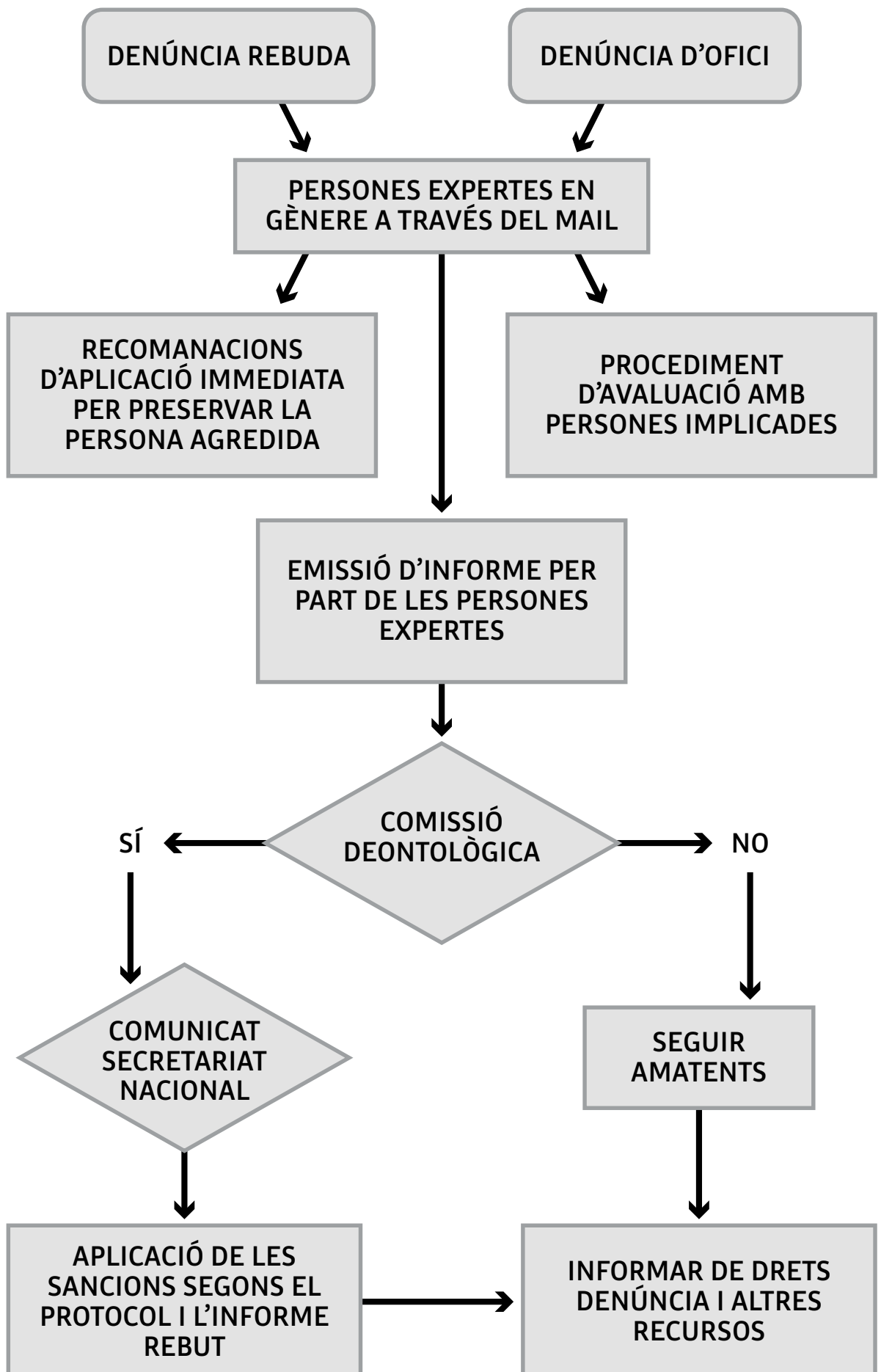
Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. (Estat espanyol)

Codi penal espanyol, Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre. La versió consolidada del Codi Penal espanyol inclou fins a l'última modificació del 31 de març de 2015. Especialment, el contingut de l'article 173 contra la integritat moral i els del Títol VIII. "Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales", articles 178 a 194.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.

El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Protocol per a una Diada lliure d'agressions masclistes i LGTBfòbiques, Assemblea Nacional Catalana, 2018.

**ANNEXOS****1. Diagrama del circuit d'actuació quan es produeixi una denúncia**



## 2. Classificació de violències

	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3
<b>Violència Psicològica</b>	Insultar, escridassar, proferir burles sexistes, jutjar la vida sexoafectiva, menysprear, etc.	Amençar, fer xantatge, emetre comentaris sobre l'aparença, etc.	Amençar de mort, amenaçar amb el suïcidi, etc.
<b>Violència Física</b>	Envair l'espai, intimidar, fer tocaments no sexuals no desitjats, donar empentes, etc.	Immobilitzar, arraconar, escopir, estirar cabells perseguir, etc.	Donar cops de puny / de peu, retenir, agafar pel coll, etc.
<b>Violència Sexual</b>	Bavejar, dirigir mirades o fer comentaris sexuals no desitjats, etc.	Fer tocaments sexuals no desitjats, assetjar per opció sexual, imposar pràctiques sexuals no segures, etc.	Practicar exhibicionisme sexual, violar (no només penetració), fer xantatge i amenaçar per obtenir pràctiques sexuals, etc.
<b>Violència Ambiental</b>	Colpejar objectes, cosificar, usar llenguatge sexista, etc.	Colpejar fort o llançar objectes, aïllar, etc.	Creuar objectes, fer mal a persones estimades, fer mal a mascotes, etc.

## 3. Conductes i comportaments que, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'assetjaments

### A) Assetjament sexual

Segons la normativa vigent, l'assetjament sexual és:

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

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

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

#### ■ Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals

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

## **B ) Assetjament per raó de sexe**

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

Situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. (Directiva 2006/54/CE)

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

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

- d'una treballadora només pel fet de ser dona.
- d'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- d'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que

culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

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

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

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

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

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. (Llei 11/ 2014)

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

A continuació es recullen algunes possibles situacions:

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

## 4. Model de denúncia

### DENÚNCIA

**Model previst al PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIFÒBIQUES**, aprovat el 16 de maig de 2020 per la sessió plenària del Secretariat Nacional de l'Assemblea Nacional Catalana.

#### Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

NIF/NIE:

Formes part de l'Assemblea?:

Domicili:

Població i codi postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

#### Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Relació amb l'Assemblea, si es coneix (personal laboral, membre, simpatitzant, voluntari o voluntària, persona externa, Secretariat Nacional, secretariat Assemblea de Base):

#### Fets denunciats

Descripció dels fets: (Si pots, intenta concretar dates, llocs, etc.):

Documentació o prova / proves (adjunta-les, si s'escau):

#### **INFORMACIÓ SOBRE PROTECCIÓ DE DADES:**

**ASSEMBLEA NACIONAL CATALANA** és la responsable del tractament de les dades personals de la persona interessada i l'informa que aquestes dades seran tractades de conformitat amb el que disposen les normatives vigents en protecció de dades personals: el Reglament general de protecció de dades (UE) 2016/679, de 27 d'abril de 2016, i la Llei orgànica de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals 3/2018, de 5 de desembre, i li facilita la següent informació:

**Fi del tractament.** Tractarem les dades personals de la persona interessada per gestionar el canal de denúncies internes i, si és procedent, la tramitació i resolució de la denúncia rebuda.

**Legitimació del tractament.** La base de legitimació del tractament de les dades personals de la persona interessada és el compliment d'una missió realitzada en interès públic així com el compliment d'una obligació legal.

**Criteris de conservació de les dades.** Les dades es conservaran únicament durant el temps imprescindible per decidir si és procedent d'iniciar una recerca sobre els fets denunciats. En tot cas, transcorreguts tres mesos des de la introducció de les dades, es procedirà a la seva supressió del sistema de denúncies internes. Les dades podran continuar sent tractats per l'autoritat i l'òrgan competent en cas de recerca dels fets denunciats, però no seran conservades en el propi sistema de denúncies internes.

**Comunicació de les dades.** Únicament es comunicaran dades a terceres persones quan resulti necessari per a l'adopció de mesures disciplinàries o per a la tramitació dels procediments judicials que, si escau, procedeixin, sense perjudici de la notificació a l'autoritat competent de fets constitutius d'un il·lícit penal o administratiu.

**Drets que assisteixen a la persona interessada:**

- Dret d'accés, rectificació i supressió de les seves dades i a la limitació o oposició al seu tractament.
- Dret a presentar una reclamació davant l'autoritat de control en [www.aepd.es](http://www.aepd.es), si es considera que el tractament no s'ajusta a la normativa vigent.

Dades de contacte per exercir els seus drets:

ASSEMBLEA NACIONAL CATALANA

C/ de la Marina, 315 baixos - 08025 Barcelona

Email: [dades@assemblea.cat](mailto:dades@assemblea.cat)

Dades de contacte del delegat de protecció de dades: [dpo@assemblea.cat](mailto:dpo@assemblea.cat)

Em dono per assabentat/da del contingut de la clàusula informativa de protecció de dades.

Firma:

Data i lloc: