

Protocol per l'abordatge d'agressions masclistes i LGTBfòbiques AHEAD

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	2
OBJECTIUS	2
A QUI S'APLICA?	3
GLOSSARI	3
ACTUACIONS	5
ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE PREVENCIÓ	8
ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE DETECCIÓ	9
ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ATENCIÓ	10
ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE RECUPERACIÓ	11
ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE REPARACIÓ	11
ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ÈTICA	12
ABORDATGE DEL PROTOCOL	13
CIRCUITS	14
1. CIRCUITS ASSETJAMENT DISCRIMINATORI o ASSETJAMENT SEXUAL EN L'ENTORN DE TREBALL	15
2. CIRCUITS AGRESSIÓ SEXUAL EN L'ENTORN DE TREBALL	16
BIBLIOGRAFIA	17

INTRODUCCIÓ

L'Associació de d'Educadors de Drets Humans es compromet a sensibilitzar, educar, protegir i defensar els drets de totes les persones, independentment del seu sexe, expressió o identitat de gènere i orientació sexual en totes les seves accions i activitats. És per això que s'aprova el següent protocol amb voluntat de protegir a les membres, col·laboradores i participants d'AHEAD de qualsevol tipus d'agressió o assetjament discriminatori i actuar activament en cas de necessitat.

A més, aquest protocol també és l'eina per garantir que totes les nostres membres, voluntàries i associades siguin conscients de la matèria i compleixin els nostres estàndards i responsabilitats establerts.

Tot el protocol s'emmarca en el *Protocol per l'abordatge de violències sexuals en les Organitzacions* de laFede.cat, federació d'organitzacions de la qual AHEAD en forma part. Així doncs, el present protocol és una adaptació d'aquest a la realitat de l'entitat.

OBJECTIUS

El protocol d'abordatge d'agressions masclistes i LGTBIfòbiques d'AHEAD comparteix objectius amb el de la Fede, que són els següents:

- Oferir una resposta institucional d'abordatge del sexisme, les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere i les violències masclistes i en particular les violències sexuals.
- Posar en marxa un marc d'abordatge integral davant l'assetjament discriminatori i les violències sexuals en clau feminista interseccional dins d'AHEAD.
- Establir una cultura de tolerància zero davant el sexisme, les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, les violències masclistes i en particular les violències sexuals en l'entitat. És a dir, fer de la igualtat de gènere i de la prevenció del sexisme, les discriminacions i les violències sexuals un dels valors fonamentals de l'entitat.

AHEAD – ASSOCIATION OF HUMAN RIGHTS EDUCATORS

Espai d'Entitats - Carrer Erasme de Janer 8; 08001 – Barcelona

www.aheadedu.org/en

ahead@aheadedu.org

A QUI S'APLICA?

El Protocol està dissenyat per actuar com a conjunt de criteris normatius per procedir davant qualsevol situació de discriminació, sexisme, assetjament, agressió sexista o LGTBIfòbica en els espais físics i entorns de treball d'AHEAD.

Tal i com es decriu en el protocol de laFede, aquest marc d'actuació no només es centra en l'abordatge de l'atenció assistencial tan bon punt s'ha viscut una situació, sinó que posa un gran pes en la part prèvia, que té a veure amb la sensibilització, la prevenció i també amb la detecció. El Protocol i els seus preceptes són d'obligat compliment per a totes aquelles persones i entitats que tinguin una relació formalitzada amb AHEAD. L'adhesió comporta el compromís d'actuar sota les directrius i recomanacions del Protocol. Els col·lectius humans subjectes al Protocol són, en el nostre cas:

- Junta Directiva: totes les membres de l'Equip Directiu
- Membres de l'entitat: persones voluntàries, col·laboradores, etc.
- Persones en pràctiques: cursants de pràctiques universitàries, extracurriculars, etc.
- Persones voluntàries: persones externes a l'entitat que realitzen voluntariats específics
- Entitats aliades: persones que treballen / formen part d'altres entitats amb les que es treballa conjuntament per un projecte.
- Participants en trobades, formacions, cursos, etc. organitzats per AHEAD.

GLOSSARI

- *Abús sexual:*

Forma d'Agressions sexuals tipificades en el Codi Penal.

Actes que atempten contra la llibertat i indemnitat sexuals, sempre i quan 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 a algú a fer quelcom sexual que no vol fer, sense el seu consentiment.

AHEAD – ASSOCIATION OF HUMAN RIGHTS EDUCATORS

Espai d'Entitats - Carrer Erasme de Janer 8; 08001 – Barcelona

www.aheadedu.org/en

ahead@aheadedu.org

Es considera que no hi ha consentiment vàlid quan es tracti de persones privades de sentit, o s'abusa del trastorn mental de la víctima o s'utilitzen fàrmacs, drogues o altres substàncies que anul·lin la seva voluntat. L'abusador es preval de la seva situació de superioritat manifesta respecte de la víctima.

- *Agressions / violències sexuals:*

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'agressió 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 fustigament sexual, persecucions intimidatòries per transmetre a la víctima missatges de caràcter sexual, realitzar tocaments indesitjats quan s'acorralla a la víctima o aprofitant les aglomeracions.

- *Assetjament*

- *per raó de sexe o gènere*

Constitueix assetjament per raó de gènere o sexe qualsevol comportament realitzat en funció de la identitat de gènere, l'expressió de gènere o el 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.

- *per raó d'orientació sexual*

Constitueix assetjament per raó d'opció sexual qualsevol comportament realitzat en funció de l'orientació sexual d'una persona (homosexual, bisexual, asexual i d'altres), amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

- *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 intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- *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 físiques*

Lesions físiques de qualsevol tipus infringides a la persona agredida de manera intencionada i que li causin danys.

ACTUACIONS

D'acord amb el protocol establert per laFede, AHEAD s'acull al mateix marc legal per dissenyar i dur a terme el pla d'actuacions contra les violències masclistes i LGTBfòbiques. Per tant, les actuacions que desenvolupa el Protocol tenen com a base la lògica de:

Els eixos que contempla la llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:

— **Prevenió:** Conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de les violències masclistes. Les actuacions persegueixen disminuir els factors de risc i sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

— **Detecció:** Conjunt d'accions encaminades a identificar i fer visible les violències masclistes, tant si apareixen de forma precoç com de forma estable. Amb aquest fi, la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics també ha de permetre conèixer les situacions en què cal intervenir per evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

— **Atenció:** Conjunt d'accions destinades a una persona afectada perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per l'abús en els àmbits personal, familiar i social. La seguretat ha d'estar garantida i s'ha de facilitar a la persona la informació necessària sobre els recursos i els procediments perquè pugui resoldre la situació.

AHEAD – ASSOCIATION OF HUMAN RIGHTS EDUCATORS

Espai d'Entitats - Carrer Erasme de Janer 8; 08001 – Barcelona

www.aheadedu.org/en

ahead@aheadedu.org

— Recuperació: Conjunt de criteris adients per desenvolupar un procés de recuperació, tenint molt en compte totes les conductes positives cap a la persona assetjada o agredida: evitar paternalismes, prevenir actituds revictimitzadores, escoltar les necessitats de la persona i respectar les seves decisions, etc. A més, s'han de fixar períodes de temps realistes, flexibles i adaptables a les circumstàncies de la persona assetjada o agredida. Un aspecte a tenir en compte és l'adaptació de les normatives que regulen els permisos als tempos de recuperació de la persona (excedències, vacances, horaris...).

— Reparació: Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista. Les actuacions han de contribuir al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

— Ètica : Comportaments deontològics que s'han d'aplicar en la pràctica professional de cadascuna de les persones que integren les organitzacions. Des de la perspectiva de gènere, han de traduir-se en la no utilització dels estatus i situacions de poder per assetjar, abusar i/o agredir dins l'àmbit professional, en el de participació de les entitats i en la vida federativa

Les disposicions que contempla la 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:

— Garantia real i efectiva d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de la no-discriminació per raó d'opció sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i del ple exercici dels drets de les persones LGTBIQ+ en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals. Les mesures adreçades a eliminar qualsevol tipus de discriminació laboral han d'ésser objecte de negociació i, si cal, s'han d'acordar amb la representació legal de treballadores i treballadors.

— Atenció a la diversitat de situacions de discriminació que es poden trobar les persones LGTBIQ+, tenint en compte les interaccions que pot haver entre l'homosexualitat, la

bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat amb qualsevol altra circumstància personal o social que pugui ésser causa de discriminació.

— Sensibilització i formació adequada dels i les professionals que desenvolupen tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.

— Impuls de l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.

— Impuls d'espais participatius i d'interlocució i promoció de campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGTBIQ+ i els i les agents socials corresponents.

— Inclusió, en els eixos de les polítiques de cooperació i solidaritat del Govern, de projectes de cooperació que defensin i reconeixin els drets humans de les persones LGTBIQ+.

— Suport a les persones que han patit persecució o represàlies en llurs països d'origen per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE PREVENCIÓ

ACTUACIÓ	DESENVOLUPAMENT	QUI i QUAN
Elaboració d'un decàleg com a declaració de principis de l'entitat	AHEAD exposa la seva decisió de no tolerar cap mena de manifestació de sexisme, discriminació, violència masclista, violències sexuals i/o LGTBIfòbia. Alhora, l'adopció de mesures disciplinàries en el cas que alguna d'aquestes situacions succeeixi formalitzades en un decàleg amb el qual s'hauran de comprometre les membres de l'entitat.	Llegit i signat per totes les membres d'AHEAD i col·laboradores.
Creació de la Comissió de seguiment i actuació	La Comissió és la porta d'entrada per a qualsevol situació al voltant del Protocol que es pugui produir. És l'encarregada de supervisar el funcionament del Protocol. La Comi s'encarrega de les següents tasques: <ul style="list-style-type: none"> - ser coneixedora de totes les parts del Protocol - activar-lo en cas de detecció d'un cas - assumir la responsabilitat d'actuar, coordinar i supervisar 	És una comissió permanent, idealment formada per membres de la Junta Directiva tot i que hi poden haver altres membres.
Incloure el protocol en tots els actes de l'entitat	Explicar i recordar el protocol en les activitats de l'entitat i fer signar el decàleg a les participants (deixant constància de que en són coneixedores i del seu compromís amb la temàtica)	Persones organitzadores de l'entitat d'activitats concretes i projectes
Incorporació de procediments de selecció segurs	Des de l'atracció del talent fins a la integració de noves persones a l'organització, han d'implicar requeriments previs que estiguin relacionats amb el Protocol com ara la petició del certificat de delictes de naturalesa sexual -en el cas de treballar habitualment en l'àmbit de menors- o la petició de referències a antigues entitats, respectant la normativa de protecció de dades de la persona.	Junta Directiva o persones responsables en cada cas.
Formació dels	Les membres d'AHEAD han d'estar	Idealment totes les

AHEAD – ASSOCIATION OF HUMAN RIGHTS EDUCATORS

Espai d'Entitats - Carrer Erasme de Janer 8; 08001 – Barcelona

www.aheadedu.org/en

ahead@aheadedu.org

membres de l'entitat en indicadors, estratègies i instruments d'identificació de violències masclistes / violències sexuals i LGTBIfòbia	formades i sensibilitzades en la matèria per tal de poder actuar correctament quan es produeixin situacions on s'ha d'activar el protocol.	membres d'AHEAD. La junta directiva i la comissió de seguiment i actuació com a mínim.
---	--	--

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE DETECCIÓ

ACCIÓ	DESENVOLUPAMENT	QUI I QUAN
Incorporació de processos d'observació	<p>Tal i com fa la Fede, fer servir instruments adients als objectius assenyalats, com ara l'eina d'observació de gènere de la Xarxa d'Economia Solidària (XES) o desenvolupar instruments propis adaptats a les necessitats detectades. Per exemple, en la mesura del possible, es recomana incorporar espais de reflexió per posar en comú sensacions i sentiments en vers la matèria. Això facilitarà la revisió de comportaments que es tenen normalitzats i que poden incórrer en assetjaments o agressions. És a dir, els espais de reflexió de comportaments i actituds observades poden actuar com a espais d'avaluació i autoavaluació.</p>	<p>Persones organitzadores d'activitats i projectes, membres d'AHEAD en general.</p>
Registre i elaboració d'informes anuals de casos atesos	<p>El registre, estudi i gestió d'aquestes dades és informació valuosa per conèixer la freqüència i per fer un seguiment i una avaluació adients i afegir millores o adaptacions al Protocol, segons es desenvolup</p>	<p>La Comissió de seguiment i actuació ha d'elaborar l'informe i posar-lo en comú amb la Junta directiva.</p>

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ATENCIÓ

ACCIÓ	DESENVOLUPAMENT	QUI I QUAN
Desenvolupament de pautes genèriques per a una primera acollida	Les pautes han de servir de recurs per l'acompanyament de la persona assetjada o agredida al llarg de tot el procés i que siguin flexibles per adaptar-se a les seves necessitats. En aquestes pautes d'actuació no només s'ha d'assenyalar el procés operatiu d'intervenció, sinó també totes aquelles conductes necessàries per realitzar una adequada atenció (evitació de paternalisme, prevenció de revictimització, etc.).	La Comissió de seguiment i actuació ha de proporcionar-les.
Establiment de mecanismes de comunicació	Les vies de comunicació definides i activades han de permetre i facilitar que la persona assetjada o agredida tingui on adreçar-se. En el cas d'AHEAD, les vies de contacte són el correu electrònic i telèfon de les membres i responsables de la Comissió d'actuació.	La Comissió de seguiment i actuació ha de facilitar les vies de comunicació. Per exemple: explicitant les vies de contacte a la web d'AHEAD.
Establiment d'aliances amb recursos externs especialitzats	Com que AHEAD forma part de la Fede, la voluntat és la de treballar conjuntament amb la Federació i mantenir-la sempre informada dels casos, a més de cercar el seu suport en cas necessari. També cal tenir a l'abast una xarxa de suport i assessorament formada per organismes especialitzats en l'abordatge de violències masclistes i LGTBIfòbiques. Els vincles han de servir per desenvolupar possibles assessoraments, formacions i derivacions, que requereixen l'elaboració i l'ús de fitxes de derivació.	La Junta Directiva i la Comissió d'actuació han de disposar d'aquests contactes i llistes d'aliances.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE RECUPERACIÓ

ACCIÓ	DESENVOLUPAMENT	QUI I QUAN
Establiment d'aliances amb recursos externs especialitzats.	Es poden acordar assessories i/o derivacions en processos de recuperació. A més, per tal d'oferir una resposta completa a la persona assetjada o agredida, és recomanable elaborar un document informatiu sobre recursos externs, delimitats per territoris.	Ho ha de facilitar la Comissió d'actuació amb la involucració de la Junta Directiva.
Establiment d'un sistema adequat de seguiment i valoració del procés.	El sistema per a la recuperació de la persona assetjada o agredida pot estar conformat per una sèrie d'entrevistes i reunions amb la persona involucrada i per una fitxa de seguiment amb indicadors d'avaluació. Cal tenir en compte la veu de la persona afectada i també les seves necessitats en aquesta part del procés.	Ho ha de dur a terme la Comissió d'actuació amb la involucració de la Junta Directiva.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE REPARACIÓ

ACCIÓ	DESENVOLUPAMENT	QUI I QUAN
Facilitar espais de cures	Donar espai a la persona agredida / violentada per expressar les seves necessitats. Establir mecanismes de cures com per exemple fer seguiments a la persona, adequar el seu paper en l'entitat conforme a la situació, etc. Fer unes jornades de reflexió / recuperació també per l'equip en cas que fos necessari.	La Comissió d'actuació i seguiment juntament amb la Junta Directiva.
Definició i desenvolupament de mesures restauratives concretes	Totes les mesures han d'estar vinculades a les necessitats de la persona assetjada o agredida. Per exemple, flexibilitat d'acord amb la durada del procés de reparació: permisos, horari flexible, teletreball...; derivació a entitats o agents externes especialitzades en processos de reparació i justícia	Ho ha de facilitar la Junta Directiva amb el suport de la Comissió de seguiment i actuació.

AHEAD – ASSOCIATION OF HUMAN RIGHTS EDUCATORS

Espai d'Entitats - Carrer Erasme de Janer 8; 08001 – Barcelona

www.aheadedu.org/en

ahead@aheadedu.org

	restaurativa, etc.	
Condemna pública i explícita de les situacions de violències sexuals.	A través de les eines i els mitjans que s'estimin adients, es poden publicar comunicats en les webs i xarxes socials, fer declaracions públiques dels i les representants, etc. A més, compareixeran en el procés de denúncia en processos penals, amb lògica restaurativa.	Junta Directiva i persones responsables de la comunicació de l'entitat.

ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ÈTICA

ACTUACIÓ	DESENVOLUPAMENT	QUI I QUAN
Signatura de la Carta de compromís de la Fede amb el Protocol	Firmar la Carta de Compromís de la Fede i demostrar com a entitat l'adequació d'un protocol, decàleg i actuacions per l'abordatge de les violències masclistes i LGTBIfòbiques.	La Junta Directiva.
Vinculació del Protocol amb la guia sorgida de Sembrant cures de la Fede	Els dos documents parteixen d'una clara visió feminista i es poden vincular, de manera transversal, des del seu tractament de l'ètica de la cura. Es pot tenir en compte concretament en l'àmbit de recuperació i reparació.	La Comissió d'actuació i seguiment.
Incorporació d'indicadors i debats sobre ètica, abusos de poder i violències.	Incloure la problemàtica en l'agenda de l'entitat, participar activament en la prevenció i abordatge de violències masclistes i LGTBIfòbiques en el dia a dia i adoptar-ho com a filosofia de l'entitat.	Totes les membres d'AHEAD.

ABORDATGE DEL PROTOCOL

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la percepció, sospita o detecció d'assetjament per posar en marxa les actuacions de comunicació i assessorament, que pot vehicular-se a través d'una queixa o d'una denúncia. Seguint la metodologia de la Fede, a AHEAD es pot fer la comunicació en format queixa o denúncia, de la següent manera:

- *Qui pot fer la comunicació en format queixa i a qui es presenta*

Les persones que poden fer una queixa són: la persona afectada o qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament. Es pot fer presencialment o per correu electrònic.

La comunicació s'ha de presentar a la Comissió de seguiment. Totes les persones que formin part de la Comissió de seguiment hauran d'estar sensibilitzats en la matèria i complir els estàndards d'atenció d'aquesta funció. Han de tenir motivació i interès per a aquesta tasca i hauran de signar un document que garanteixi la confidencialitat. Quan es fa una queixa l'objectiu és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i si ho desitja, preparar la fase de denúncia interna o externa i investigació, si escau.

- *Qui pot fer la comunicació en format denúncia i a qui es presenta*

En el cas de denúncia, la persona que pot comunicar-la ha de ser únicament la persona afectada i per escrit, mai de forma anònima.

AHEAD no té els recursos per gestionar de forma autònoma les denúncies formals, de manera que en aquests casos s'estableix comunicació amb la Fede per formalitzar la denúncia i començar els procediments necessaris. El format és omplir el formulari específic del que disposa laFede.cat.

Segui comunicat en format queixa o denúncia, la Comissió de seguiment i actuació és l'encarregada d'establir amb l'afectada una persona de referència per la cura. La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi. És per això que les seves actuacions són:

1. Informar i assessorar la persona afectada. La persona de referència ha d'informar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre.

AHEAD – ASSOCIATION OF HUMAN RIGHTS EDUCATORS

Espai d'Entitats - Carrer Erasme de Janer 8; 08001 – Barcelona

www.aheadedu.org/en

ahead@aheadedu.org

2. Informar sobre les obligacions que té la persona que vol comunicar o posar denúncia. Cal recordar que aquest procediment és per garantir els drets de les víctimes, però també per garantir que les mesures es posen en marxa estiguin dins dels marges que dicta la llei.

- *Procediments d'obrir expedient i d'investigació / sanció*

A diferència de la Fede, com que a AHEAD no hi han entorns laborals sinó de voluntariat i de caire associatiu, el procediment a seguir seria el següent:

En cas de que la persona que violenta / discrimina a la persona afectada forma part d'AHEAD o n'és col·laboradora, s'obre expedient on s'anota l'incident. A més, la Comissió d'actuació i seguiment ha de dur a terme tasques d'investigació per recollir proves, contrastar informació i en base aquestes decidir com actuar, sempre amb l'acompanyament de la persona afectada en els processos. Si es decideix sancionar, cal arribar a un acord entre la Junta Directiva i la persona afectada.

CIRCUITS

En el Protocol trobem circuits que donen resposta als paradigmes descrits i a la normativa. En aquests circuits trobem les categories següents que s'aborden des d'AHEAD (seguint el Protocol de la Fede):

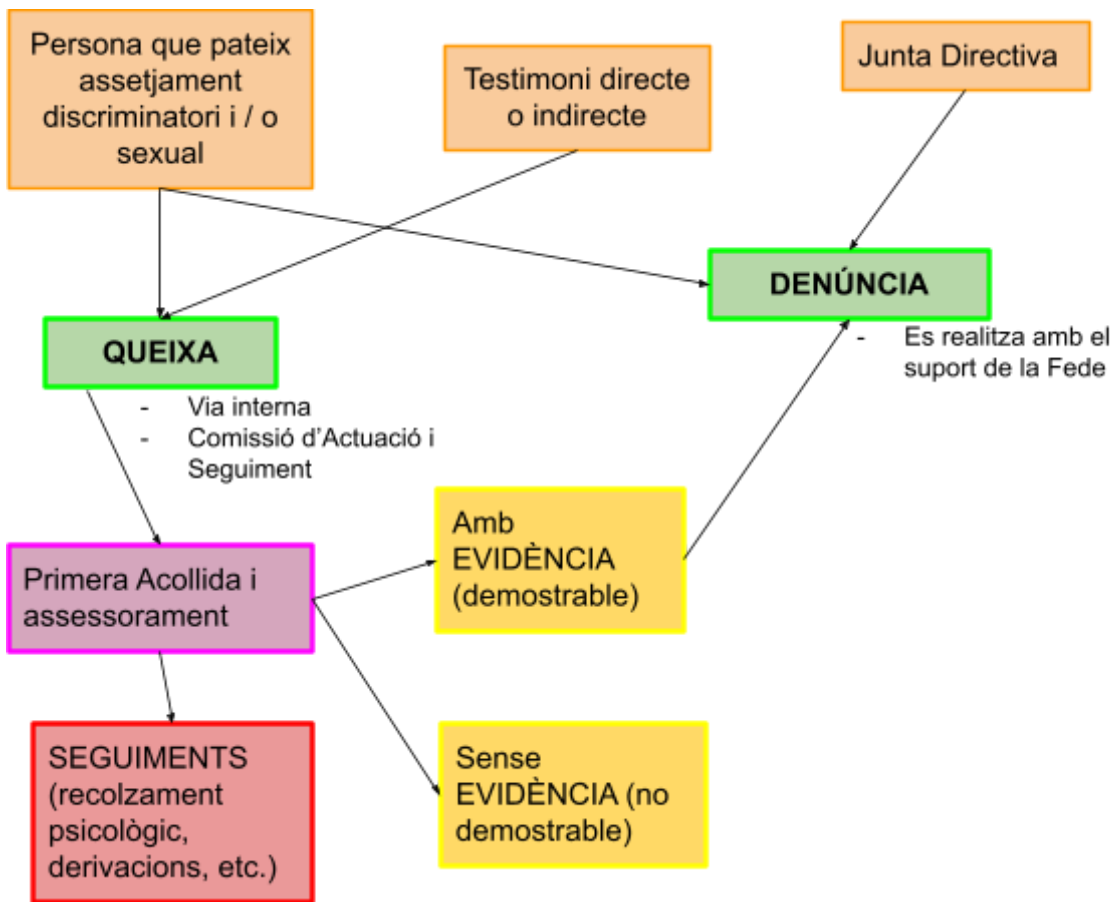
Assetjament discriminatori

- *assetjament per raó de sexe o gènere*
- *assetjament per raó d'orientació sexual*

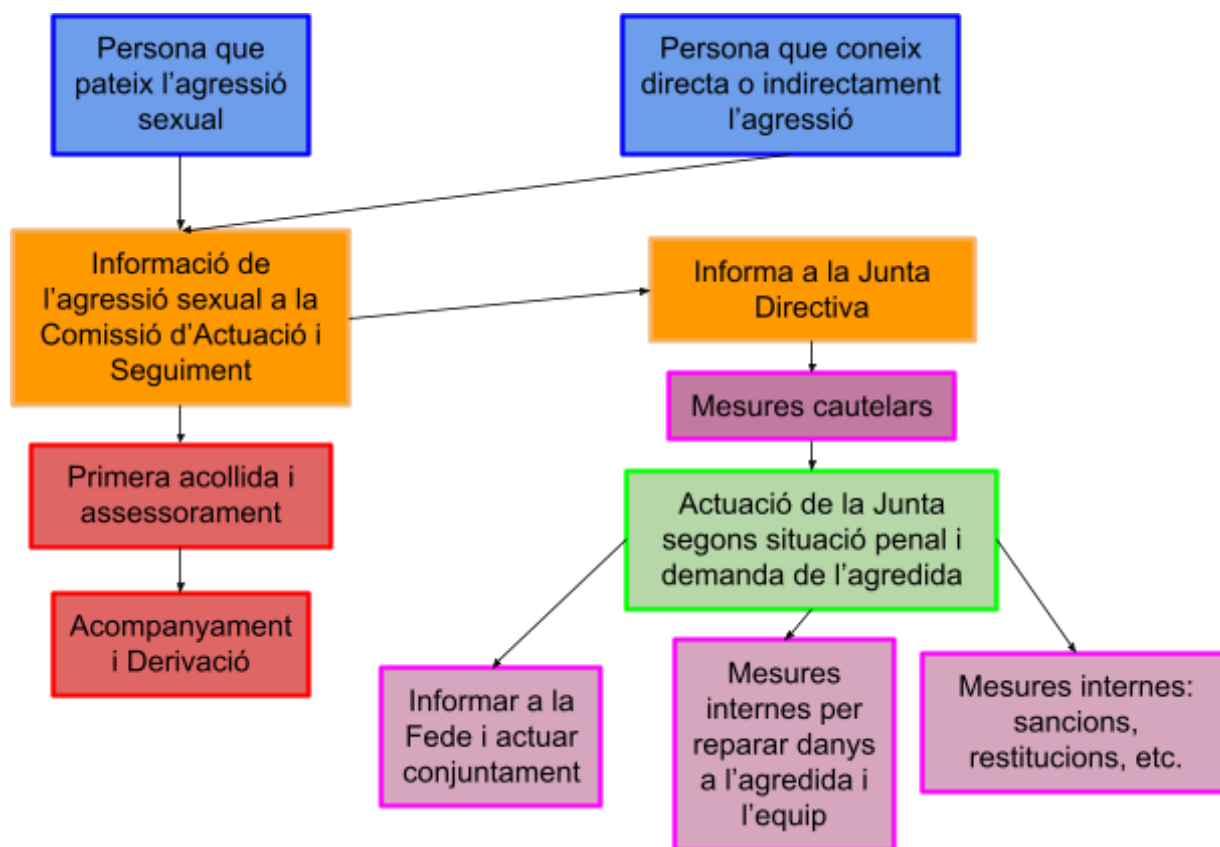
Violències sexuals

- *assetjament sexual*
- *agressions sexuals tipificades penalment com abús sexual*
- *agressions sexuals*

1. CIRCUITS ASSETJAMENT DISCRIMINATORI o ASSETJAMENT SEXUAL EN L'ENTORN DE TREBALL



2. CIRCUITS AGRESSIÓ SEXUAL EN L'ENTORN DE TREBALL



BIBLIOGRAFIA

La Fede.cat. 2020. Protocol per l'abordatge de les violències sexuals a les Organitzacions.