

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Procés intern



Gener 2024

Índex

Històric de revisions d'aquest document.....	3
Introducció.....	1
Declaració institucional.....	2
Objectius del protocol.....	4
Àmbit d'aplicació i vigència	5
Identificació de conductes	6
Procediment d'actuació davant l'assetjament o violència a Nexe Fundació.....	13
La denúncia	14
Mesures preventives	18
Mesures específiques en cas de Violència Masclista.....	19
Normativa aplicable.....	20
Seguiment i avaluació del protocol.....	23
ANNEXOS.....	24
Annex1. Formulari de denúncia interna.....	25
Annex 2. Acta de Constitució de la Comissió instructora en cas d'assetjament.....	26
Annex 3. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: persones que consideren que l'estan patint.....	27
Annex 4. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: Testimonis	29
Annex 5. Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIÓ	30

Històric de revisions d'aquest document

Versió	Data	Resum de canvis realitzats/ referència dels canvis	Responsable
1			
2			
3			

En cas que el procés sigui objecte de modificació o actualització, la unitat organitzativa responsable del procés haurà d'informar a la unitat organitzativa responsable d'actualitzar el catàleg de processos de **Nexe Fundació**

Introducció

El protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament laboral té per objecte establir totes aquelles mesures que es considerin necessàries per prevenir, detectar i erradicar qualsevol situació d'assetjament, tenint en compte que aquest pot ser **moral, sexual o per raó de sexe**.

Totes les persones tenen dret a que la seva dignitat sigui respectada, i tenen així mateix l'obligació de tractar amb respecte a les persones amb qui es relacionen per motius laborals i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

L'assetjament laboral atempta contra diversos drets fonamentals i té un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones. Aquests tipus d'assetjament, a més, són contraris al principi d'igualtat de gènere, ja que constitueixen una forma de violència i discriminació específica que pateixen en gran manera les dones.

Nexe Fundació Privada (en endavant NEXE FUNDACIÓ), a través de la seva política de prevenció assumeix el compromís de "**reconèixer i protegir la dignitat de les persones treballadores i la igualtat entre dones i homes**".

NEXE FUNDACIÓ, mitjançant aquest document, dona resposta a l'obligació legal requerida i al compromís de la seva política de prevenció, i també als principis de responsabilitat social i sostenibilitat global, els quals promouen el respecte mutu, els valors ètics, el respecte a les persones i als valors democràtics i la igualtat de les persones independentment de la seva identitat.

El document que es presenta a continuació recull les accions dirigides a prevenir l'assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament moral- definint la postura de NEXE FUNDACIÓ respecte a l'assetjament i les principals actuacions preventives orientades a la sensibilització, la informació i la formació, i l'abordatge de casos, mitjançant un procés intern d'actuació que estableix funcions i responsabilitats entre els agents implicats per tal de canalitzar i resoldre casos d'assetjament que puguin haver en l'organització.

Aquest document també recull mesures que s'adopten a NEXE FUNDACIÓ **per la lluita contra la violència masclista**, tant dintre com fora de la pròpia entitat.

Declaració institucional

NEXE FUNDACIÓ està plenament compromesa a fomentar i difondre els principis de responsabilitat social i sostenibilitat global establerts en el Pacte Mundial de les Nacions Unides (Global Compact), per al suport i respecte dels drets humans fonamentals i la defensa a l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació.

NEXE FUNDACIÓ treballa amb l'objectiu d'aconseguir un entorn laboral segur i respectuós per a totes les persones, a través de la promoció del respecte mutu, els valors ètics i democràtics, el respecte a les persones i la igualtat entre les persones independentment de la seva identitat.

D'acord amb aquests principis, tot el personal que treballa a NEXE FUNDACIÓ té dret a què es respecti la seva dignitat i té l'obligació de tractar les persones amb les que es relaciona per motius laborals -altres persones treballadores, infants i famílies, voluntaris i alumnes en pràctiques, proveïdors i proveïdores, col·laboradors i col·laboradores externs- pel que fan i de col·laborar perquè les persones a la institució siguin respectades.

Per això, NEXE FUNDACIÓ declara que l'assetjament laboral -assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament moral-, no són permesos, ni tolerats sota cap circumstància, que no han de ser ignorats i que poden ser sancionats.

Per tant, NEXE FUNDACIÓ es compromet a:

- Difondre aquest document de prevenció i actuació i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, especialment, per als càrrecs de responsabilitat, per tal que contribueixin a augmentar la consciència sobre aquest tema i a difondre el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.
- Donar suport i assistència específica a les persones que pateixen aquestes situacions, nomenant una o diverses persones amb formació i aptituds necessàries per a realitzar aquesta funció.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tracten i tramiten amb la màxima diligència i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admeten represàlies contra la persona assetjada que presenta una queixa o denúncia interna o contra les persones que participen d'alguna manera en el procés de resolució.

- Garantir la protecció de tots els agents implicats. Quan el procés es derivi en que la queixa no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o que s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest procés, Direcció General podrà incoar un expedient disciplinari corresponent a les persones que han iniciat el tràmit i/o han participat.
- L'aplicació d'aquest procés no ha d'impedir en cap cas, que les persones implicades facin servir paral·lelament o amb posterioritat, les accions legals oportunes.
- Per a la consecució efectiva d'aquests compromisos, NEXE FUNDACIÓ requereix a les persones de l'organització, especialment les que tenen autoritat sobre altres, assumir les següents responsabilitats:
 - Evitar les accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals o que es facin per raó del sexe d'una persona, que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
 - Actuar de manera adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el present document, no ignorant-los, ni tolerant-los, ni deixant que es repeteixin o s'agreugin, sinó posant-los en coneixement de les persones adequades i sol·licitant el seu suport i/o donant suport a les persones que els pateixen.

El document que inclou aquesta declaració concreta els compromisos especificats i es revisarà quan sigui necessari o per imperatiu legal.

Objectius del protocol

Definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament moral - amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de NEXE FUNDACIÓ, a través d'establir mecanismes de prevenció per a la construcció d'un entorn de treball respectuós i un protocol d'actuació davant de situacions de presumpte assetjament laboral.

Tan mateix, aquest protocol també té com objectiu evidenciar que la violència masclista pot donar-se al àmbit laboral i en base a això, recull la metodologia per prevenir, evitar i/o actuar davant situacions de violència masclista que es puguin donar a la Fundació.

Entre els principals objectius que es marca aquest protocol, podem destacar:

- Informar, sensibilitzar i formar a tots els i les membres de Nexe Fundació.
- Disposar i donar a conèixer aquest protocol.
- Concretar les pautes a seguir en cas de produir-se assetjament o violència.
- Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers a la seva integritat i dignitat.
- Establir mesures preventives per evitar situacions d'assetjament o violència.
- Garantir els drets i el tracte just a les persones que puguin patir situacions d'assetjament o violència masclista, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés de gestió del conflicte.
- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.

Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest protocol és dirigit a **tota l'estructura organitzativa de l'entitat**, independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la tipologia de contractació laboral (incloses les persones fixes discontinues, amb contractes de duració determinada i de posada a disposició)

També resulta **d'aplicació a les persones que, encara que no tinguin una relació laboral amb l'entitat, presten serveis, col·laboren amb aquesta o en són persones usuàries.**

Per tant, l'àmbit d'aplicació i protecció d'aquest document és:

- Personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ: persones treballadores
- Personal voluntari de NEXE FUNDACIÓ.
- Personal sense vinculació laboral amb NEXE FUNDACIÓ però que es relaciona per:

1) Raó de treball o professió, per exemple, personal d'empreses externes que col·laboren amb NEXE FUNDACIÓ

2) Per l'activitat que es desenvolupa a NEXE FUNDACIÓ, per exemple alumnes en pràctiques, becàries i becaris, etc.

3) Persones usuàries de la Fundació.

L'assetjament laboral pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per raons professionals i laborals. Això inclou viatges, jornades de formació, reunions, sopars/dinars/esmorzars d'empresa o qualsevol activitat que es realitzi fora del centre de treball i que es realitzi a raó de l'activitat empresarial, etc.

El **període de vigència del protocol** serà d'un màxim de quatre anys. També es podrà revisar:

- En qualsevol moment durant el període de vigència, amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.
- Quan es posi de manifest el seu no compliment en base als requisits legals i reglamentaris o la seva ineficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

Identificació de conductes

Què és l'Assetjament moral o mobbing?

L'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022,, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual estableix que totes les entitats han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball.

L'assetjament moral o mobbing és un comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/a és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics, durant molt de temps, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu o l'efecte de fer-li el buit. (Comitè consultiu Unió Europea, 2001)

Aquella situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema (comportaments descrits per H. Leymann), de forma sistemàtica (almenys un cop per setmana), durant un temps prolongat (més de sis mesos), sobre altres persones en el lloc de treball. Aquells conflictes passatgers i localitzats en un moment concret quedarien exclosos del concepte d'Assetjament moral ja que s'entén que aquests són inevitables en l'àmbit de les relacions humanes, i com a tal, en l'àmbit laboral. (NTP 476, Martín Daza i Pérez Bilbao 1998)

Segons OIT, l'assetjament laboral, moral o mobbing, es determina acció verbal o psicològica que es practica sistemàticament i persistentment per humiliar, ofendre o acoquinat una persona al entorn laboral.

A títol d'exemple, sense ànim exclouent ni limitador, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'Assetjament moral els comportaments i les accions següents:

Limitar les possibilitats de comunicació: forma en què ocorre la comunicació, impacte sobre l'autoestima i comunicació negativa.

Atacs a les relacions socials personals: conductes humiliants, limitar les possibilitats de mantenir contactes socials.

Atacs a la reputació: conductes d'aïllament, difondre rumors, ridiculitzar.

Atacs a la qualitat professional i a la situació vital: canvis freqüents en les tasques, procurar disminuir el rendiment de la persona en la seva professió i a la vida en general.

Atacs directes a la salut: violència o amenaces de violència, assignar tasques perilloses.

Per tant, ens trobarem davant d'una situació d'assetjament moral quan un o més individus siguin sotmesos a situacions com les descrites anteriorment, de manera sistemàtica i persistent en el temps, per part d'un altre membre de l'organització (superior, company o subordinat), qui pot arribar a implicar a d'altres.

Les conseqüències habitualment resulten ser devastadores per a la víctima a nivell físic i psicològic, finalitzant, força sovint amb la expulsió o abandonament de la feina per part de la víctima. A això, s'hi han d'afegir els danys col·laterals cap als familiars de les víctimes i cap a la pròpia organització, pel que fa a costos econòmics i Disminució del rendiment laboral.

Què és l'Assetjament sexual?

Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest comportament no és desitjat ni consentit, i constitueix una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic vers la persona assetjada. Com a exemples, les següents conductes es podrien considerar assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejos ofensius.
- Bromes o comentaris insinuants, obscens i ofensius de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Trucades telefòniques, missatges de correu electrònic, contactes per xarxes socials, de caràcter sexual, no desitjats ni consentits.
- Les preguntes reincidentes o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents a participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentit ni desitjat.

Comportaments Físics:

- El contacte o apropament físic deliberat, no consentit o desitjat.
- Abraçades o petons no desitjats.
- La persecució.

Les tipologies d'assetjament sexual són les següents:

- **Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual:** es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, al salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, perquè els subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament són persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral dels treballadors/es.
- **Assetjament ambiental:** és el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere que crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual. Poden realitzar-se per part de qualsevol persona de l'entitat, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral.
- **Sextorsió:** és el xantatge que fa un ciberassetjador a una víctima que a canvi de diferents accions o de diners, aquest primer no farà difusió d'informació íntima de la víctima.

Què és l'Assetjament per raó de sexe?

Segons l'article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

En l'àmbit laboral, aquest assetjament es dona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat o la promoció en el lloc de treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Les següents conductes es podrien considerar també assetjament per raó de sexe o gènere:

- **Actuacions a través de mesures organitzatives.** Posar en qüestió i desautoritzar la decisió de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques

sense sentit o degradants; ocultar els mitjans per realitzar la tasca o facilitar dades errònies; assignar tasques molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona; donar-li ordres molt contradictòries; robar-li pertinences o documents; esborrar-li arxius, etc.

- **Actuacions que pretenen aïllar una persona.** Canviar d'ubicació la persona; separar-la de la resta de companys/es; ignorar la presència de la persona; no dirigir-li la paraula; evitar el contacte visual amb ella, etc.
- **Actuacions que afectin la salut física o psíquica d'una persona.** Amenaces i agressions físiques; amenaces verbals o per escrit; insults; trucades intimidatòries; exigències a la persona sobre la realització de tasques perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- **Actuacions sobre la vida privada i la reputació personal o professional.** Manipular la reputació personal o professional a través de rumors, vexació i ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics; fer burles o crítiques sobre:
 - Edat.
 - Origen territorial o identitat cultural.
 - Conviccions religioses.
 - Ètnia, raça o color de pell.
 - Orientació, identitat i expressió sexo-genèrica.
 - Ideologia política i/o conviccions ètiques.
 - Condició socioeconòmica.
 - Neurodivergència i amb discapacitat física o sensorial.
 - Alteracions de la salut (estat serològic, pacients oncològics o altres situacions).
 - Indumentària o aspecte físic.

Què és la Violència Masclista?

Segons estableix la Llei 17/2020, de 22 de desembre, que modifica la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, Violència masclista és la violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les

coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Tipus de violències masclistes:

- **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omisió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

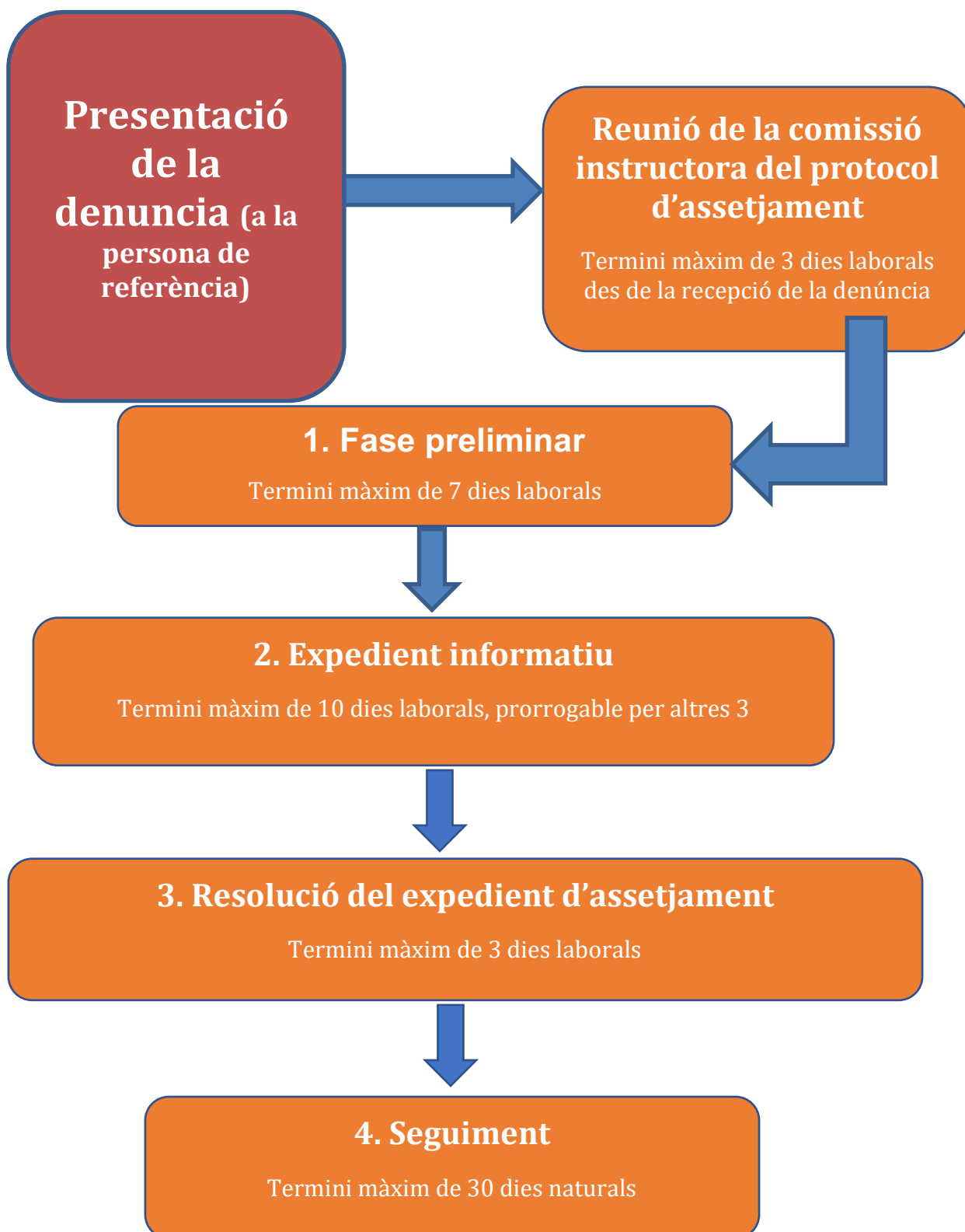
La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.

- **Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.
- **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- **Violència econòmica:** consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci, en el fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona.

- **Violència vicària:** consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare.
- **Violència obstètrica:** consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre llurs pràctiques i preferències sexuals, i sobre llur reproducció i les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per a accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de la dona.
- **Violència institucional:** és la violència exercida per agents governamentals, jurídics i funcionariat en compliment de les seves funcions, incloent normes, protocols, pràctiques i privacions en regiment d'una o més persones. Es caracteritza per l'ús de poder per causar dany i reforçar els mecanismes establerts de de dominació.
- **Violència digital:** consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.
- **Violència de segon ordre:** consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que

impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.

Procediment d'actuació davant l'assetjament o violència a Nexe Fundació



La denúncia

(Annex 1. Model de denúncia)

Les persones treballadores de Nexe Fundació, han de saber que, **excepte cas de dolo o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol de denúncia**. I en cas d'activar-lo, la persona treballadora tindrà presumpció de veracitat i la denuncia serà gestionada per la persona de referència a la que hagi acudit.

Les persones de referència de Nexe Fundació són:

- **Jennifer Román Benítez, Tutora CEE:** jenniferroman@nexefundacio.org
- **José Ortiz Caballero, Educador CEE:** joseortiz@nexefundacio.org

En representació de Nexe Fundació seran les persones encarregades de gestionar i tramitar qualsevol denúncia que, en base a aquest protocol, es pugui posar per les persones que presten serveis en aquesta organització .

Totes les denúncies seran secretes i Nexe Fundació **garantirà la confidencialitat** de les parts afectades.

Nexe té habilitats dos Canals per fer les denúncies:

- **Canal Ètic**
Bústia de denúncies on line, a la qual es pot accedir a través de l'enllaç ubicat a la intranet del persona Kairos i al web de Nexe Fundació (<https://portal.kairos.hr.es/whistle-blowing/create>).
- **Bústia interna**
Bústia física, ubicada al vestíbul del CEE (C. de l'Escorial, 169, 08024 Barcelona). utilitzant el model de denuncia inclòs en aquest protocol (Annex 1), que haurà d'anar dins d'un sobre tancat dirigit a una de les persones de referència.

La persona de referència, un cop rebuda la denúncia, comunicarà l'activació del protocol tant a la direcció de la Fundació com a la comissió instructora. A la vegada, s'entrevistarà amb la víctima amb la finalitat d'identificar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada.

També s'encarregarà d'informar i assessorar a la víctima sobre els seus drets i les opcions i accions que pot emprendre.

A la vegada, la persona de referència podrà demanar assessorament al Servei de Prevenció Aliè de Medicina de treball, concertat per Nexe Fundació, amb la finalitat que visitin a la persona que es considera afectada per l'assetjament.

La informació facilitada al psicòleg o psicòloga per les parts és confidencial i només es pot mostrar a la comissió instructora o a altres persones implicades en el procediment amb el consentiment de la persona entrevistada / visitada.

La comissió instructora es reunirà en un termini màxim de 3 dies a partir de la data en que es rebuda la denúncia, per implementar mesures cautelars, com la separació de la presumpta persona acusadora de la víctima, canvi d'horaris, etc.

1- La fase preliminar

Aquesta fase preliminar dona opció a resoldre la situació d'assetjament de manera urgent, aconseguir la interrupció de la situació d'assetjament i una solució acceptada per les parts implicades.

La comissió instructora, un cop ha rebut la denúncia per part de la persona e referència, pot entrevistar a les parts implicades, i en un màxim de 7 dies laborals des de la data en que es va rebre la denúncia, valorarà la consistència de la denúncia i proposarà les actuacions que estimi convenients:

1. Proposta de mesures per solucionar el conflicte, si es considera que es pot resoldre de manera àgil i eficaç. O en cas contrari
2. Apertura del expedient informatiu (següent fase del procediment)

En tot ma moment, la comissió instructora protegirà la dignitat i intimitat de les persones afectades. I l'expedient serà confidencial i només podrà accedir al mateix la comissió instructora.

Si la persona denunciant ho considera necessari i no conforme amb la proposta de resolució de la comissió, pot demanar a aquesta que passi directament a la següent fase d'apertura d'expedient informatiu.

En cas de que no sigui necessari passar a la fase d'apertura d'expedient informació, la comissió instructora redactarà acta de la solució adoptada a la fase preliminar i informarà a la direcció de Nexe Fundació, a les persones representants de treballadors i treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i la comissió d'igualtat de l'entitat, que tractaran la informació amb confidencialitat i respectant el principi de protecció de la dignitat de les parts implicades.

2- Expedient informatiu

Si es necessari arribar a la fase d'apertura d'expedient informatiu, la comissió instructora haurà de realitzar una investigació ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat, per resoldre el cas després d'escoltar a les persones afectades i possibles testimonis. Per això, la comissió mantindrà reunions amb les persones implicades, demanarà tota la documentació que consideri necessària, sense perjudici del principi de protecció de dades de caràcter personal.

Les persones requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant aquesta fase, la direcció de Nexe Fundació adoptarà les mesures cautelars necessàries per tal de erradicar l'assetjament de manera immediata, sense que es suposin un perjudici permanent i definitiu a les condicions de treball de les persones implicades.

La direcció de l'entitat, mitjançant aquestes mesures cautelars, separarà a les persona assetjadora de la víctima.

Les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança durant tota aquesta fase.

La comissió instructora podrà sol·licitar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment.

Les persones assessores externes hauran de complir amb el principi de protecció de la dignitat de les persones implicades i amb el principi de confidencialitat.

Finalitzada la investigació, la comissió instructora redactarà acta recollint el fets, els testimonis, proves practicades, documentació/informació obtinguda, i indicarà si hi ha indicis o no d'assetjament sexual o per raó de sexe, o qualsevol conducta contrària a la llibertat sexual o la integritat moral.

En cas de trobar indicis, la comissió, instarà en acta a la direcció de Nexe Fundació a adoptar determinades mesures sancionadores oportunes, arribant fins i tot, depenent del grau de gravetat, a proposar l'acomiadament de la persona agressora.

En cas de no trobar indicis, també deixarà constància a l'acta que redacti al finalitzar la fase d'expedient informatiu.

La documentació generada durant el procés es recopilarà en un expedient i es guardarà i custodiarà a l'arxiu confidencial del departament d'administració.

3- Resolució del expedient

La direcció de Nexe Fundació, un cop ha rebut les indicacions de la comissió instructora amb les possibles accions a duu a terme, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini màxim de 3 dies laborables.

La decisió presa per la direcció, haurà de ser comunicada per escrit a la víctima i a la persona denunciada, així com a la comissió instructora, la comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'entitat i la persona responsable de prevenció de riscos laborals, respectant sempre la protecció de dades de les persones implicades.

Alguns exemples de mesures que pot adoptar la direcció de Nexe Fundació són:

- Separar físicament a la presumpte persona agressora i a la víctima, mitjançant canvi de lloc de treball, tor o horari. En cap cas, la víctima serà obligada a canviar de lloc de treball, horari o ubicació dintre de l'entitat.
- Sanció a la persona agressora aplicant infraccions i sancions previstes al Conveni Col·lectiu d'aplicació o les establertes al article 54 del Estatut de treballadors.
 - Trasl·lat, desplaçament, canvi de lloc de treball, jornada o ubicació.
 - Suspensió de treball i salari

- Limitació temporal per promocionar-se dintre de l'entitat
- Acomiadament disciplinari

En cas que no s'apliqui l'acomiadament de la persona agressora com a mesura, la direcció de Nexe Fundació es compromet a vigilar activament a la persona treballadora denunciada, per tal d'erradicar la conducta agressora.

La direcció de Nexe Fundació adoptarà mesures preventives per evitar que es reiterin els comportament de la persona agressora, reforçant accions formatives i de sensibilització.

4- Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior als 30 dies naturals des de la data de la denúncia, la comissió instructora farà seguiment sobre les mesures adoptades i els resultats de la seva aplicació.

Del resultat de les mesures aplicades, la comissió haurà de redactar acta recollint les mesures aplicades i el resultat de les mateixes. També inclourà informació en cas de que el resultat de les mesures adoptades i aplicades no sigui favorable i hagi constància que les conductes agressores es mantenen.

L'acta serà presentada a la direcció de Nexe Fundació, a representants legals de treballadors/es, a les persones responsables de la prevenció de riscos laborals dintre de l'entitat i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb la finalitat de que s'adoptin les mesures necessàries per canvia rla conducta de la persona agressora i erradicar l'assetjament.

Mesures preventives

NEXE FUNDACIÓ es compromet a fomentar mesures preventives encaminades a fer una prevenció primària de l'assetjament, és a dir, promoure mesures que tinguin per objectiu evitar conductes i actituds propícies per a l'aparició de l'assetjament.

a. Comunicació.

Difondre aquest procés a tot el personal de NEXE FUNDACIÓ amb l'objectiu de contribuir a augmentar el nivell de sensibilitat sobre aquest tema, i facilitar l'accés a aquest procés a totes les persones vinculades a la institució.

b. Responsabilitat.

Les persones treballadores de NEXE FUNDACIÓ tindran la responsabilitat de garantir un entorn laboral que fomenti el respecte i la dignitat. Els responsables d'àrea, coordinadors i directius han de garantir i prevenir que no es produeixin situacions d'Assetjament dins del seu àmbit.

c. Formació.

Per tal d'augmentar la sensibilització entorn l'assetjament s'inclourà aquesta matèria en els programes de formació transversal de la institució.

- Campanyes de sensibilització i conscienciació dels treballadors i treballadores i de les persones amb responsabilitat sobre tercers amb la finalitat de millorar el clima laboral mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequades.
- Accions específiques de formació entorn a: què són i què no són conductes d'Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, fomentar la igualtat i el respecte a l'elaborar documents escrits (correus electrònics, informes, etc.).

Les accions específiques s'han de fer a quatre nivells:

1. Persones amb càrrecs de responsabilitat a la Institució (obligatòria)
2. Persones amb funcions directes en el procés de prevenció i actuació d'Assetjament sexual i per raons de sexe.
3. Personal laboral NEXE FUNDACIÓ.
4. Persones de nova Incorporació o personal associat a la institució.

Mesures específiques en cas de Violència Masclista

Les persones amb consideració de víctima de violència de gènere, que siguin obligades a **abandonar el seu lloc** de treball per fer efectiva la seva protecció o assistència social integral, **tindran dret preferent d'ocupar lloc de treball**, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'entitat tingui lliure a qualsevol altre centre de treball.

En aquests casos, l'entitat està obligada a comunicar a les persones treballadores les vacances existents en cada moment o les que es pugui produir en un futur.

El trasllat tindrà una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'entitat té l'obligació de reservar el lloc de treball. I finalitzat aquest període, les persones treballadores víctimes podran optar entre retornar al seu lloc de treball o continuar en el nou lloc de treball.

Les persones treballadores víctimes de violència masclista poden **suspènre el seu contracte de treball o extingir-lo**.

Els contractes formatius i el període de prova dels contractes, quedaran **interromputs** en cas de que la persona treballadora sigui dictaminada com a víctima de violència masclista durant aquests períodes.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a la **reducció de jornada** amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del seu temps de treball, mitjançant l'adaptació del horari, de l'aplicació del horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a Nexe Fundació.

També tindran dret a realitzar el seu treball de manera total o parcialment a distància o deixar de fer-ho si aquesta modalitat comporta risc per la seva persona

Normativa aplicable

Normativa interna

- Xarxa Espanyola del Pacte Mundial de Nacions Unides (Global Compact).
- Política de Prevenció de Riscos Laborals. Aprovada per la Direcció General en data maig de 2024.

Normativa autonòmica i estatal

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Resolució 243 / VI del Parlament de Catalunya, de 11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 172, 184, 185, 186, 189 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.
- Real Decret Legislatiu 1/2013 d' la Llei General de drets de les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament de la seva inclusió.
- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de gènere.
- Llei 13/2007, de 16 de novembre de mesures de prevenció i protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial Decret Llei 9/2018, de 3 d'acost, de mesures urgents per al desenvolupament de Pacte d'Estat contra la violència de gènere.

Normativa internacional

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local (maig 2006).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339/[INI]).
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Directiva 2000/78 /CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones quant a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professional i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 del mateix article se subratlla que l'assetjament sexual es considera discriminació per raó de sexe i, per tant, estarà prohibit.
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.
-

Seguiment i avaluació del protocol

La Comissió instructora conjunt amb la Direcció de Nexe Fundació establiran els mecanismes per fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'hauran de fer dues reunions anuals per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió instructora.
- Dues persones de la direcció de Nexe Fundació.
- Les persones de referència designades en aquest protocol.

Per tal de portar a terme l'avaluació, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors:

- Número de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes des de Nexe Fundació per sensibilitzar, informar i formar sobre l'assetjament sexual.

ANNEXOS

Annex1. Formulari de denúncia interna

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Càrrec:

Nom sentit:

Mail:

Servei/àrea:

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

Càrrec:

Nom sentit:

Mail:

Servei/àrea:

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

Càrrec:

Nom sentit:

Mail:

Servei/àrea:

Descripció dels fets (explicació dels fets, incloent dates, durada, freqüència dels fets, nom de testimonis, etc)

Es sol·licita es tingui per presentada la denúncia a (nom de la persona agressora) i s'iniciï el procediment previst al protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament laboral (moral, sexual, per raó de sexe o violència de Nexxe Fundació).

Localitat i data:

Signatura:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de denuncia davant l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o violència de Nexxe Fundació.

Annex 2. Acta de Constitució de la Comissió instructora en cas d'assetjament

Es constitueix, en data 15 de maig de l'any 2024, una Comissió Instructora en casos d'assetjament que està formada per:

- **Jennifer Román Benítez, Tutora CEE**
- **José Ortiz Caballero, Educador CEE**
- **Ester Casas Cuñat, Coordinadora de projectes**

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altre causa legal, actuarà de suplent:

- **Anna Prat Vila, Directora d'Administració i Finances**

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o comunicació sobre un possible cas d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:

<p>Jennifer Román</p>  <p>53636194X</p>	<p>José Ortiz</p>  <p>38460605M</p>	<p>Ester Casas</p>	<p>Anna Prat</p> <p>33908647 Firmado digitalmente por T ANA 33908647T ANA PRAT (R: PRAT (R: G5998629) G59986299) Fecha: 2024.05.17 9) 12:46:23 +02'00'</p>
---	---	---------------------------	---

Annex 3. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: persones que consideren que l'estan patint

NEXE FUNDACIÓ reitera que les situacions d'Assetjament sexual i / o per raons de sexe no han de ser tolerades sota cap circumstància i que es donarà suport a les persones que puguin ser afectades per aquests comportaments.

Si alguna persona se sent que és assetjada o se sent molesta pel comportament d'alguna persona amb la qual es relaciona per motiu laboral -companys o companyes, responsables, proveïdors o proveïdores, persones col·laboradores-, a continuació s'indiquen algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

A. Manifestar de manera clara la teva postura de rebuig.

Deixa ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideres ofensives i sol·licita a la persona que provoca aquesta situació que no es repeteixin.

Per exemple, pots parlar amb la persona directament; o si això és difícil, pots enviar-li un escrit que inclogui: una descripció dels fets (recorda incloure detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius), una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament i la Petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si optes per l'escrit, recorda posar-li data i guardar una còpia.

La comunicació directa és optativa, en cap cas és una condició necessària per a poder utilitzar altres canals per resoldre la situació, descrits a continuació.

B. Documentar l'assetjament laboral

Pren nota i registra els incidents. Documenta què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, en quines circumstàncies i si hi havia alguna persona que l'ha presenciada.

Explicar la situació a alguna persona de confiança pot ajudar-te a afrontar la situació.

C. Sol·licitar suport

NEXE FUNDACIÓ designarà una persona de referència amb la formació i les aptituds necessàries per assessorar en aquest procés. Aquesta persona podrà: ajudar a comunicar amb la persona que presumptament està creant aquesta situació, dirigir-se en nom de la persona afectada a la persona presumptament assetjadora fent-li saber que el seu comportament és molest i advertir-la de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.

Externament, la persona suposadament assetjada pot també dirigir-se a organismes o programes específics de l'administració pública que treballen aquesta problemàtica (veure Annex 3).

D. Sol·licitar informació

Considera i valora totes les opcions existents per solucionar el problema:

- via interna;

Formalitzant una queixa interna escrita i sol·licitant l'assistència i suport de la persona de referència per a aquestes situacions.

- via externa: Formalitzant una denúncia externa per,
 1. via administrativa (Inspecció de Treball)
 2. via judicial (Jutjat del Social)

La conveniència que la persona treballadora que pateix la situació d'Assetjament utilitzi una via o una altra depèn de factors que són necessaris considerar: gravetat i abast de l'incident o els incidents, Posició de la persona que presumptament assetja amb relació a la persona assetjada, si és la primera vegada que s'ha produït l'incident o si s'han produït incidents abans i la voluntat de la persona que pateix la situació, que, en definitiva, és qui ha de prendre aquesta decisió.

Les vies internes tenen caràcter no exclouent respecte les vies externes; és a dir, optar per formalitzar una queixa interna no exclou que es pugui exercir el dret d'utilitzar la via externa quan es consideri oportú.

La via externa a través d'accions legals és especialment convenient si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la Posició de la persona que crea la situació o les vies de Resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la Solució a què s'ha arribat per via interna.

L'assetjament sexual està tipificat com a delicte al Codi Penal, art. 184. Sempre que els fets succeïts siguin susceptibles de constituir un delicte es requereix acudir a la via penal.

Annex 4. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: Testimonis

Si observes que una persona es comporta de manera que sembla molesta o ofesa amb una altra persona, o si algú de l'entorn laboral proper pateix aquestes situacions, no les ignoris.

Qualsevol persona que observi una conducta d'Assetjament sexual o d'Assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament sigui objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

Com? Es proposa seguir les següents actuacions:

- Advertir a la persona que crea aquesta situació que el seu comportament és inadequat i que si no finalitza es denunciarà.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona que l'assetja per manifestar el seu rebuig a les pretensions, situacions i / o actituds que considera ofensives i que no desitja que es repeteixin. Si l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ.

- Informar a la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'Assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament sigui objecte directe d'aquesta conducta, ha d'informar a la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ perquè determini com procedir.

Annex 5. Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIÓ

Oficines d'informació a les dones de l'Institut Català de les Dones (ICD)

El telèfon 900 900 120 d'atenció a les dones en situació de violència es gratuït i confidencial, i funciona tots els dies de l'any 24h.

Web. http://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio_dones/

Punts d'informació i atenció a les dones (PIADs)

Serveis municipals de proximitat que ofereixen informació, atenció i assessorament en tots aquells temes d'interès per a les dones i també possibiliten l'accés a diferents recursos de la ciutat. Hi ha un a cada districte.

c / Mallorca, 219, districte Eixample (Barcelona)

Horari: dilluns, dimecres i divendres de 9 a 12h. Dimarts i dijous de 16 a 19h.

Web. <http://w110.bcn.cat/portal/site/Dones/menuitem.de19ba4a7f0fe87b6306809220348a0c/indexdcd>

[c.html?vgnextoid=de1f1caab0204410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=ca_ES](http://w110.bcn.cat/portal/site/Dones/menuitem.de19ba4a7f0fe87b6306809220348a0c/indexdcd.c.html?vgnextoid=de1f1caab0204410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=ca_ES)

Punts d'assessorament jurídic (PAJ)

Servei de resposta especialitzada a les diferents demandes d'informació i assessorament jurídic de qualsevol dona que visqui o treballi a la ciutat de Barcelona. Edita quaderns d'assessorament per a dones sobre els drets laborals, la regularització de la situació administrativa dins de l'estat espanyol, sobre la violència de gènere en l'àmbit de la parella i per informar-se sobre els tràmits a realitzar per iniciar un procés de divorci o separació.

Quadern dels drets laborals de les dones

(Català) (Castellano) (English) (Française)

Servei d'atenció als homes (SAH)

Assessorament i tractament dirigit a homes que volen canviar la manera de relacionar-se, allunyant-se de les conductes violentes.

c / Garcilaso, 23-27. Telèfon 933.491.610

Horari: Matins de dilluns a divendres de 9 a 14h. Tardes de dilluns a dijous de 15 a 20h.

Web: http://w110.bcn.cat/portal/site/Dones/menuitem.de19ba4a7f0fe87b6306809220348a0c/indexa014.html?vnextoid=289267adc8b04410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=ca_ES

Les persones treballadores poden presentar denúncia a la Inspecció de Treball o plantejar una demanda al jutjat social reclamant, segons els casos, el dret a retornar a les condicions anteriors als actes discriminatoris o a la Resolució laboral amb dret a indemnització.

Web: <http://www.mtas.es/itss>

Comissaries dels Mossos d'Esquadra

La atenció i la protecció de les víctimes forma part de les funcions principals de la Policia de la Generalitat. Comissaries:

Web:

<http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/organigrama.jsp?codi=13760&jq=200047>

Web del Ministeri de la Presidència, igualtats, àrea de Delegació del Govern per la violència de gènere:

<http://wrap.igualdad.mpr.gob.es/recursos-vdg/search/Search.action>

Servei 016 telèfon i online:

Telèfon 016

Whatsapp 600 000 016

e-mail: 016-online@igualdad.gob.es

accessibilitat persones amb discapacitat:

SVlvisual: <http://www.svisual.org>

Telesor: <https://www.telesor.es>

WhatsApp: 600 000 016 (este número solo admite WhatsApp, no admite llamadas de teléfono)

Chat online: violenciagenero.igualdad.gob.es

Correo electrónico: 016-online@igualdad.gob.es

DTS o teléfono de texto: 900 116 016

Apps para teléfonos móviles