

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, EL ABORDAJE Y LA REPARACIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y LGTBIAQ+ -FÓBICAS EN ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS 2025/2030

Aprobada en Asamblea General Extraordinaria el 23 de abril de 2025
Entra en vigor el 30 de abril de 2025

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO
3. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. MARCO CONCEPTUAL
5. DERECHOS, OBLIGACIONES, ROLES Y RESPONSABILIDADES
6. PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y LGTBIAQ+ -FÓBICAS EN ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS
7. ABORDAJE DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y LGTBIAQ+ -FÓBICA
8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA MACHISTA O LGTBIAQ+ -FÓBICA
9. RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO
10. GESTIÓN DOCUMENTAL, REGISTROS Y EVALUACIÓN
11. ANEXOS
 - Modelo de comunicación interna de una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -FÓBICA
 - Modelo de consentimiento informado para el inicio de un proceso de valoración mediante instrucción contradictoria
 - Modelo de consentimiento informado para la participación en un proceso restaurativo de reparación del daño
 - Compromiso de confidencialidad
 - Compromiso de confidencialidad de los y las testigos
 - Declaración responsable de incompatibilidades

1. INTRODUCCIÓN

Las desigualdades y discriminaciones de género, derivadas de unas relaciones de poder y de unos modelos de feminidad y masculinidad heteropatriarcales, se encuentran en la base de las violencias machistas. Estas, sostenidas política, jurídica, cultural y económicamente, devienen estructurales y cotidianas en nuestra sociedad a todos los niveles, también dentro de las organizaciones.

Las violencias machistas atentan contra los derechos fundamentales de las personas y, especialmente, contra los de las mujeres y sujetos con identidades de género y opciones sexuales no normativas. Vulneran, entre otros, el derecho a la vida, a la libertad, a la dignidad, a la integridad física y moral, a la salud, a la autonomía sexual y al trabajo.

En el ámbito de las organizaciones, las violencias machistas a menudo se manifiestan en forma de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, de identidad y expresión de género o de orientación sexual. Todas ellas son formas graves y persistentes de las violencias machistas.

Cuando hablamos de acoso sexual, hacemos referencia a una forma de violencia sexual. Por otro lado, los acosos por razón de género, de identidad y expresión de género, o de orientación sexual son discriminaciones flagrantes relacionadas con el sistema sexo-género.

La única forma de avanzar en la erradicación de las violencias machistas y, en concreto, de las diferentes formas de acoso en nuestras organizaciones, pasa por una implicación colectiva y feminista orientada a desmontar los cimientos de las relaciones de poder del sistema sexo-género desde la sensibilización y educación de todas las personas que forman parte. Es necesario garantizar la existencia de mecanismos de prevención, de actuación³ y de apoyo mutuo, así como el compromiso firme, basado en hechos y medidas concretas, para poner fin a la normalización, a la complicidad y al silencio.

El presente Protocolo pretende convertirse en una herramienta para, por un lado, establecer medidas preventivas, como por ejemplo acciones de sensibilización y formación, para evitar cualquier situación de acoso dentro de entidad. Por otro lado, proporciona elementos que faciliten la identificación de prácticas precursoras o constitutivas de acoso, para abordarlas de forma inmediata y efectiva.

Además, el Protocolo establece un procedimiento estandarizado para gestionar denuncias internas. El procedimiento sitúa a las personas que han sufrido violencias en el centro, e incorpora la opción del abordaje a través de la reparación del daño y la responsabilidad individual y colectiva en la erradicación de este tipo de conductas.

2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Este protocolo da cumplimiento a lo establecido en las diferentes leyes y normativas promulgadas hasta la fecha que hacen referencia explícita a las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas en el ámbito de las relaciones laborales y de las organizaciones.

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, aunque centrándose exclusivamente en las violencias contra las mujeres que se dan en el marco de las relaciones de pareja o ex pareja, marca un hito en el reconocimiento de las violencias machistas como una cuestión de orden público y social, y no de ámbito privado.

La aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supone un punto de inflexión importante al establecer la obligatoriedad de medidas de prevención y abordaje del acoso, estableciendo el deber de las organizaciones de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de arbitrar procedimientos específicos para dar curso a las denuncias o reclamaciones que podían formular las personas que hayan sido objeto (artículo 48).

Con la aprobación de la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual, el redactado del artículo 48 de la LOE 3/2007 se modifica y se amplía el alcance de la norma a un espectro de situaciones más amplio que el acoso sexual y por razón de sexo. En la actualidad, el artículo 48 establece que las organizaciones han de promover “medidas específicas para la prevención de la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.”

En cuanto al acoso por razón de identidad de género, expresión de género y orientación sexual, es importante la aprobación de la **Ley 22/2014, de 10 de octubre**, para garantizar los derechos de personas

lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que recoge el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el ámbito laboral.

En el año 2022 se aprueba la **Ley Orgánica 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y no discriminación, que prohíbe toda forma de discriminación, incluido el acoso discriminatorio. Al mismo tiempo, en esta norma se define lo que se entiende por discriminación directa e indirecta, por asociación o por error, y múltiple e interseccional.

Por otra parte, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual, incluye el acoso sexual dentro de la consideración de violencia sexual, como acto de naturaleza sexual no consentido o que condiciona el libre desarrollo de la vida sexual en el ámbito público o privado. Así mismo, la disposición final cuarta de esta misma ley, recoge diversas tipologías de acoso que pueden realizarse a través de medios digitales. Se trata de una ley que incorpora sanciones penales asociadas a cada uno de los actos descriptos.

3. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se elabora a fin de desarrollar el compromiso de ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS con la erradicación de toda forma de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica, a través de la creación de una herramienta específica para su prevención, detección, abordaje y reparación. La creación del mismo responde a los siguientes objetivos:

- Prevenir posibles situaciones de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica dentro de la entidad, incluyendo las actividades que organiza.
- Determinar mecanismos de apoyo y atención a las personas vinculadas a la entidad y que puedan estar sufriendo situaciones de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica.
- Definir unos roles y órganos, debidamente formados, responsables de la prevención, detección, abordaje, reparación y seguimiento de situaciones de violencia machista y LGTBIAQ+ -fóbica, detallando sus funciones.
- Promover un contexto social y cultural de rechazo y una adecuada respuesta ante cualquier forma de violencia machista y LGTBIAQ+ -fóbica en la entidad, dedicando tiempo y recursos dirigidos a la sensibilización y la formación en esta materia.
- Fijar un procedimiento de denuncia y de actuación claro, no revictimizante, ante situaciones de violencia.

Al adoptar este Protocolo, ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras entidades, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este Protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras entidades.

El Protocolo será de aplicación a las conductas de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación y de las redes sociales, siempre que la relación entre la persona o personas vulneradas y la persona o personas agresoras derive de su actividad en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS;
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4. MARCO CONCEPTUAL

Según la Declaración de la ONU sobre eliminación de la violencia contra las mujeres (1994), esta violencia se define como “cualquier acto de violencia motivado por la condición de mujer que cause, o pueda causar, daños físicos, sexuales o psicológicos, incluyendo amenazas, coacciones o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada.”

De acuerdo con la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, la **violencia machista** es una violación de los derechos humanos ejercida sobre las mujeres como resultado de una situación de desigualdad en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y puede manifestarse de manera física, económica o psicológica, incluyendo amenazas, intimidaciones o coacciones, con efectos físicos, sexuales o psicológicos en los espacios públicos o privados.

La violencia machista se manifiesta en una serie de situaciones en que se combinan varias formas de violencia en diferentes contextos. Estas manifestaciones pueden ser esporádicas o repetidas, y es común que diferentes tipos de violencia se presenten simultáneamente. A menudo, además, esta violencia se intensifica con el tiempo, siguiendo un patrón de escalada.

La Ley 17/2020 del 22 de diciembre, propone la siguiente clasificación de las diferentes formas de violencia machista¹:

Formas de violencia machista	Definición
Violencia física	Comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.
Violencia psicológica	Comprende toda conducta u omisión que produce en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, por medio de amenazas, humillación, vejaciones, desprecio, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.
Violencia sexual	Comprende cualquier acto que atente contra la libertad sexual y la dignidad personal de la mujer creando unas condiciones o aprovechándose de un contexto que, directa o indirectamente, impongan una práctica sexual sin tener el consentimiento ni la voluntad de la mujer.
Violencia obstétrica	Consiste en impedir o dificultar el acceso a una información veraz, necesaria para la toma de decisiones autónomas e informadas. Puede afectar los diferentes ámbitos de la salud física y mental, incluyendo la salud sexual y reproductiva.
Violencia económica	Consiste en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijos o hijas, en el impago reiterado e injustificado de pensiones alimenticias, obstaculizar la disposición de los recursos propios o compartidos y la apropiación ilegítima de bienes de la mujer.
Violencia digital	Consiste en los actos de violencia machista y misoginia en línea cometidos, instigados, amplificados o agravados, en parte o totalmente, con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios parecidos que afecten la dignidad y los derechos de las mujeres.
Violencia de segundo orden	Consiste en la violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercidas contra las personas que apoyan a las víctimas de violencia machista.
Violencia vicaria	Consiste en cualquier clase de violencia ejercida contra los hijos e hijas con el fin de provocar daño psicológico a la madre. También puede ser ejercida contra otros seres queridos por la mujer, incluyendo animales de compañía.

¹ Cuadro extraído del [Protocolo marco para el abordaje de violencias machistas en equipaciones municipales. Diputación de Barcelona \(2023\)](#).

Por otro lado, las violencias machistas se desarrollan en diferentes entornos y contextos, son los ámbitos en que se manifiesta²:

Ámbitos donde se manifiesta	Tipos de manifestaciones
Ámbito de la pareja	Consiste en la violencia física, psicológica, digital, sexual o económica ejercida contra una mujer y perpetrada por el hombre que es o ha sido el cónyuge o pareja y que ha tenido relaciones similares de afectividad.
Ámbito familiar	Consiste en la violencia física, psicológica, digital, sexual o económica contra mujeres o menores de edad en el seno de la familia o núcleo de convivencia en relaciones afectivas y vínculos del entorno familiar. Incluye los matrimonios forzados.
Ámbito laboral	Consiste en la violencia física, psicológica, digital, sexual o económica en contexto laboral (público o privado, dentro o fuera del centro u horario). Tipo: acoso por razón de sexo, acoso sexual, discriminación por embarazo o maternidad.
Ámbito social y comunitario	Consiste en manifestaciones del tipo siguiente: agresiones sexuales, acoso sexual, tráfico de mujeres con finalidad de explotación sexual u otras por razón de género, mutilación genital femenina o riesgo, violencia derivada de conflictos armados, violencia contra los derechos sexuales y reproductivos, feminicidios, agresiones por razón de género, vejaciones, tratos degradantes, amenazas y coacciones al espacio público, restricciones o privaciones de libertad, represalias por los discursos y expresiones individuales o colectivas.
Ámbito digital	Consiste en la violencia machista producida en redes de comunicación digitales (ciberacoso, vigilancia y seguimiento, calumnia, insultos y expresiones discriminatorias, denigrantes, amenazas, acceso no autorizado a equipos y redes, manipulación de datos, etc.)
Ámbito institucional	Consiste en acciones u omisiones de las autoridades, el personal público y los agentes de cualquier organismo público que tengan por finalidad retrasar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas y en el ejercicio de los derechos de la ley.
Ámbito de la vida política y la esfera pública de las mujeres	Consiste en la violencia machista producida en espacios de la vida pública y política (instituciones políticas, administraciones públicas, partidos políticos, medios de comunicación y redes sociales).
Ámbito educativo	Consiste en cualquier clase de violencia que se produce en el entorno educativo entre miembros de la comunidad educativa.

En cuanto a las **discriminaciones y violencias LGTBIAQ+ -fóbicas**, los Principios Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, presentados en 2007 al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, recogen: “La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse, y habitualmente se ve, agravada por la discriminación basada en otros causales, incluyendo el género, la raza, la edad, la religión, la discapacidad, el estado de salud y la posición económica.”

Así mismo, a partir de las leyes catalanas 11/2014, 17/2015, 17/2020 y 19/2020; y de las leyes estatales 3/2007, 10/2022, 15/2022 y 3/2024, se extraen las siguientes definiciones de **discriminación por razón de género y de diversidad sexo-afectiva**³:

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de su sexo, orientación sexo-afectiva, identidad sexual o de género, o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Ejemplos de discriminación directa:

- Expulsar de espacios o llamar la atención a parejas del mismo sexo que hacen muestras públicas de afecto.
- Hacer comentarios de desprecio o escarnio de una persona trans⁴, comentando despectivamente su sexo o género, su físico u otros aspectos relativos a su situación de tráfico.

² Ibidem.

³ Ejemplos de tipologías de discriminación trabajados en el marco del grupo de trabajo para la elaboración del Protocolo de prevención y abordaje de discriminaciones y violencias machistas y LGTBIA+ -fóbicas de la cooperativa de vivienda La Borda.

Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica pretendidamente neutras pueden ocasionar en mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, asexuales, trans o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Ejemplos de discriminación indirecta:

- Convocar de forma sistemática reuniones o asambleas en horarios no compatibles con la crianza que, de facto, excluyen aquellas personas que tienen menores a cargo.
- Emplear una comunicación no inclusiva, que invisibiliza la presencia de mujeres y personas LGTBIAQ+ en el colectivo.

Discriminación por asociación

Situación en que una persona es objeto de discriminación a consecuencia de su relación con una persona o con personas de los colectivos LGTBIAQ+.

Ejemplos de discriminación por asociación:

- Excluir un niño o una niña de acontecimientos sociales (por ejemplo, fiestas de cumpleaños) porque es hijo/a de una pareja no heterosexual.
- Criticar una persona porque se relaciona habitualmente con personas LGTBIAQ+.

Discriminación por error

Situación en que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexo-afectiva, identidad sexual o de género, o expresión de género a consecuencia de una apreciación errónea.

Ejemplos de discriminación por error:

- Tratar de forma desfavorable una persona heterosexual porque se interpreta, a partir de prejuicios y estereotipos (por ejemplo, su forma de vestir o de expresarse), que se trata de una persona homosexual.
- Negar el acceso a medidas de apoyo y protección ante la violencia machista a una persona del colectivo LGTBIAQ+ que vive violencia machista, al asumir erróneamente que no es vulnerable en esta clase de violencia.

Discriminación múltiple

Situación en que una mujer o persona lesbiana, gay, bisexual, asexual, trans o intersexual, por el hecho de pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Ejemplos de discriminación múltiple:

- Usar una comunicación no inclusiva ni accesible, que discrimina una persona tanto por su pertenencia al colectivo LGTBIAQ+ como por su diversidad cognitiva.
- Acoso sexual por parte de un jefe hacia una trabajadora migrada, cuyo permiso de residencia depende de su continuidad laboral.

Orden de discriminar

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, de orientación sexo-afectiva, de identidad sexual o de género, o de expresión de género.

Represalia discriminatoria

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona a consecuencia de la presentación de una queja, reclamación denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o la violencia a que está o ha estado sometida.

Victimización secundaria o revictimización

Maltrato adicional ejercido contra mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, asexuales trans o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones otros agentes implicados.

ACOSO SEXUAL

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

⁴ El término trans incluye a todas las personas que viven en una categoría de género que difiere de la que se les asignó al nacer, ya sea en el eje de la identidad sexual o de género o en el de la expresión de género. Incluye, por lo tanto, a personas transgénero, transexuales y no binarias.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se presentan algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

Verbal	No verbal	Física
Hacer comentarios obscenos o bromas sexuales ofensivas.	Hacer miradas lascivas al cuerpo.	Acercarse físicamente de forma excesiva.
Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.	Hacer gestos obscenos.	Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
Preguntar o explicar fantasías y preferencias sexuales.	Usar gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.	Hacer contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
Ofrecer o hacer presión para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales.	Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico, de mensajería instantánea o vía redes sociales de contenido sexual ofensivo o no solicitado.	Tocar intencionadamente o de forma falsamente accidental las partes sexuales del cuerpo.
Hacer demandas sexuales.		Cometer agresiones sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida que las conductas no son deseadas por la persona que las recibe.

A pesar de que el acoso se caracteriza por un conjunto de conductas ofensivas repetidas en el tiempo, en el caso del acoso sexual, ciertas conductas, atendida su gravedad, pueden ser consideradas acoso a pesar de darse de forma singular.

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL, DE IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Comportamientos no deseados por quien los recibe, relacionados con el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o de género, o la expresión de género de una persona, realizados con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, libertad o indemnidad. Estos actos crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que, con ocasión del trabajo, dificulta el desarrollo laboral o afecta las condiciones laborales, y, en general, afecta la seguridad y salud de la persona que los recibe u obstaculiza su convivencia o participación social en la asociación.

Están incluidas, por lo tanto, todas aquellas conductas discriminatorias recibidas por el hecho de ser mujer, por el hecho de ser trans, por el hecho de ser intersexo, de ser gay, lesbiana, bisexual o asexual o por el hecho de expresarse, vestirse o comportarse de una forma diferente a cómo se espera de un determinado género.

En el ámbito laboral, estas tipologías de acoso se pueden dar en el acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación.

En el ámbito de las organizaciones, como en el resto de ámbitos, estas situaciones se pueden dar tanto en espacios de relación formal como informal, y pueden limitar la participación, la sociabilidad y el desarrollo dentro de la entidad de las personas que las sufren.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se presentan algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual:

Por razón de género (sexista)	Por razón de identidad de género	Por razón de preferencia sexual	Por razón de expresión de género
Ridiculizar, menospreciar las capacidades habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.	Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas trans o no binarias.	Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas no heterosexuales.	Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y e potencial intelectual de las personas con expresiones, gustos y comportamientos diferentes de los esperados para un determinado género.
Utilizar humor sexista.	Usar humor transfobo.	Utilizar humor lesbófobo, homófobo, bífobo o acefóbico.	Utilizar formas ofensivas para dirigirse a una persona en función de su expresión de género.
Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.	Utilizar formas ofensivas para dirigirse a la persona en función de su identidad de género.	Utilizar formas ofensivas para dirigirse a la persona en función de su orientación sexual.	Ridiculizar a la persona en relación con su expresión de género.
Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, quitarle valor).	Ridiculizar a la persona en relación con su identidad de género.	Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.	Ignorar aportaciones,, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
Menospreciar la tarea realizada por las mujeres; descrédito profesional.	Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).	Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).	Tratar desigualmente a una persona basándose en su expresión de género.
Asignar o solicitar tareas a una persona según prejuicios sexistas.	Negarse a nombrar a una persona trans o no binaria como desea o utilizar deliberadamente pronombres y artículos que no se corresponden con el género con el que se identifica.	Tratar desigualmente a una persona basándose en su homosexualidad, bisexualidad, asexualidad o en la percepción de estas.	Mover a un puesto, cargo o posición menos visible a mujeres que visten de forma “poco femenina”.
	Expulsar o cuestionar a las personas con identidades de género no normativas cuando hacen uso de un baño/ vestuario determinado.		

SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO POR RAZÓN DE EMBARAZO, MATERNIDAD O EJERCICIO DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Como una expresión de corresponsabilidad con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional por el sostenimiento de la vida, han de tenerse en cuenta situaciones de acoso o discriminación que pueden estar presentes durante el embarazo, la maternidad, la crianza y otras actividades de curas.

Se trata de formas de **acoso por razón de sexo** y son, con diferencia, las más prevalentes en el ámbito de las relaciones laborales. Hacen referencia a aquellas presiones y actuaciones diversas, sutiles o directas, dirigidas a hacer que las mujeres y personas trans o no binarias que están embarazadas, que se incorporan al trabajo después de disfrutar el permiso de maternidad, o que tienen responsabilidades de curas, se vean forzadas a renunciar a sus derechos de conciliación o puesto de trabajo, o vean sus condiciones laborales modificadas o sus responsabilidades degradadas.

A pesar de que con menos frecuencia, este tipo de acoso también lo pueden sufrir hombres, que son penalizados por disfrutar el permiso de paternidad o por acogerse a derechos de conciliación.

EL ACOSO AMBIENTAL

Se trata de un conjunto de conductas y formas de hacer que configuran un clima organizacional intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo o degradante.

El acoso ambiental puede ser sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género. Está directamente relacionado con la cultura de género de la organización.

En la existencia de acoso ambiental juega un papel clave el grupo hostil, es decir, personas que pueden dar un apoyo pasivo al agresor/a (no actuando ni denunciando) o colaborar activamente (a menudo con intención de integrarse en el grupo).

5. DERECHOS, OBLIGACIONES, ROLES Y RESPONSABILIDADES

Ante las violencias machistas y LGBTIAQ+ -fóbicas existen obligaciones legales que interpelan a las organizaciones, a sus integrantes y a las personas que allí trabajan.

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

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

- A no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género o sexual, expresión de género, características sexuales o por razón de sexo, incluso el trato desfavorable a mujeres y hombres para el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- A la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, que comprende la protección ante el acoso.

2. Promover un contexto y entorno laboral que evite estas conductas:

- Garantizar los derechos laborales que se han indicado en el apartado anterior, así como respetar las condiciones de trabajo a la que tienen derecho las personas trabajadoras, recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo que sea de aplicación, sin perjuicio de las medidas de mejora que la entidad decida adoptar.

3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de la comisión de delitos, otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, y para canalizar las comunicaciones y denuncias que formulen las personas trabajadoras.

El incumplimiento de las obligaciones indicadas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales a las organizaciones.

La vigilancia y el control del cumplimiento de la entidad de las normas corresponde, en vía administrativa, a la Inspección de Trabajo y, en vía judicial, a los órganos judiciales laborales o penales.

OBLIGACIONES, RESPONSABILIDADES Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Las personas trabajadoras específicamente las mujeres y las personas LGTBIAQ+, tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir violencia. Todas las personas trabajadoras de la organización tienen el derecho de informar de posibles situaciones de violencia sin sufrir represalias. Así mismo, las socias de la entidad tienen derecho a un entorno saludable libre de violencias y a comunicarlas cuando se producen.
- Todas las personas que integran ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS tienen la obligación de tratar al resto con respeto y de cooperar con la entidad en la prevención y el abordaje de situaciones de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica.

ÓRGANOS, ROLES Y FUNCIONES

Para garantizar que el compromiso de ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS hacia la erradicación de las diferentes formas de acoso de género sea efectivo y se materialice en actuaciones reales y tangibles, hace falta que un equipo de personas, específicamente formadas, trabaje en el desarrollo del presente Protocolo. Se harán cargo de desplegar las medidas de prevención y detección que se recogen, responsabilizándose de la atención y gestión de este tipo de situaciones; investigando y proponiendo, si procede, acciones correctoras, reparadoras y de sanción, y llevando a cabo un seguimiento de cada situación concreta.

Asamblea General	Junta Directiva	Persona de referencia	Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas
Aprobar el Protocolo y sus posteriores modificaciones.	Autorizar los gastos que pueda generar la aplicación del Protocolo.	Promoción de acciones de prevención.	Recopilación de información, realización de entrevistas y análisis de la situación comunicada/denunciada.

Velar por que los Estatutos y el Reglamento de Régimen interno estén alineados con el Protocolo.	Aceptar las abstenciones de las personas que integran el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas y aceptar o rechazar las recusaciones de estas.	Promoción de acciones de detección.	Establecer, si es preciso, medidas cautelares a fin de proteger a la persona afectada y evitar el agravamiento de la situación hasta el momento de aplicar las medidas definitivas.
Validar la composición, los roles y responsabilidades de las diferentes figuras recogidas en el Protocolo.	Aprobar las medidas correctoras, organizativas, de recuperación y reparación propuestas por el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas.	Recibir, escuchar y orientar a la persona afectada por una situación de violencia machista y LGTBIAQ+ -fóbica.	Redactar y elevar el informe de conclusiones y la propuesta de actuación o el documento de acuerdos a la Asamblea General.
Designar a la persona de referencia y proponer a las posibles integrantes del Grupo de Trabajo	Aprobar las medidas sancionadoras propuestas por el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas, cuando se determine que, efectivamente, se ha dado una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica y se considere oportuna la actuación disciplinaria.	Valorar las situaciones comunicadas, convocar al Grupo de Trabajo para las Violencias Machistas y activar el circuito de abordaje, si es pertinente.	Hacer seguimiento de la situación una vez se hayan aplicado las medidas pertinentes.
			Gestionar y custodiar la información generada durante el proceso de denuncia, valoración y posterior actuación, garantizando la confidencialidad de los documentos e informaciones que se generen en esta fase.

Incompatibilidades del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas

El Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas estará formado por un máximo de 3 personas, a fin de garantizar la celeridad en el abordaje de las situaciones y la confidencialidad de cada caso.

Para llevar a cabo procesos de atención y abordaje cuidadosos y garantistas, las personas que conforman el Grupo de Trabajo no podrán incurrir en ninguno de los siguientes supuestos de incompatibilidad:

- Estar involucradas en los hechos denunciados o en un procedimiento previo de violencia machista y LGTBIAQ+ -fóbica.
- Tener una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes implicadas en la situación de violencia.
- Intervenir como testigos en el procedimiento que se trate.
- Tener una relación de subordinación jerárquica o de servicio con las personas involucradas en el asunto.

En estos casos de incompatibilidad, las personas del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas, tendrán que abstenerse de participar.

Cuando la persona que presenta incompatibilidades no se abstenga de participar, las personas involucradas en la situación de violencia podrán promover su recusación en cualquier momento del procedimiento de atención y abordaje.

6. PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y LGTBIAQ+ -FÓBICAS EN ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS

La mejor manera de actuar frente a las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas es evitarlas. La erradicación de las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas ha de partir de una política de prevención integral y no únicamente de la detección de factores de riesgo concretos.

El Protocolo pone de relieve la necesidad de una estrategia de prevención integral, que solo enfocada a evitar la aparición de la violencia, sino también a garantizar una detección temprana y la atención a las víctimas, como parte de un esfuerzo más amplio para la erradicación de las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas.

La prevención ha de contemplar cuestiones como la construcción de la masculinidad hegemónica, la división sexual del trabajo, la cosificación y sexualización de las mujeres y otros cuerpos feminizados, y la presencia de discursos de odio en la sociedad. Además, es necesario aplicar un enfoque interseccional para comprender y combatir las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas, puesto que a menudo se cruzan con otros ejes de desigualdad, como la edad, la discapacidad, el origen o la situación económica. Esta intersección da lugar a formas específicas y agravadas de violencia que no se pueden entender como simples factores de riesgo aislados, sino como una red de desigualdades estructurales que vulnera los derechos humanos.

Medidas preventivas a nivel organizacional

- Promover la formación específica en materia de discriminaciones y violencias machistas, así como en competencias comunicativas, de escucha y atención dirigidas a la persona de referencia.
- Facilitar oportunidades de formación específica en materia de discriminaciones y violencias machistas dirigidas al Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas.
- Dar a conocer el Protocolo en el proceso de recepción de nuevas socias o trabajadores.
- Garantizar la presencia de mujeres en todos los cargos y órganos de la entidad.

A pesar de que el objetivo primero de ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS es impedir la existencia de situaciones de acoso, las discriminaciones de género continúan siendo parte de nuestra realidad. Por este motivo, es importante desarrollar instrumentos de detección temprana que permitan evitar situaciones más graves, minimizar los daños e incrementar las posibilidades de reparación.

Medidas de detección

- Dar a conocer el canal de recogida de dudas quejas y denuncias relacionadas con las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas.
- Analizar la incidencia de conductas de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbicas a través del registro anual de casos y adopción de medidas correctivas posteriores.

7. ABORDAJE DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y LGTBIAQ+ -FÓBICA

Las garantías y principios rectores del proceso de abordaje del presente documento son:

Prevención

La prevención ha de trabajarse tanto a escala estructural como a través de la detección de riesgos concretos. Este principio compromete a la entidad a promover activamente un entorno seguro y libre de discriminaciones, a través de medidas que aborden las dinámicas y roles de poder que sostienen las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas. Esto incluye la sensibilización y formación en materia de feminismos, derechos LGTBIAQ+ y violencias machistas; la revisión constante de normas internas, prácticas y relaciones de poder para que no se reproduzcan formas de desigualdad y discriminación; la detección temprana de situaciones de riesgo, y la adopción de mecanismos que permitan una intervención rápida y adecuada ante situaciones concretas.

Confidencialidad

La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial y solo puede ser conocida por las personas que intervienen directamente en las diferentes fases contempladas en el presente Protocolo. Esto es así porque el principio de confidencialidad protege el derecho de las personas a asegurar que sus datos íntimos o privadas no se revelan ni utilizan sin su consentimiento explícito.

Si en el proceso de recogida de información se presentan datos relativos a la salud de las personas implicadas, estos se han de tratar de manera específica, incorporándolos al expediente solo después de la autorización expresa de la persona afectada.

Se pondrá especial atención en la preservación de la identidad de las personas que hayan puesto en conocimiento de la organización la existencia de una situación de acoso o que hayan atestiguado en un proceso de investigación, muy especialmente, cuando se trate de personas que sufren una situación de acoso sexual⁵.

En el supuesto de que la persona que instruye un procedimiento sancionador solicite el expediente derivado de las actuaciones de este Protocolo para incorporarlo al procedimiento sancionador, solo podrá tener acceso al informe resultante de las actuaciones de valoración, salvo que conste por escrito el consentimiento de las personas afectadas para incorporar otra documentación en los términos que establece la normativa de protección de datos personales.

Respeto y protección de la intimidad y la dignidad

Este principio se basa en el respeto a la vida privada y a la dignidad de las personas que sufren situaciones de violencia. Las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas afectan profundamente la intimidad de las personas y, por eso, es fundamental garantizar que se sientan protegidas y respetadas durante todo el proceso de abordaje.

El derecho a la intimidad implica que cada persona pueda controlar la información que se comparte sobre su vida personal y sus emociones y experiencias.

Este derecho está estrechamente vinculado con la protección de su dignidad y su integridad física y emocional. Por lo tanto, en el proceso de acompañamiento, no solo se tienen que respetar estas necesidades, sino que hay que poner en el centro los valores, las decisiones y la perspectiva de la persona afectada.

Así pues, respetar la intimidad y la integridad es esencial para abordar la situación desde una perspectiva humanizada, evitando que la persona quede definida únicamente por el rol de víctima.

Derecho a la información

Este principio reconoce el derecho de las personas a recibir información relevante sobre cuestiones que impactan su vida y sus derechos. De este modo, todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información clara y accesible sobre el procedimiento, los derechos y los deberes, los posibles recursos de apoyo y líneas de intervención, y sobre qué fase se está desarrollando y sus resultados.

En la atención a personas afectadas, asegurar el acceso a información comprensible sobre sus derechos y los recursos de apoyo es fundamental para ayudarlas a tomar decisiones informadas y protegerse.

Apoyo de personas formadas

El Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas podrá contar con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia debida y celeridad

La diligencia debida se refiere a la obligación de la organización de tomar las medidas necesarias y razonables para prevenir daños o garantizar que se cumplen los procedimientos establecidos.

El abordaje de una situación de violencia exige el máximo cuidado en todas sus fases (recepción, atención, valoración, resolución y reparación) y agilidad en los procesos, para garantizar la protección de todas las personas implicadas y evitar la agravación de la situación.

Cuando la persona de referencia reciba una denuncia de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica tendrá que ponerse en contacto con la persona afectada, no superando, en ningún caso, el periodo de cuatro días laborables.

El periodo de resolución del caso (cierre de informe de conclusiones y propuesta de medidas) no tiene que superar, como criterio general, los veinte días laborables.

⁵ Ley 3/2018 de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, artículo 24.3: “Se tienen que adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que haya puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se haya identificado”; y Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, artículo 50: “En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, y especialmente sus datos personales.”

No obstante, la complejidad de ciertos casos podría justificar, de forma excepcional, un incremento de este plazo; por ejemplo, más de una persona violentada, más de una persona agresora o que alguna de las partes implicadas esté disfrutando de un periodo de vacaciones, licencia, permiso, excedencia o baja médica.

En el supuesto de que se agote el cumplimiento del plazo establecido, el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas propondrá a la Junta directiva las medidas cautelares y de protección que considere convenientes, durante el tiempo que dure el proceso de valoración.

Voluntariedad

Principio de voluntariedad en la elección del proceso de activación de este Protocolo y del procedimiento que se recoge.

Trato justo y contradicción

Se garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas, a través del procedimiento de valoración basado en instrucción contradictoria.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Así mismo, todas las personas afectadas por el procedimiento (parte denunciante y parte denunciada) tienen derecho a asistir a las entrevistas acompañadas de una persona de su confianza o uno/a asesor/a legal o de otro tipo.

En todo caso, hay que recordar que cuando la persona que denuncia una situación de violencias machistas o LGTBIAQ+ -fóbicas, aporta indicios fundamentados sobre su existencia, corresponde a la parte denunciada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Garantía de indemnidad y protección ante represalias

Ninguna persona que denuncie o comunique una situación de violencia (sea como afectada o como testigo) o que participe del procedimiento de valoración y resolución, tiene que sufrir represalias.

Esto implica la protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, teniendo en cuenta el cuidado de su seguridad y salud, las posibles consecuencias físicas y psicológicas que se derivan de esta situación y, especialmente, las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

Prohibición de represalias

Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia, contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados, comparezcan como testigos, o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Reparación integral

En el abordaje de situaciones de violencia machista y LGTBIAQ+ -fóbica, se han de incluir el conjunto de medidas jurídicas, económicas, simbólicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida. Se trabajará para asegurar el acompañamiento y el asesoramiento necesarios para la recuperación física, psíquica y social, y también el reconocimiento y la no repetición de los hechos victimizadores, la no estigmatización y el restablecimiento de la dignidad de las víctimas.

Por otro lado, la reparación ha de tener una dimensión colectiva, abordando el impacto que la violencia ha generado en la comunidad, y trabajando para restaurar un clima de confianza, respeto y seguridad para todas las personas implicadas.

Restitución de las víctimas

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la asociación tiene que restituirla a sus condiciones anteriores si así lo solicitara.

Garantía de no repetición

La garantía de no repetición es un elemento clave para la prevención de futuras vulneraciones de derechos.

Ante una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica, ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS tiene que adoptar las medidas necesarias -comprometiendo al conjunto de su base social y estructura laboral- para que las situaciones de violencia no vuelvan a ocurrir, a la vez que se activan los mecanismos para garantizar la protección de las víctimas.

Interseccionalidad o intersección de opresiones

La concurrencia de la violencia machista y LGTBIAQ+ -fóbica con otros ejes de discriminación, como el origen; el color de la piel; el fenotipo; la etnia; la religión; la situación administrativa; la edad; la clase social; la precariedad económica; la diversidad funcional, cognitiva o trastorno psíquico; el estado serológico, o la diversidad sexual y de género, hace que esta impacte de manera agravada y diferenciada. La interacción de estas discriminaciones ha de tenerse en cuenta a la hora de abordar situaciones de violencia machista y LGTBIAQ+ -fóbicas.

La mirada interseccional implica un análisis integral y multidimensional de las situaciones para evitar reducir a las personas a una sola categoría o identidad, garantizando que el proceso de atención y reparación sea justo, inclusivo y adaptado a sus necesidades específicas.

Legalidad y tipicidad en las faltas y sanciones

El principio de legalidad establece que no se puede imponer una sanción a una persona a menos que la acción que ha cometido esté expresamente prohibida por ley o por las normas que regulan la actividad de la organización en el momento de cometer el hecho. El principio de tipicidad establece que los actos sancionados tienen que ser descritos de manera precisa y clara para que las personas puedan saber, exactamente, qué acciones son sancionables y qué consecuencias pueden tener.

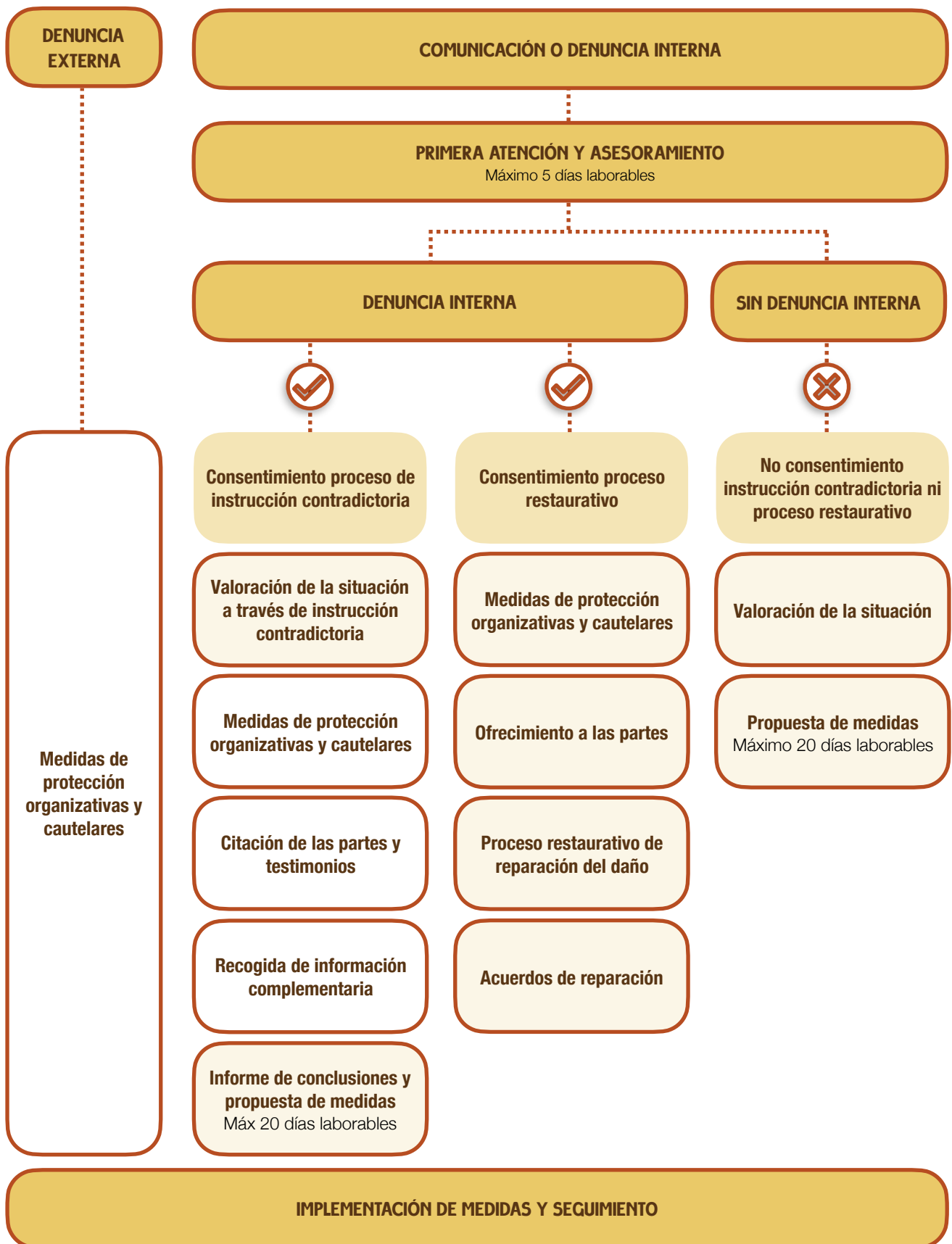
Así mismo, los principios de legalidad y tipicidad protegen contra la retroactividad de las disposiciones sancionadoras, garantizando que nadie sea sancionado por actos que no estaban prohibidos en el momento de cometerlos.

8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA MACHISTA O LGTBIAQ+ -FÓBICA

En el momento que se tenga conocimiento de una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica, ya sea a través de una denuncia formal o de una comunicación informal, la persona de referencia convocará al Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas y activará la fase de intervención del Protocolo de forma inmediata.

Los pasos a seguir variarán en función de si la persona o personas afectadas llevan a cabo o no una denuncia formal interna; de su consentimiento para iniciar un procedimiento de valoración siguiendo el procedimiento de instrucción contradictoria⁶, o un proceso restaurativo de reparación del daño, o si no dan consentimiento para el inicio de ninguno de las dos vías anteriores:

⁶ La instrucción contradictoria en el proceso de valoración es el derecho de una parte a conocer los escritos y las pruebas de la otra parte, para, en su caso, formular alegaciones o proponer otras pruebas. Será de obligado cumplimiento para la aplicación de medidas disciplinarias, pero no para la aplicación de medidas organizativas, preventivas y de protección, o de recuperación y reparación.



COMUNICACIÓN O DENUNCIA

Toda persona vinculada a la entidad que considere vivir una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica, en una actividad de ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS, podrá comunicarlo a la persona de referencia, sea de manera verbal o escrita.

La denuncia de los hechos a través de las vías externas que la persona afectada considere oportunas (vía administrativa, vía judicial) no es incompatible con el uso de la vía interna, sino que cada una aporta diferentes respuestas a la situación LGTBIAQ+ -fóbica y de violencia machista. Dirigirse a una u otra vía es una decisión que concierne únicamente a la persona afectada.

Por otra parte, cualquier persona que sea testigo de una situación de estas características está obligada a comunicarlo a la persona de referencia, siguiendo los canales establecidos en el Protocolo.

Comunicación por vía interna

Verbal	Por escrito
A la persona de referencia.	Al correo, siguiendo el modelo facilitado en el presente Protocolo.
A una persona de su confianza, que lo trasladará a la persona de referencia.	Al correo, siguiendo un formato libre.

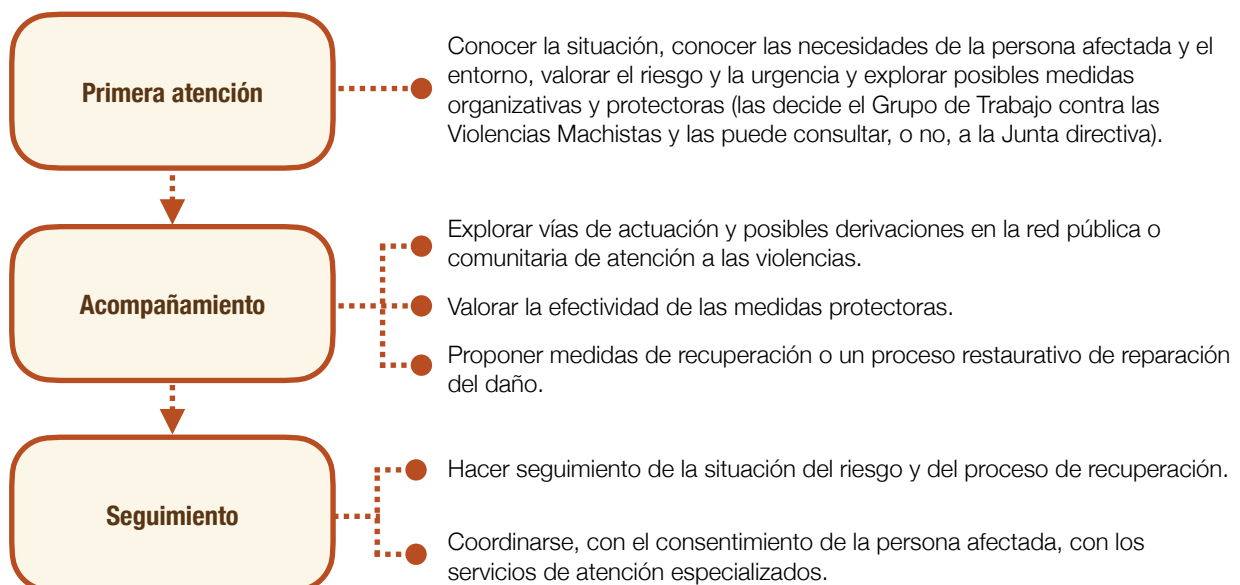
Es importante señalar que la denuncia se ha de ceñir a hechos concretos. Cuando la denuncia de la persona o personas afectadas contenga información de carácter personal o sanitario, será necesario explicar a la persona afectada que la denuncia se hará llegar a la parte presuntamente agresora, pudiendo reformular previamente el escrito a fin de preservar su intimidad, incluyendo únicamente los hechos por los cuales se realiza la denuncia. Otros aspectos relativos al daño podrán recogerse en un escrito diferenciado, como parte del relato de la persona afectada, y serán relevantes para la valoración de la situación y la propuesta de medidas de recuperación y reparación, así como de prevención de riesgo.

Cuando la denuncia sea presentada por una tercera persona, será necesario contactar con la persona afectada para valorar la situación y contar con su consentimiento expreso en caso que se inicie un procedimiento de evaluación basado en la instrucción contradictoria, o un proceso restaurativo para la reparación del daño, tal como recoge el Protocolo.

Comunicación interna sin denuncia

Independientemente de que haya consentimiento expreso de la persona afectada, siempre que la persona de referencia tenga conocimientos de una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica tendrá que actuar adoptando medidas preventivas, correctoras y protectoras. A la vez, podrá proponer medidas de recuperación; si procede, recomendar abrir un proceso restaurativo de reparación del daño; hacer un acompañamiento de la persona o personas afectadas, y un seguimiento de la situación y de su evolución.

Así, ante la comunicación de una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica sin voluntad de denuncia formal ni consentimiento expreso para un procedimiento de instrucción contradictoria o proceso restaurativo se seguirán los siguientes pasos:



Recepción de la denuncia, atención y asesoramiento

Ante una comunicación o denuncia interna de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica, la persona de referencia se entrevistará, en un máximo de cinco días laborables, con la persona o personas afectadas para valorar la situación.

La primera entrevista con la persona o personas afectadas tendrá los siguientes objetivos:

- Identificar los elementos del relato que puedan ser constitutivos de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica y, si es posible, la tipología de violencia.
- Valorar la viabilidad de una resolución interna e informar a la persona afectada sobre las vías judiciales y extrajudiciales (Programa de Justicia Restaurativa, OAV...) existentes.
- Valorar, conjuntamente con la persona afectada, el nivel de riesgo.
- Facilitar información concisa y comprensible del procedimiento de valoración basado en la instrucción contradictoria, de sus fases y de su alcance y limitaciones.
- Valorar, conjuntamente con la persona afectada, las necesidades derivadas de la situación.
- Conocer el entorno en que se ha dado la situación.
- Informar sobre los recursos comunitarios y públicos de atención a las violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas.
- Facilitar información concisa y comprensible de la posibilidad e idoneidad, o no, de implementar un proceso restaurativo para la reparación del daño, de sus fases y de su alcance y limitaciones (puede ser que no se pueda implementar si no se reúnen las condiciones necesarias). En ningún caso se puede confundir con una mediación⁷. Si previamente el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas ha determinado que no se pueden asumir, en este momento, procesos restaurativos, se explicará también la razón por no ofrecer esta vía.

Cuando la persona directamente afectada por la situación de violencia opta por hacer una denuncia interna, se seguirán los siguientes pasos:

1. Llenar y firmar el modelo de comunicación interna por parte de la persona directamente afectada, que también tendrá que completar el modelo de consentimiento informado o el modelo de consentimiento para un proceso restaurativo (ver Anexos).
2. Activación, por parte de la persona de referencia, del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas (las personas integrantes habrán firmado un compromiso de confidencialidad).
3. Primera reunión del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas: se hace el primer traspaso de información, se valora la idoneidad de activar medidas cautelares organizativas y de protección urgentes y se vela por su activación.
4. Determinar si se requerirá la contratación de personal externo para el abordaje y valorar la viabilidad teniendo en cuenta, entre otros, el presupuesto necesario y el disponible.
5. Iniciar la intervención según el consentimiento que dé la persona afectada: un proceso de valoración mediante la instrucción contradictoria o un proceso restaurativo de reparación del daño.

INTERVENCIÓN EN CASO DE CONSENTIMIENTO EXPRESO PARA INICIO DE UN PROCESO DE VALORACIÓN MEDIANTE INSTRUCCIÓN CONTRADICTORIA

Una vez realizada la denuncia interna, y cuando la persona directamente afectada por la situación de violencia dé su consentimiento en la atención inicial para que se inicie el procedimiento de instrucción contradictoria que establece el presente apartado, la actuación será la siguiente:

1. Acta de Constitución del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas.
2. Reunión del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas y valoración de las entrevistas a realizar y del material probatorio a recoger, si procede.

⁷ Nunca se empleará la mediación como mecanismo para resolver una situación de violencia como parte de la fase de valoración.

3. Citación de las partes y de posibles testigos para la realización de entrevistas. La comunicación se llevará a cabo por vía escrita (notificación a mano, correo postal o electrónico) y con justificante de recibimiento.
4. Dar a conocer la denuncia a la parte denunciada.
5. Realización de entrevistas a las partes y los testigos.
6. Firma de compromiso de confidencialidad por parte de los testigos.
7. Recogida de información y de material probatorio.
8. Reuniones del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas para analizar la información recogida y la redacción de un informe de conclusiones. También se valorará como medida, dentro del informe, la oportunidad de iniciar un proceso restaurativo del daño con la participación voluntaria de una o varias partes, y otras personas del colectivo afectadas por la situación.
9. Elaboración del informe de conclusiones y elevación a la Junta directiva.
10. Establecimiento de mecanismos de seguimiento del caso, en un máximo de veinte días laborables, o cuarenta si la complejidad de la situación así lo justifica.

Fase de valoración según instrucción contradictoria

En esta fase se recopilará toda la información en lo referente a la situación expuesta por la persona afectada, comunicando a la persona denunciada los hechos por los cuales se lo acusa y dándole la oportunidad de exponer su relato. Cuando los/las haya, también podrán citarse testigos, advirtiéndoles de la confidencialidad del proceso y de la necesidad de preservar todas las partes implicadas.

Es recomendable que la fase de valoración se lleve a cabo en el menor lapso de tiempo posible y, siempre que sea factible, realizar las entrevistas a la persona denunciada y testigos el mismo día. Así se evitan presiones, filtraciones y manipulaciones de la información. En todo caso, las entrevistas se tendrán que realizar con suficiente distancia temporal para garantizar que las personas citadas no coincidan físicamente.

En primer lugar, se convocará a la persona afectada a una segunda entrevista, que ha de permitir:

- Ampliar y pulir el relato una vez identificados los hechos relevantes.
- Asesorar de posibilidades jurídicas y extrajurídicas.
- Recoger material probatorio o de indicio añadido, si los hubiera.
- Informar a la persona afectada de la posibilidad de aplicar medidas cautelares y conocer su parecer sobre las medidas propuestas.
- Valorar el daño y el impacto que la situación de violencia ha causado en la persona afectada.
- Conocer la existencia de testigos que puedan ser entrevistados o entrevistadas.

La entrevista a la persona denunciada ha de permitir:

- Explicar que se le ha denunciado por hechos relacionados con violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica.
- Solicitar aclaraciones de los hechos narrados por la persona afectada o por la persona denunciada que sean considerados relevantes o constitutivos de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica.
- Aclarar las actuaciones sin revelar información que vulnere la intimidad de la víctima.
- Pedir a la persona denunciada hechos probatorios de su relato y aportación de testigos, si procede.

Las entrevistas con testigos ha de permitir:

- Recoger el relato para, una vez finalizada la entrevista, contrastarlo con el de la persona denunciada y el de la persona que denuncia.
- Explorar la posibilidad de recopilar más material probatorio.

La participación de testigos en el proceso debe servir también para valorar el impacto colectivo que la situación de violencia ha tenido para, posteriormente, poder proponer medidas de reparación comunitaria.

Si una persona denuncia violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica y presenta indicios fundamentados, corresponde a la parte denunciada demostrar que no ha vulnerado su derecho a la intimidad y a la integridad.

En ninguna circunstancia se utilizará la mediación como mecanismo para resolver una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica o como parte de la valoración. Para la resolución de conflictos, esta herramienta está absolutamente contraindicada en casos de desigualdad entre las partes, pudiendo incurrir en una revictimización grave de la parte violentada.

Informe de conclusiones

Finalizada la fase de valoración, el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas elaborará un informe de conclusiones que será vinculante en relación con la existencia de una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica.

El informe deberá contener:

- Fecha del informe y fecha de la denuncia.
- Identificación de la persona o personas que denuncian la situación de violencia, de la parte denunciada y de los y las testigos.
- Identificación de las personas que configuran el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas y de las profesionales externas que hayan participado en la fase de atención o de valoración, si es el caso.
- Metodología empleada.
- Resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por las personas implicadas.
- Resumen de las necesidades manifestadas.
- Resumen de las intervenciones realizadas y de las medidas cautelares y de protección adoptadas.
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.
- Resolución:
 - Valoración del caso; de las necesidades detectadas en cuanto a la persona afectada, la persona denunciada y el entorno; del riesgo persistente, y del daño generado a la víctima y al entorno.
 - Medidas propuestas diferenciadas por tipología, que pueden ser correctoras, protectoras, organizativas, de sensibilización, de recuperación o reparadoras, y que tienen que dar respuesta a las necesidades de la persona afectada y ser validadas por ella, y por alcance, que puede ser individual o colectivo. Entre las medidas, habrá que valorar si se propone el inicio de un proceso restaurativo si la persona afectada considera que el daño generado no se ha visto reparado después de activar la valoración o, incluso, si el procedimiento llevado a cabo ha incrementado el daño.

INTERVENCIÓN EN CASO DE CONSENTIMIENTO POR UN ABORDAJE RESTAURATIVO DE REPARACIÓN DEL DAÑO

Después de sufrir violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica, se debe considerar ofrecer espacios seguros, confidenciales y voluntarios donde las personas afectadas puedan expresar sus necesidades y acordar formas de reparación a través de medidas jurídicas, sociales, económicas o educativas.

Cuando la persona directamente afectada por la situación de violencia da su consentimiento escrito para que se inicie un abordaje restaurativo de reparación del daño, implica que acepta participar en un proceso basado en sus necesidades y respetando los siguientes principios: voluntariedad, responsabilidad, seguridad física y emocional para todas las partes implicadas, salvaguardia de derechos, mutuo reconocimiento, transparencia y confidencialidad.

La actuación para implementar este proceso será la siguiente una vez el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas se haya activado y reunido:

- Citación de la parte denunciada y, si procede, de otras personas de la organización que puedan estar implicadas en el proceso de forma directa o indirecta para ofrecer el proceso.
- Dar a conocer la denuncia a la parte denunciada y ofrecerle el abordaje mediante la participación en un proceso restaurativo, informándole lo que este supone.
- Si procede, dar a conocer la denuncia a las otras personas de la organización y ofrecerles la participación en un proceso restaurativo.
- El proceso restaurativo de reparación del daño se pondrá en manos de personas expertas externas. La persona de referencia será el contacto con ellas y el seguimiento del proceso se hará por parte de la organización.
- Se hará un documento de acuerdos de reparación.
- El Grupo de trabajo contra las Violencias Machistas elaborará el documento que acompañe los acuerdos de reparación.

El proceso restaurativo para la reparación del daño

El proceso restaurativo se diseña en función de la tipología del caso y se adapta en función de las necesidades de las personas. Consta de:

- a) Una o múltiples sesiones informativas con las personas implicadas y con la organización para generar el marco de la intervención restaurativa.
- b) Varias entrevistas individuales con las partes para encuadrar los hechos, las vivencias, las expectativas, los intereses y las necesidades, tanto de las personas como de la organización.
- c) Varios encuentros restaurativos conjuntos entre las partes o con la participación de otras personas de la organización, según cuáles sean sus necesidades, su disposición y su contribución en el proceso de reparación y restauración de las relaciones entre las personas de la organización. A través de la dimensión colectiva del proceso de reparación, se aborda el impacto que la violencia ha tenido en la organización y se trabaja para restaurar un clima de confianza, respeto y seguridad para todas las personas implicadas.

Acuerdos de reparación

Las acciones o medidas de reparación son fruto de un acuerdo entre las diferentes partes, que se logra mediante un proceso facilitado por profesionales. El proceso restaurativo de reparación del daño parte del reconocimiento, la responsabilidad y la voluntariedad de las partes implicadas y requiere su participación para determinar las medidas de reparación en función de las necesidades de las personas que han sufrido la agresión.

En el documento final de acuerdos se reflejará todo aquello que las partes implicadas consensúen y quieran hacer público o trasladar a la organización sobre el trabajo realizado durante el proceso. El resto de información que se aborde en las entrevistas, tanto individuales como conjuntas, será confidencial.

Los acuerdos de reparación pueden incluir formas de reparación económica, pero también aspectos más morales, emocionales, relacionales, organizativos o que tengan que ver con la dimensión más colectiva de la responsabilidad del daño y de la reparación de su impacto.

APLICACIÓN DE MEDIDAS

El Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas será el órgano responsable de velar para que se apliquen las medidas correctoras, protectoras, de recuperación o de reparación del daño propuestas en el informe de conclusiones o en los acuerdos de reparación.

Las medidas serán informadas a la Junta directiva, que tendrá que refrendar las medidas reparadoras. En caso de que se propongan medidas disciplinarias, su aplicación será determinada por la Junta directiva. En todos los casos, las medidas adoptadas serán seguidas y revisadas temporalmente.

En cuanto a la tipología de medidas, diferenciamos entre:

Medidas preventivas: quieren evitar la aparición de violencia machista y LGTBIAQ+ -fóbica e incluyen la prevención estructural orientada a modificar las normas sociales y culturales que sostienen la sociedad cisheteropatrinal. Tienen que ser desarrolladas por la entidad de forma transversal y sistemática, como

parte de una política activa orientada a la consecución de la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la eliminación de toda forma de discriminación.

Medidas correctoras: se aplican cuando se detecta riesgo de violencia o cuando esta ya ha tenido lugar. Por lo tanto, modifican situaciones que favorecen su aparición, evitando a menudo su agravación o su repetición. Para aplicar estas medidas, hay que realizar estudios de detección de riesgo periódicos y, también, un análisis exhaustivo de los factores que han facilitado la aparición de las situaciones de violencia, cuando estas ya se han dado.

Medidas reparadoras: cuando una persona ve vulnerados sus derechos fundamentales, tiene derecho a una reparación del daño. Estas medidas se dirigen a compensar el impacto negativo que la violencia ha tenido sobre la integridad y la dignidad de la persona, el efecto sobre su salud psicofísica y, el impacto material y económico. Así mismo, la reparación también se dirige al entorno o colectivo en que ha tenido lugar la situación de violencia, como agente activo de la reparación y como parte dañada por la violencia. Las medidas de reparación se determinarán en función de las necesidades de las personas que han sufrido la agresión y deben contar con su visto bueno antes de presentarlas.

A la hora de proponer medidas reparadoras, y siempre partiendo de las necesidades y demandas de la persona afectada y del entorno o colectivo en que se ha dado la situación de violencia, y del daño generado, el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas ha de tener en cuenta los siguientes derechos:

- Derecho al reconocimiento público de la condición de víctima o superviviente de violencia, siempre desde el máximo respeto y dignificación.
- Derecho a preservar la intimidad. El derecho al reconocimiento no se opone, en ningún caso, al derecho de la víctima o superviviente de violencia a preservar su intimidad, de forma que este reconocimiento no sea publicitado ni comunicado a terceras personas.
- Derecho a la compensación y restitución, que puede comprender la indemnización económica, el apoyo, la atención social, psicológica o sanitaria dirigida a superar los daños sufridos, u otras maneras de reparar el perjuicio causado.

Medidas protectoras y cautelares: son medidas temporales para proteger a la persona denunciante y evitar la agravación de la situación, mientras dura el proceso de valoración, se elabora el informe de conclusiones o el documento de acuerdos de reparación, y se determinan medidas finales. El Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas ha de tener capacidad de aplicarlas de forma inmediata, justo al inicio del procedimiento de valoración o del proceso restaurativo.

La aplicación de medidas cautelares exige el cumplimiento de una serie de requisitos:

- La persona denunciante o que comunica la situación de violencia presenta indicios fundamentados sobre la existencia de una situación que atenta contra su dignidad, integridad o bienestar personal.
- Se aprecia riesgo de agravación de la situación, de incremento del daño hacia la persona denunciante y su entorno o de represalias, que exigen la adopción inmediata de medidas concretas.
- Se asegura la proporcionalidad, es decir, coherencia entre las medidas adoptadas y la gravedad de los hechos denunciados/comunicados.

Medidas sancionadoras: el objetivo de estas medidas puede ser corrector, para evitar que la persona acosadora vuelva a cometer acciones de esta naturaleza; ejemplificador, para mostrar el rechazo firme de la entidad hacia las diferentes formas de violencia machista y LGTBIAQ+ -fóbica, o punitivo, para sancionar una conducta considerada incorrecta.

9. RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO

Cuando no haya denuncia interna formal

La persona de referencia hará un seguimiento continuado de la situación de violencia comunicada, a través de entrevistas periódicas con la persona o personas afectadas, de encuestas u otros instrumentos para conocer el ambiente del entorno donde se ha dado la situación, o de coordinación con los servicios especializados a los cuales se han derivado las personas que sufren situaciones de violencia, en su caso.

Así mismo, la persona de referencia velará por la aplicación de las medidas de corrección, protección, recuperación y reparadoras.

En casos de denuncia interna

Una vez finalizado el informe de conclusiones, se comunicará por escrito el resultado del informe a las partes afectadas, con una síntesis de los hechos y la resolución, garantizando la confidencialidad de todas las personas que participan en el procedimiento.

Si se propone la apertura de expediente sancionador o disciplinario, se dará traslado de las actuaciones para que pasen a incorporarse en este expediente.

El Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas velará por el seguimiento de las medidas correctoras, protectoras y de recuperación y reparación que se hayan acordado con la persona o personas afectadas o fruto de un proceso restaurativo de reparación del daño. El Grupo de Trabajo se reunirá con la periodicidad que considere conveniente, para dar cuenta del estado de aplicación de estas medidas y sus resultados.

10. GESTIÓN DOCUMENTAL, REGISTROS Y EVALUACIÓN

La información y la documentación generada durante un proceso de atención a una persona de ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS que haya vivido o viva violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica será custodiada por la persona de referencia, en un archivo de acceso restringido. Toda esta información solo será compartida con fines de atención y apoyo a la recuperación, y siempre con el consentimiento de la persona afectada.

Así mismo, el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas creará y mantendrá actualizado el registro informático de las situaciones producidas en aplicación de este Protocolo. El registro será de uso restringido por el Grupo de Trabajo, facilitando a la Junta directiva la información que requiera para su actuación, respetando la normativa establecida en materia de protección de datos y confidencialidad, y teniendo en cuenta que solo se incorporarán al expediente personal las denuncias investigadas y probadas.

En todo caso, la representación legal de las personas trabajadoras, cuando haya, tendrá acceso a información estadística desagregada por sexo y grupo siempre que lo solicite: número de acciones preventivas ejecutadas, número de situaciones atendidas por violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica, número de personas derivadas a servicios especializados, número de denuncias según sexo/género, tipología de violencia denunciada y resolución (archivo, participación en proceso restaurativo, existencia de situación de violencia, existencia otras situaciones sancionables y medidas aplicadas).

Así mismo, la información registrada será utilizada para llevar a cabo una evaluación anual del funcionamiento del Protocolo y de las situaciones por las que haya sido activado. La evaluación del Protocolo tiene que permitir detectar carencias, incorporar las modificaciones necesarias o introducir mejoras procedimentales o actualizaciones normativas.

11. ANEXOS

Modelo de comunicación interna de una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -FÓBICA

Solicitud de comunicación interna por violencias machistas o LGTBIAQ+ -fóbicas en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS

Solicitante

Persona afectada Persona conocedora Otro/a _____

Datos personales de la persona afectada

Nombre y apellidos NIF Género
 H M PNB⁸ NC⁹

Teléfono/s de contacto

Vinculación con la entidad

Socia Trabajadora Voluntaria Otra

Descripción de los hechos

Documentación anexa

Sí. Especificadla No

Solicitud de activación del Protocolo

Para activar el Protocolo, es necesario firmar el consentimiento. De lo contrario, el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas llevará a cabo las actuaciones que considere oportunas en el ámbito psicosocial.

Solicito la activación del Protocolo para la prevención, el abordaje y la reparación de violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS.

, de de

Firmado:

⁸ Persona no binaria.

⁹ No contesta.

Modelo de consentimiento informado para el inicio de un proceso de valoración mediante instrucción contradictoria

Documento de consentimiento informado para la valoración de casos de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbicas en aplicación del Protocolo para la prevención, el abordaje y la reparación de violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS

..... con DNI, persona vinculada a la entidad como

Socia Trabajadora Voluntaria Otra

Autorizo al Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas a estudiar y analizar el entorno psicosocial relativo a mi vinculación con la entidad/espacio, así como a elaborar las propuestas y recomendaciones técnicas que de este estudio puedan derivar, en aplicación del Protocolo para la prevención, el abordaje y la reparación de violencias machistas y LBTBIAQ+ -fóbicas en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS.

Así mismo, manifiesto que:

- a) He sido informado/da, que en el informe técnico que resulte del estudio y análisis de los datos que autorizo, constará que todas las personas destinatarias o depositarias de este actuarán con la obligación de sigilo y reserva en defensa de la confidencialidad que las ampara, tal como prevé la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- b) Conozco el contenido del Protocolo para la prevención, el abordaje y la reparación de violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS, en relación con los derechos y deberes que se derivan y los efectos que su aplicación pueda ocasionar.
- c) He sido informado/da de quien conforma el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas.

También autorizo al Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas a iniciar el proceso de valoración para la situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica que he expuesto. (Si se autoriza hay que marcar la casilla en blanco).

Autorizo

, de de

Firmado:

Modelo de consentimiento informado para la participación en un proceso restaurativo de reparación del daño

Consentimiento informado de participación voluntaria en el proceso restaurativo

..... con DNI, persona vinculada a la entidad como

Socia Trabajadora Voluntaria Otra

Acepto participar de manera libre y voluntaria en un proceso restaurativo que tiene como objetivo abrir un espacio de reflexión, diálogo y escucha que facilite la reparación del daño entre las partes implicadas.

Así mismo, manifiesto que:

- a) Conozco el contenido del Protocolo para la prevención, el abordaje y la reparación de violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS, en relación con los derechos y deberes que se derivan y los efectos que su aplicación pueda ocasionar.
- b) He sido informado/da de quien conforma el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas.
- c) Conozco y acepto las normas y los principios que rigen el proceso restaurativo, como por ejemplo la confidencialidad, la voluntariedad, el respeto mutuo y la buena fe.
- d) Entiendo que toda la información que se facilite durante las sesiones del proceso será tratada de manera confidencial y que no será utilizada por ninguno de las partes ni por las personas facilitadoras para finalidades diferentes del mismo proceso restaurativo.
- e) Entiendo que mi participación es voluntaria y que, en cualquier momento, yo o cualquiera de las otras partes podemos abandonar el proceso restaurativo, notificándolo de manera oportuna. Mientras el proceso esté vigente, me comprometo a asistir a las sesiones del proceso que se acuerden con las personas facilitadoras, así como a informar con antelación en caso de no poder asistir.
- f) Entiendo que las personas facilitadoras acompañan el proceso teniendo en cuenta las necesidades de todas las partes, y que no harán valoraciones ni juicios sobre las decisiones que estas tomen. Su actuación, así como la del resto de participantes, se basa en el respeto mutuo entre todas.
- g) Entiendo que somos las partes implicadas las que tomaremos las decisiones relacionadas con los contenidos tratados en el proceso restaurativo y que tendremos la última responsabilidad en los acuerdos de reparación a que podamos llegar de buena fe y de manera voluntaria.

Y para que conste, firmo el presente consentimiento de participación voluntaria.

, de de

Firma de la persona que da el consentimiento

Firma/s de la/las personas facilitadoras

Compromiso de confidencialidad

Compromiso de confidencialidad de las personas integrantes del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas

..... mayor de edad, con DNI / NIE n.º....., domicilio en, en mi condición de integrante del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas

DECLARO:

Que de acuerdo con el Protocolo para la prevención, el abordaje y la reparación de violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS, tengo conocimiento que la información aportada y generada por las actuaciones llevadas a cabo en el marco del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas tiene carácter estrictamente confidencial y solo puede ser conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en las diferentes fases. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las cuales tengan conocimiento.

Que me comprometo a guardar absoluta confidencialidad sobre todos los datos e información de carácter reservado de los que tenga conocimiento como integrante del Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas, de manera indefinida y aunque cese mi vinculación al Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas.

Y para que conste, firmo el presente compromiso de confidencialidad.

, de de

Firmado:

Compromiso de confidencialidad de los testimonios

Compromiso de confidencialidad de los y de las testigos en un proceso de investigación interna por violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica

..... mayor de edad, con DNI / NIE n.º....., domicilio en, en mi condición de testigo en una situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica ocurrida en el marco de la actividad de ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS.

DECLARO:

Que de acuerdo con el Protocolo para la prevención, el abordaje y la reparación de violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS tengo conocimiento que la información aportada y generada por las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la investigación interna/valoración tiene carácter estrictamente confidencial y solo puede ser conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en las diferentes fases. Las personas que intervengan en el procedimiento como testigos tienen la obligación de no transmitir ni divulgar información relativa al procedimiento para el cual se las ha citado o relativa a las personas implicadas.

Que me comprometo a guardar absoluta confidencialidad sobre todos los datos e información de carácter reservado de los que tenga conocimiento como testigo, de manera indefinida y aunque cese mi vinculación con la entidad.

Y para que conste, firmo el presente compromiso de confidencialidad

, de de

Firmado:

Declaración responsable de incompatibilidades

Declaración responsable de las personas que integran el Grupo de Trabajo contra las Violencias Machistas de no incurrir en ningún supuesto de incompatibilidad

....., con DNI/NIE n.º,
domicilio en

DECLARO, RESPONSABLEMENTE:

No incurrir en ninguna de las causas de incompatibilidad recogidas en el Protocolo para la prevención, el abordaje y la reparación de violencias machistas y LGTBIAQ+ -fóbicas en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS.

- Las personas que estén involucradas en los hechos denunciados o en un procedimiento previo de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica.
- Las que tengan relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes implicadas en la situación de violencia machista o LGTBIAQ+ -fóbica.
- Las que tengan condición de subordinación jerárquica laboral inmediata respecto de la persona denunciante.
- Las que tengan relación de subordinación jerárquica laboral inmediata respecto de la parte denunciada.

, de de

Firmado: