

Protocol d'abordatge d'agressions masclistes i LGTBIQ-fòbiques de l'SCI Catalunya



Volem agrair la seva col·laboració en l'elaboració del protocol a les següents persones: Bàrbara Casas, Anna Carol i Poldi Galmes i Marta Palau de la junta; les voluntàries de L'Akelarre; Laura Curull, Blanca Foti, Clàudia Fluxà i Júlia Massagué de l'equip tècnic; i Maria Ginard de la Cooperativa l'Esberla.

Índex

1 - Introducció

1. 1 - Les violències masclistes en el món de l'associacionisme juvenil

1. 2 - Objectius

1.3 - Metodologia

2 - Tipus de violències

3- Àmbits d'aplicació i agents implicats en el Protocol

3.1- Àmbits d'aplicació

3.2- Agents implicats

4- Prevenció i detecció del Protocol

4.1- Mesures de prevenció

4.2- Mesures de detecció

5- Procés d'abordatge de les violències masclistes i lgtbi-fòbiques dins l'entitat: circuit i procediment d'actuació

5.1- Denúncia per via externa

5.2- Comunicació per via interna (circuit intern)

5.2.1- Els canals de comunicació interns

5.2.2- La denúncia interna: circuit intern en cas de comunicació d'una violència masclista o LGTBIQ-fòbica

5.2.3- La queixa: procediment en cas de comunicació d'una violència masclista i/o LGTBIQ-fòbica quotidiana (micromasclisme)

5.3- Les mesures vinculades al circuit intern

5.3.1- Mesures cautelars

5.3.2- Mesures sancionadores i/o disciplinàries

5.3.3- Mesures de recuperació i reparació (des d'una mirada restaurativa)

6 - Telèfons d'assistència

7 - Annexos

1 - Introducció

El Servei Civil Internacional (SCI) és un moviment internacional que treballa per la pau i la justícia social, entesa com la igualtat d'oportunitats per a tota la ciutadania. Nascut al 1982, l'SCI de Catalunya representa una de les més de 40 branques que configuren la xarxa del Servei Civil Internacional (Service Civil International). L'SCI és principalment conegut per l'organització de projectes de camps internacionals de treball voluntari, als quals participen cada any més de 5.000 persones de tot el món. A més de l'organització amb altres associacions locals de seminaris i activitats formatives sobre temàtiques diverses com: educació per la pau, conflictes, relacions nord/ sud, deute extern... Les eines que utilitza són els camps de voluntariat, el voluntariat internacional de mitja i llarga durada i activitats de sensibilització i formació del voluntariat. L'SCI de Catalunya compta amb diferents grups locals voluntaris i participa d'altres moviments socials i campanyes.

Pel que fa als valors del SCI, aquests són: Justícia Global, apoderament, ecologisme, defensa dels drets humans, solidaritat, pensament crític, noviolència, feminismes, antifeixisme, diversitat, anticapitalisme, voluntariat i decolonialitat.

És en el marc d'aquests valors que com a entitat hem decidit fer un pas més enllà i apostar políticament cap a la prevenció i abordatge de violències masclistes, racistes, LGTBIQ-fòbiques i de qualsevol altre tipus desenvolupant aquest protocol. Aquest document neix amb l'objectiu de garantir que tots els espais i activitats de l'SCI Catalunya siguin espais lliures d'agressions.

1.1. Les violències masclistes en l'associacionisme juvenil

Som conscients que vivim en una societat patriarcal, racista i heteronormativa i que, per tant, la nostra entitat i les persones que en formen part no es deslliuren d'aquest context. És des d'aquesta presa de consciència que volem reconèixer l'existència d'aquestes situacions de violència, responsabilitzar-nos-en i abordar-les a través d'aquest protocol.

Com a entitat juvenil que treballa per la justícia global, des de l'SCI trobem que aquestes dades són alarmants i que cal posar-se a treballar per tal de construir una societat més equitativa i lliure de violència contra dones i nenes. Des de l'SCI, i tant a nivell local com internacional, ja fa temps que treballem per tal de dotar de perspectiva feminista la nostra feina i els nostres projectes.

Les nostres activitats de voluntariat (camps de treball) i educació per la pau (formacions, activitats de sensibilització) s'emmarquen en un context local-global ampli que, tot i cercar ambients de construcció de pau i relacions equitatives en relació al gènere, l'orientació sexual, l'origen, les condicions econòmiques i qualsevol tipus de diversitat, no s'escapen de reproduir violències fruit de les desigualtats estructurals.

És per tot això exposat que si volem seguir treballant per a fer de la nostra entitat un espai amb perspectiva de gènere ens toca fer autocrítica i qüestionar els nostres espais, així com rebutjar qualsevol conducta de violències sexuals, agressions, discriminacions i abusos de poder. Aquesta és una aposta política per fer de la nostra entitat un espai segur per a totes les persones.

1.2 Objectius del Protocol

A l'hora de plantejar-nos i dibuixar les diferents línies d'actuació d'aquest Protocol, vam decidir amb el grup de treball definir, en primer lloc, quins objectius volíem aconseguir i a quines qüestions volíem que donés resposta per tal d'esdevenir una eina útil per a l'entitat i les seves participants. Finalment, hem plantejat els següents objectius generals i específics.

Objectius generals.

- Oferir una resposta clara des de l'SCI Catalunya a l'abordatge de les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, tot rebutjant les violències masclistes i sexuals.
- Identificar pautes generals d'exercici de privilegis i opressions des de la perspectiva feminista i interseccional en els diferents espais de l'entitat.
- Posar en marxa un marc d'abordatge integral davant l'assetjament discriminatori i les violències sexuals en clau feminista interseccional a l'SCI Catalunya i al seu entorn d'intervenció organitzatiu, professional i activista.
- Establir una cultura organitzativa on no es toleri cap tipus d'actitud o dinàmica sexista, racista, masclista o lgtbiq-fòbica.
- Garantir que totes les membres de l'entitat se senten acompanyades i escoltades enfront qualsevol tipus de violència.

Objectius específics:

- Garantir que tots els espais de l'SCI Catalunya són espais segurs per a les seves

membres, treballadores i participants.

- Establir una eina de prevenció i abordatge davant de qualsevol tipus de violències masclistes.
- Visibilitzar tot el conjunt de violències que es poden donar en el si de l'entitat, i donar-hi resposta.
- Oferir recursos i mecanismes per a treballar de forma integral les agressions per raó de gènere, sexe o orientació sexual, tot apostant per una perspectiva interseccional.
- Facilitar processos d'empoderament de dones joves, de gènere no binari i LGTBIQ+ per tal que prenguin consciència de les desigualtats de gènere i de les situacions de violència masclista que poden patir, i facilitar els recursos per a fer-hi front.
- Facilitar espais formatius i de debat per a dones, homes i persones d'identitat no binària joves, tot centrant-nos en l'anàlisi del sistema de privilegis i opressions.

1.3 Metodologia de treball

Des de l'SCI treballem amb **mètodes participatius** que fomenten l'apoderament de les mateixes persones a qui va dirigida l'actuació. En aquest cas, hem comptat amb espais que facilitin la participació de dones joves i LGTBIQ+ al grup d'activistes d'Akelarre violeta, les quals han estat qui, juntament amb l'acompanyament tècnic i de la junta de l'entitat, han dissenyat les diferents activitats del projecte.

Pel que fa a la part de **formació**, des de l'SCI apostem per l'ús de **l'educació no formal** com a eina per a fomentar l'educació per la pau. Així doncs, tots els **tallers i formacions** que s'han dut a terme per a introduir i aprofundir en la temàtica, han estat dissenyats per promoure el debat, la reflexió i la perspectiva crítica.

En el cas dels **tallers de gènere i sobre violències masclistes**, s'ha contemplat **l'anàlisi causal i profund de les estructures i sistemes que perpetuen les violències i les desigualtats de gènere**. La majoria dels tallers realitzats han estat mixtes, ja que així s'ha garantit poder fer dos treballs paral·lels, però complementaris: per una banda, empoderar les dones i membres del col·lectiu LGTBIQ+; i per altra, fer conscients als homes dels sistemes d'opressió i privilegi que exerceixen pel sol fet d'haver estat socialitzats com a tal.

En relació a la **detecció i diagnosi** de les violències masclistes als espais de voluntariat internacional i d'educació per la pau de l'entitat s'ha dut a terme a través de l'eina ja elaborada pel grup internacional de "**Gender Blenders**". Aquest és un grup de treball internacional dins de l'SCI Internacional, que té per objectiu el foment de la perspectiva de gènere dins del conjunt de branques que conformen l'entitat a nivell global. Aquesta eina es tracta d'una **enquesta quantitativa i qualitativa** que ens ha permès conèixer la realitat dels camps de treball en relació a les desigualtats de gènere. Les enquestes han estat respostes tant per les voluntàries catalanes, com les internacionals que han fet un camp a Catalunya. En aquest segon cas, les enquestes s'han anat realitzant a través de **visites als camps de treball** internacionals de Catalunya.

Cal afegir, a més, que a totes les participants als camps se'ls ha facilitat un **formulari** final, un cop han retornat de la seva estança al camp, per tal de poder valorar aquesta assistència i experiència en clau feminista. Aquesta gestió l'han dut a terme les tècniques de l'entitat que estan en contacte amb les voluntàries internacionals i les acompanyen durant tot el procés.

En el cas del procés concret de creació i redacció d'aquest protocol, **s'ha creat una comissió de treball**, formada per membres del grup d'activistes d'Akelarre violeta, de la junta, tècniques de l'entitat i, a més, obert a altres sòcies i voluntàries que volguessin implicar-se en aquest.

Dit això, per a poder tenir tota la informació necessària per a elaborar el protocol, s'han realitzat un seguit **d'enquestes** amb perspectiva de gènere a les sòcies, per tal de saber com ho viuen elles, i quines necessitats detecten. A més, tal com comentàvem anteriorment, hem tingut **informació directa de la situació dels camps de treball**, a través d'aquests qüestionaris que ens han ofert dades tant qualitatives com quantitatives.

En resum, podem veure que s'ha fet ús de mètodes quantitius i qualitius. En el primer cas, fent ús de les enquestes de Gender Blenders; i en el segon, a través d'espais de debat i formatius, a més de formularis i eines de diagnosi emprats per aprofundir en l'estat de la qüestió.

2 - Tipus de violències

Parlar de violències masclistes és altament difícil si tenim en compte les múltiples formes que adopten. Aquestes són una de les principals problemàtiques estructurals que es pateixen en el si de la nostra societat i suposen una situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder per motius d'identitat i expressió de gènere o orientació sexual.

Aquest protocol vol abordar les múltiples formes que adopta. Conscients de la dificultat d'abordar-les i definir-les, aquest apartat pretén fer una aproximació a les diferents formes amb les quals es presenta.

En el context d'una societat cisheteropatriarcal, totes aquelles persones que no entren en la norma social establerta, pateixen múltiples violències, explícites i implícites. Aquelles persones amb identitats dissidents sovint es troben desamparades davant d'aquestes agressions pel fet de no existir un protocol d'abordatge i protecció, o per la manca d'espais segurs.

El sistema patriarcal otorga de manera automàtica un rol de poder als homes, enfront de les dones i persones no cisgènere. Quan parlem de persones no cis, ens referim a aquelles persones amb identitats trans o no binàries. No només això, sinó que l'heteronormativitat existent, és a dir, la idea imperativa que tothom és heterosexual, suposa una situació de violència contra les persones membres del col·lectiu LGTBIQ+. Prendre consciència dels diferents tipus de violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques és imprescindible per tal de posar fi a aquestes situacions i generar eines útils d'abordatge i prevenció.

Sovint, però, les violències més reconegudes socialment són aquelles més explícites i físiques. Tanmateix, aquestes només suposen la punta de l'iceberg de tot l'entramat intern de violència que les sosté.

Així doncs, per entendre perquè es donen aquestes violències ens és molt útil comprendre

que s'estructuren i sustenten sobre tres àmbits interrelacionats i, sense els quals, la resta no serien possibles:

- **L'àmbit de la violència directa:** la que fa referència a les relacions socials directes, la que exerceix un subjecte sobre un altre subjecte. Pot ser física, psicològica, sexual, econòmica, i anar des de les bromes i insults fins a privacions, aïllament social, violència física, vexacions, violacions...
- **L'àmbit de la violència simbòlica o cultural:** la que fa referència a les creences socials, les normes no escrites, els noms, les categories, els valors, els prejudicis...
- **L'àmbit de la violència estructural:** la que fa referència a l'exercida per l'estructura social, econòmica, organitzativa, institucional... la trobem en les lleis, en les institucions, en el sistema jurídic i policial, en els pressupostos i la distribució de recursos, etc. Dins d'aquesta, tindrem la violència institucional, aquella que es dona quan les institucions, les seves normatives i les seves accions no són neutres i tampoc desenvolupen polítiques d'igualtat d'oportunitats i erradicació de la violència masculista de forma suficient (en totes les seves vessants) i amb recursos coherents als objectius.

Si la violència que nosaltres percebem amb més facilitat -la directa-, existeix, és perquè hi ha tot un sistema de creences i una estructura social que permet que passi. Aquests tres pilars de les violències travessen transversalment la nostra manera de relacionar-nos i comunicar-nos, i poden arribar a extrems molt greus i dolorosos. Passa, però, que sovint en els mitjans, en l'educació, en la política, en els nostres espais laborals o en el nostre dia a dia, donem més importància a la violència subjectiva o directa, perquè en palpem els efectes immediats a simple vista; però cal ser conscients que les violències i agressions no són actes individuals, sinó que tenen l'origen en bases estructurals i culturals de la societat, i que cal actuar sobre aquestes tres dimensions per tal d'abordar-les, erradicar-les i construir noves realitats lliures d'aquesta violència.

Tenint en compte aquestes tres dimensions de la violència, la proposta que tot seguit fem sobre una possible classificació de violències masculistes beu, en primer lloc, de la Llei

catalana 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. A més, però, afegim aquelles que, per a les membres de la nostra entitat, cal incloure i tenir en compte per a garantir un bon treball conjunt i una transició cap a una entitat amb una perspectiva feminista més arrelada.

Tipologia de violència	Definició	Exemples
Violència física	Comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona o d'una persona LGTBIQ+, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.	Donar una empenta.
Violència psicològica	Comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona o persona LGTBIQ+, 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 conviuen o hi tinguin una relació directa.	Comentaris masclistes com ara: "Calladeta estàs més guapa".
Violència ambiental	Es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona o persona LGTBIQ+, 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.	Colpejar fort a sobre la taula o llançar objectes; aïllar a una persona del grup.
Violència sexual	Per aquest concepte, recollim la definició que en fa la nova Llei estatal de garanti integral de la llibertat sexual, que defineix " agressió sexual " com: "Els actes de contingut sexual que es	Mirades obscenes, tocaments, violació.

	<p>realitzin emprant violència, intimidació o abús d'una situació de superioritat o de vulnerabilitat de la víctima, així com els que s'executin sobre persones que es trobin privades de sentit o de la situació mental del qual s'abusés i els que es realitzin quan la víctima tingui anul·lada per qualsevol causa la seva voluntat.”</p> <p>En aquest sentit, és important també definir el concepte de consentiment, que, a diferència de quan s'havia de demostrar que no es volia tenir la relació sexual, la nova Llei entén que es dona “quan s'ha manifestat lliurement mitjançant actes que, en atenció a les circumstàncies del cas, expressin de manera clara la voluntat de la persona”.</p>	
<p>Violència econòmica</p>	<p>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.</p>	<p>No assignar partides pressupostàries per activitats que organitza una dona o persona LGTBIQ+.</p>
<p>Violència digital</p>	<p>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</p>	<p>Assetjar a través de les xarxes socials.</p>

	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.	Menysprear a una persona que dona suport a una víctima minimitzant l'agressió rebuda.
Violència social	Es basa en la limitació, el control i el dur a la persona cap a l'aïllament social. En el cas d'una organització, pot implicar el separar-la del grup, reduint el seu recolzament i xarxa.	Coaccionar una persona perquè no assisteixi a una reunió.
Micromasclismes	Els micromasclismes són un tipus de violència altament invisibilitzat degut a la normalització que socialment se n'ha fet d'elles. Són tots aquells comportaments, comentaris i actituds que recolzen i contribueixen a la dominació i subjugació de les dones i membres del col·lectiu LGTBIQ+ en el dia a dia de l'activitat i convivència. Aquestes mostren i recolzen la desigualtat estructural de gènere i orientació sexual, tot sent legitimitzades.	<p>Ocupació de l'espai</p> <p>Bropropriating</p> <p>Monopolització de la paraula</p> <p>Maninterrupting</p> <p>Mansplaining</p> <p>Autojustificació i no responsabilitzar-se</p> <p>No tenir cura de l'espai i les persones</p> <p>Apel·lació a la lògica masculina</p> <p>Valoració diferenciada del treball i tasca segons identitat de gènere (en base a reforçar la divisió sexual del treball)...</p>

És important també en aquest apartat nombrar la **violència específica que es pot donar en l'àmbit laboral**, ja que és un dels àmbits d'actuació que contempla el present Protocol.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, defineix el concepte de violència en l'àmbit laboral com: "la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina". Aquesta llei, recull les següents tipologies i definicions:

Tipologia de violència	Definició	Exemples
Assetjament sexual	<p>"Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".</p>	<p>Comentaris sexuals obscens Fer bromes sexuals ofensives Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona Demandes de favors sexuals Mirades lascives al cos Ús d'imatges, fotografies, gràfics, vinyetes, etc. de contingut sexualment explícit Apropament físic excessiu Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona, de manera innecessària Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats) Tocar intencionadament les parts sexuals del cos</p>
Assetjament per raó de gènere	<p>"Qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions</p>	<p>Formes ofensives d'adreçar-se a una persona Tenir actituds condescendents o paternalistes Ridiculitzar, menysprear les capacitats,</p>

	<p>de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.”</p>	<p>les habilitats i el seu potencial intel·lectual Ignorar aportacions, comentaris o accions, excloure la persona o no prendre-la seriosament Fer comentaris sexistes Menysprear la feina feta per dones Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s'han associat a l'altre sexe</p>
<p>Discriminació per embaràs o maternitat</p>	<p>“Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball”.</p>	<p>Fer bromes o comentaris insultants sobre l'embaràs i sobre si la persona haurà d'agafar la baixa Assignar a la dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional que tenia abans d'aquesta circumstància Denegar a una dona embarassada o mare d'un nadó permisos als quals té dret No contractar o no renovar el contracte a una dona per l'embaràs (potencial o real) Frenar el desenvolupament professional d'una dona pel fet d'estar embarassada o de tenir criatures petites (denegar una promoció)</p>

Pel que fa a l'assetjament a persones del col·lectiu LGTBIQ+, les seves definicions queden recollides a la **Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** i són les següents:

Tipologia de violència	Definició	Exemples
Assetjament per raó d'identitat de gènere	<p>“Qualsevol comportament basat en la identitat de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.</p>	<p>Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada a una persona per la seva identitat de gènere</p> <p>No respectar el nom sentit d'una persona</p> <p>Ignorar la identitat de gènere d'una persona</p> <p>No utilitzar els pronoms pels quals una persona demana ser interpel·lada</p> <p>Burlar-se d'una persona que expressa el seu gènere d'una manera diversa o no binària</p> <p>Preguntar reiteradament el gènere a una persona no binària</p> <p>Utilitzar llenguatge LGTBIQ-fòbic</p>
Assetjament per raó de preferència sexual	<p>“Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.</p>	<p>Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada respecte l'orientació sexual d'una persona treballadora o la seva parella</p> <p>Insultar una persona basant-se en la seva orientació sexual</p> <p>Discriminar un company/a per la seva orientació sexual</p> <p>Dirigir-se a una persona gai, lesbiana, bisexual o asexual de manera ofensiva</p> <p>Ignorar les aportacions d'un company o companya degut a la seva orientació sexual</p> <p>Utilitzar llenguatge LGTBIQ-fòbic</p>

Assetjament per raó d'expressió de gènere	“Qualsevol comportament basat en l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.	Burlar-se d'una persona amb una expressió de gènere no normativa Agredir/insultar a un home amb una expressió de gènere molt femenina Agredir/insultar una dona amb una expressió de gènere molt masculina
--	--	--

3. Àmbits d'aplicació i agents implicats en el Protocol

3.1 Àmbits d'aplicació

Aquest Protocol d'abordatge i prevenció de les violències masclistes en el si de l'entitat va dirigit a totes les persones que hi entren en contacte i que tenen rols diferenciats i té en compte tants els espais físic com virtuals on es puguin donar les interaccions.

Conscients de les posicions diverses dins el SCI, des del grup de treball d'elaboració del protocol, s'ha dut a terme una diagnosi per tal de definir i agrupar els diferents espais de l'entitat i les diferents persones que hi interactuen.

Per definir els **àmbits d'aplicació** del Protocol, s'ha realitzat una classificació que divideix l'entitat entre espais interns, base local activa, voluntariat internacional, educació per la pau i espais informals.

Espais interns	Voluntariat internacional	Base local activa	Educació per la pau	Espais informals
Equip tècnic	Camps de treball outgoing	Grups locals	Participants en formacions	Espais informals generats després d'espais formals
Junta SCI Cat	Camps de treball incominig	Base social empoderada	Persones en projectes internacionals	
EVS SCI	EVS outgoing	AGO		

Tancades	EVS incoming			
----------	--------------	--	--	--

Espais interns.

Equip tècnic. L'equip tècnic és el conjunt de persones que treballen a l'oficina de l'SCI Catalunya. Són les encarregades de mantenir en funcionament l'engranatge tècnic de l'entitat. **Junta SCI Cat.** La Junta és el grup d'activistes escollides a l'Assemblea General per recollir la veu de la base social i aportar visió global a les accions i els espais que mouen l'entitat. **EVS SCI Cat.** Són les voluntàries de llarga durada que venen a col·laborar i treballar conjuntament amb l'Equip tècnic a l'oficina de l'entitat. Elles vénen a viure a Barcelona durant un any i participen de les diferents activitats de l'entitat.

Voluntariat internacional

Camps de treball outgoing. Totes aquelles persones que des de l'SCI Cat enviem a projectes de voluntariat internacional de curta durada a l'estranger. En aquest cas, per tant, l'SCI Cat som l'entitat d'enviament.

Camps de treball incoming. Totes aquelles persones, locals i internacionals, que vénen a participar en camps que organitzem a Catalunya. Per tant, som nosaltres com a entitat que les acollim.

EVS incoming. Voluntàries estrangeres que vénen a participar en projectes de voluntariat de llarga durada que es donen aquí a Catalunya.

EVS outgoing. Totes aquelles persones que des de l'SCI Cat enviem a projectes de voluntariat internacional a l'estranger. En aquest cas, per tant, l'SCI Cat som l'entitat d'enviament, i no pas d'acollida.

Base local activa

Grups locals. Els grups d'activistes locals de l'SCI són un espai de participació i d'incidència al territori. És des d'aquí que es posen a la pràctica els valors de l'SCI a nivell local. Els diferents grups locals són: Justícia Climàtica, Akelarre, Entre terres, Midi Cat i GPS. **Base social empoderada.** Quan parlem de base social empoderada ens referim a

totes aquelles voluntàries que mantenen un contacte i vincle constant amb el si de l'entitat. Aquestes, tot i formar part també de grups locals, tenen un rol molt actiu i participen en el conjunt d'activitats que realitzem des de l'entitat. **AGO:** l'Assemblea General Ordinària es celebra anualment, s'hi repassen les activitats dutes a terme l'any anterior i s'expliquen les que estan planificades per l'any en curs. Hi assisteixen sòcies, voluntàries i equip tècnic.

Educació per la pau

Participants en formacions. Persones que s'apunten i participen en els diferents tallers i dinàmiques que des de l'SCI Cat organitzem per al foment de la cultura de la pau, eix de treball de l'entitat.

Persones en projectes internacionals. Sovint, algunes membres de l'entitat participen de projectes internacionals de foment de la cultura de la pau. Aquests són espais d'intercanvi, amb membres d'altres regions.

Espais informals

Després dels espais formals impulsats per l'SCI com ara l'AGO, les trobades de voluntàries, les formacions d'educació per la pau o reunions de grups locals, sovint sorgeixen espais informals de trobada com ara un sopar o anar a prendre alguna cosa. També serien espais informals les estones de descans durant activitats de l'SCI.

3.2 Agents implicats

La Comissió del Protocol

Per tal de garantir que les actuacions i accions contingudes en el present Protocol es portin a terme i hi hagi un seguiment i avaluació de les mateixes, és necessari crear una comissió permanent formada per un equip de persones sensibilitzades i formades en l'àmbit de les violències. Aquesta comissió serà l'encarregada del desenvolupament del present protocol, tot desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen i responsabilitzant-se de l'atenció quan arribi la comunicació d'un possible cas de violència per via verbal o a través del mail **comissioprotocol@scicat.org**. La Comissió estarà formada fins el març del 2025 per: **Anna Carol i Poldi Galmes** (junta) i **Júlia Massagué i Blanca Foti** (equip

tècnic).

CARACTERÍSTIQUES DE LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL

- Sempre que sigui possible, la Comissió serà mixta, paritària, però haurà de tendir a representar la diversitat (diversitat sexual i de gènere, de raça, de classe...).
- La Comissió estarà integrada per entre 4 i 5 persones:
 - 2 persones de l'Equip tècnic
 - 2 persones de la Junta
 - Si és possible, 1 persona representant d'Akelarre
- El nomenament serà efectiu durant 2 anys, tot i que s'haurà de preveure la rotació en l'organització. Es procurarà una renovació i relleu gradual de les persones membres d'aquesta comissió i se'n revisarà la composició.
- Per tal de fer un correcte traspàs i relleu, caldrà anticipar-se amb:
 - Elaboració d'un informe anual amb recull d'indicadors, dades, i informació rellevant
 - Anar realitzant formació i capacitació constant
 - Donar espai i temps a fer un bon traspàs
- Les membres de la Comissió hauran d'estar sensibilitzades, formades i capacitades en l'acompanyament de violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques.
- La Comissió pot demanar assessorament a persones externes especialitzades en la matèria quan ho consideri necessari.
- Cal definir una persona suplent, per poder substituir les persones titulars de la Comissió en cas que algunes d'aquestes es trobi en situació d'indisposició o tingui una vinculació directa amb les persones afectades quan es doni un cas de violència.
- En cas que alguna de les persones que conformen la Comissió pugui ser susceptible d'haver comès una agressió, serà immediatament substituïda per la persona suplent i s'iniciarà un procés de recollida d'informació per esclarir els fets.
- La Comissió es reunirà com a mínim 2 vegades l'any (1 a inicis de curs, al setembre, per avaluar i encarar el nou curs i 1 a mitjans de curs, al març/abril, quan s'iniciïn els projectes dels camps de treball) i les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades, donar resposta quan arribi la comunicació d'algun cas i avaluar i fer seguiment de l'aplicació del protocol.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL

- Rebre de les denúncies o queixes en relació a les diferents formes de violències (revisar periòdicament correu comissioprotocol@scicat.org)

- Identificar la gravetat del comportament comunicat i decidir el circuit (extern o per via interna: queixa o denúncia)
- Desenvolupar les mesures de prevenció i detecció
- Seguiment i avaluació de l'aplicació del Protocol
- Creació de la Comissió del Cas quan arriba un nou cas
- Definició dels mecanismes per garantir la confidencialitat

La Comissió del Cas

En cas de denúncia, la Comissió del Protocol crearà una Comissió del Cas, un grup específic per acompanyar la situació de la violència en qüestió. Depenent de la complexitat del cas es poden incorporar fins a 4 persones, però de base hauran de ser 2 persones escollides d'entre les membres de la Comissió del Protocol. És important que les persones escollides tinguin la menor vinculació personal possible amb les persones afectades.

Persones que poden integrar la Comissió del Cas:

- 2 persones de la Comissió del Protocol (sempre que sigui possible, 1 de l'Equip tècnic i 1 de Junta)
- Si l'agressió es dona en un camp de treball, es pot valorar incorporar a la Comissió del Cas a la coordinadora del camp
- si cal, 1 persona professional externa per acompanyar el procés

Es pot donar opció a la persona agredida a que esculli una persona de confiança que li pugui donar acompanyament i suport durant tot el procés. Aquesta persona no podrà formar part de la comissió, però hi podrà tenir un contacte constant i fluïd i podrà acompanyar a la persona agredida a les trobades amb la Comissió.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DEL CAS

- Designar la persona referent del cas.
- Acompanyar, assessorar i donar suport a la persona agredida en tot el procés a través de l'escolta activa i la no victimització.
- Proposar mesures cautelars durant la fase inicial per tal de protegir la persona agredida i evitar l'agreujament de la situació.
- Portar a terme la fase de recollida d'informació (entrevista a l'agredida, entrevista a la persona denunciada, entrevista a possibles testimonis,...) i reunir el màxim de

proves possibles.

- Emetre un informe de conclusions amb la valoració del cas i la proposta de mesures a adoptar.
- Comunicar les conclusions i mesures consensuades a la persona agredida i saber què li semblen.
- Comunicar les conclusions i mesures consensuades a la persona denunciada.
- Portar a terme mesures de seguiment i avaluació del cas.

La persona referent del cas

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'agressió i una vegada creada la Comissió del Cas, aquesta serà l'encarregada de designar una persona referent del cas.

FUNCIONS DE LA PERSONA REFERENT

- Escoltar i rebre el relat de la persona afectada
- Entrevistar a la persona denunciada. En cas que sigui necessari, la persona referent pot comptar amb el suport d'una segona persona per fer aquesta entrevista (per tal d'evitar desigualtats derivades del rang de poder que hi pugui haver entre la persona referent i la persona denunciada)
- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut i el circuit del protocol i els recursos interns disponibles
- Facilitar a la persona afectada vies i recursos de suport i referència externs (mèdics, psicològics, legals...)
- Assessorar a l'hora de procedir amb la denúncia
- Gestionar i custodiar la documentació en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen
- Oferir acompanyament en tot el procés

4- Prevenció i detecció del Protocol

4.1. Mesures de prevenció

Mesura	Responsable	Públic destinatari	Termini	Recursos necessaris
En el correu de "benvinguda"/"infosheet" als camps de treball: enviar prèviament el Protocol i explicar-lo breument	Referent formacions	Voluntàries dels diferents camps de treball	Inici convocatòria camps de treball	Interns

Realitzar sessions informatives i formatives per donar a conèixer el Protocol i les tipologies de violències	Comissió del Protocol (responsable formacions)	1 sessió per equip tècnic, Junta i activistes i voluntàries d'Akelarre 1 sessió per les coordinadores dels camps de treball 1 sessió per les voluntàries dels camps de treball (encabir-ho dins les formacions inicials)	Inici 2n trimestre (s'hauran de repetir anualment) De maig a juliol: per coordis i voluntàries	Interns
Realitzar una sessió informativa del Protocol a l'inici dels camp de treball	Coordinadores dels camps de treball	Voluntàries dels diferents camps de treball	Inici camps de treball	Interns
Elaborar material didàctic per difondre el Protocol	Akelarre	Cap a tota l'organització	Inici 2n trimestre 2023	Interns (Akelarre)
Realitzar tallers de sensibilització i formació al voltant dels feminismes, interseccionalitat, violències, rols de poder...	Comissió del Protocol (Akelarre, La Bofo)	Cap a tota l'organització	3r /4rt trimestre i repetir-ho anualment	Interns (Akelarre, La Bofo)
Realitzar una autodiagnosi interna per tal de detectar dinàmiques de poder, micromasclismes i altres tipus de violències simbòliques que es puguin estar donant dins l'entitat.	Comissió del Protocol	Equip tècnic i Junta	Següent tancada de junta i equip tècnic (novembre 23')	Interns

4.2. Mesures de detecció

Mesura	Responsable	Públic destinatari	Termini	Recursos necessaris
Realitzar una formació i capacitació en atenció i primera acollida en casos de violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques	Comissió del Protocol (responsable formacions)	Comissió del Protocol	2n trim 2023	Entitat externa especialitzada
Afegir al butlletí mensual: recordatori del Protocol i dels canals de comunicació i denúncia	Comissió del Protocol (responsable comunicació)	Cap a tota l'organització	Mensualment	Interns (responsable comunicació)
Enviar una enquesta anònima al final dels camps de treball per recollir i detectar si s'han pogut donat situacions de violència	Coordinadores dels camps de treball	Voluntàries dels diferents camps de treball	Final dels camps de treball	Interns (coordinadores)

5. Procés d'abordatge de les violències masclistes i lgtbiq-fòbiques dins l'entitat: circuits i procediments d'actuació

En aquest apartat es presenten les fases i característiques del circuit d'abordatge dels casos i situacions de violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques que es puguin donar a l'SCI, que caldrà activar una vegada arriba una queixa o denúncia d'una situació de violència.

Existeixen dues vies per les quals es pot denunciar una situació de violència: a través d'una comunicació per via informal (via interna) o a través d'una denúncia formal (via externa).

Per vies externes ens referim a la via administrativa i la judicial penal. Pel que fa a la via interna, és la pròpia de l'entitat. Les primeres impliquen més formalitat i major validesa legal i, per altra banda, la via interna permet adoptar de forma més immediata mesures preventives i cautelars davant la situació de violència. Cal tenir en compte que aquestes vies no són incompatibles i es pot fer ús de les dues quan es consideri oportú. Adreçar-se a una o altra via, o a ambdues, és una decisió que concerneix únicament la persona afectada.

Sigui quina sigui la via escollida (interna o externa), des del moment en què es tingui coneixement d'una situació de violència, la Comissió del Protocol s'activarà de forma immediata. A continuació es presenta breument el circuit per via externa i posteriorment el circuit intern d'actuació per a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques.

5.1. Denúncia per via externa

Com ja s'ha dit, les possibles vies de resolució externes són la via administrativa i la judicial penal. L'elecció d'una o altra depèn de diferents factors, entre d'altres, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i en quin àmbit es doni la violència.

En el cas que la persona afectada sol·liciti assessorament a la Comissió del Protocol sobre les possibles vies externes a les que pot acollir-se, caldrà que les persones referents:

- Puguin valorar conjuntament amb la persona afectada la gravetat i l'abast de l'incident o incidents: aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps, valorar la relació de poder i posició de la presumpta persona agressora en relació a la persona agredida,...
- Escoltin la voluntat i necessitats de la persona afectada
- Puguin aclarir els dubtes, característiques i objectius de cada una de les vies (l'administrativa i la judicial penal)

En cas que fos necessari, les persones de la Comissió del Protocol poden comptar amb el suport d'una persona especialista en el tema (advocat/da, psicòleg/a, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament. Sigui quina sigui la via que finalment decideixi adoptar la persona afectada, la Comissió durà a terme un seguiment continuat del cas.

5.2 Comunicació per via interna (circuit intern)

Qualsevol persona que consideri estar vivint una situació de violència masclista, sexual o LGTBIQ-fòbica en els diferents àmbits de l'entitat (definites en l'apartat de l'àmbit d'aplicació), podrà comunicar-ho a la Comissió del Protocol de manera verbal o escrita. A la vegada, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació de violència, està obligada a comunicar-ho a la Comissió del Protocol.

5.2.1 Els canals de comunicació interns

Comunicació verbal

Qualsevol persona que estigui vivint una situació de violència pot comunicar-ho de forma verbal:

- A qualsevol de les persones integrants de la Comissió del Protocol
- A una persona de confiança, que ho haurà de traslladar a la Comissió del Protocol

Així doncs, qualsevol persona que estigui vivint o que hagi sigut testimoni d'una situació de violència podrà adreçar-se de forma verbal a la Comissió del Protocol per tal d'informar-ne. En el segon cas, caldrà que la Comissió es posi en contacte amb la persona afectada per comunicar-li que s'ha donat avís d'aquesta situació, escoltar el seu relat, informar-la sobre les possibles actuacions i conèixer quines són les seves necessitats i voluntats respecte a les properes passes a seguir.

Comunicació escrita

En cas que es vulgui comunicar una situació de violència de forma escrita, es podrà fer:

- Enviant un correu a la Comissió del Protocol (que comptarà amb un correu propi, que s'haurà de revisar periòdicament i al qual només hi tindran accés les persones de la comissió). Aquest mail és **comissioprotocol@scicat.org**.

Com en el cas de la comunicació verbal, quan el correu sigui enviat per una persona testimoni d'una situació de violència, caldrà contactar la persona afectada i conèixer quines són les seves necessitats i voluntats respecte a les properes passes a seguir.

Una vegada rebuda la comunicació d'un cas per via verbal o escrita, la Comissió del Protocol **no podrà tardar més d'una setmana** en contactar amb la persona afectada i concretar una **trucada telefònica o trobada (online o presencial)** amb l'objectiu de:

- Escoltar el relat de la persona afectada, identificar quins elements poden ser constitutius d'assetjament o violència masclista i/o LGTBIQ-fòbica i definir la gravetat

- Valorar el nivell de risc
- Valorar si és viable una resolució interna (queixa o denúncia) o ha d'anar per via externa
- Informar sobre les opcions que té (per via externa i interna)
- Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal

Recomanacions per a l'acompanyament a la persona afectada

- Atrevir-se a preguntar i escoltar activament
- No revictimitzar. Evitar que la persona afectada hagi d'estar constantment tornant a explicar el seu relat
- Creure. No dubtar, culpabilitzar o qüestionar la persona i el seu relat
- No minimitzar, ni relativitzar l'impacte de la violència
- Condemnar les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques. No entendre-ho com un fenomen aïllat o privat
- Transmetre calma i assertivitat.
- Valorar i reforçar la persona afectada
- Acompanyar i respectar el seu ritme (no pressionar)
- Respectar la privacitat i confidencialitat
- Tenir sempre presents les necessitats de la persona afectada
- Existència d'una comunicació fluida amb la persona afectada, informant-la en tot moment de les passes que s'estan donant i dels acords presos
- En cas que la persona parli un idioma diferent als que parlem, facilitar una persona intèrpret (sensibilitzada en acompanyament de violències masclistes) per tal d'assegurar una comunicació clara i fluida

Després d'aquesta primera trobada, es poden donar els **següents escenaris**:

- **Que la situació relatada no es pugui vincular a cap de les tipologies de violències recollides en el Protocol:** s'intenta identificar d'on sorgeix la motivació d'haver compartit el cas, entendre quines necessitats té i veure si es pot vincular o derivar a altres espais/serveis.
- **Que la situació relatada hagi d'anar per via externa o que la persona afectada**

decideixi optar per aquesta via: la Comissió l'assessorarà sobre els recursos i procediments externs, li oferirà suport i acompanyament i es durà a terme un seguiment del cas.

- **Que la situació relatada hagi d'anar per via de queixa i la persona afectada estigui d'acord en activar-la:** se li explica la tipologia de violència i el funcionament del circuit de la queixa (apartat 5.2.3).
- **Que la situació relatada hagi d'anar per via de denúncia interna i la persona afectada estigui d'acord en activar-la:** se li explica la tipologia de violència i el funcionament del circuit de denúncia interna (apartat 5.2.2).
- **Que la persona afectada decideixi no seguir amb el procediment intern:** tenint en compte que la regulació laboral no permet un canvi en les condicions laborals si no hi ha un procediment obert de denúncia, si es dona un cas d'assetjament en l'àmbit laboral, la Comissió del Protocol farà un seguiment de la situació i de la seva evolució i només aplicarà les mesures preventives que consideri oportunes. En cas que sigui una violència que es doni en l'àmbit associatiu o de voluntariat, la Comissió podrà valorar si aplicar mesures cautelars com ara la separació d'espais (sempre que sigui possible s'intentaran pactar amb la persona afectada).

- **Mesures preventives:** aquestes són les mesures proposades a l'apartat 3.1 del present Protocol i d'altres que puguin anar sorgint durant l'aplicació del mateix. Aquestes mesures tenen com a principal objectiu combatre el risc de patir situacions de violència.
- **Mesures cautelars:** mesures temporals adreçades a protegir la persona afectada i a evitar l'agreujament de la situació (recollides al punt 5.3.1).

ASPECTES A TENIR EN COMPTE EN CAS QUE L'AGRESSIÓ ES DONI EN UN CAMP DE TREBALL, INTERCANVI JUVENIL O VOLUNTARIAT INTERNACIONAL AL TERRITORI:

- La primera persona de referència en els camps de treball serà, segurament, la

coordinadora. Si el cas se li comunica a ella, aquesta serà l'encarregada de comunicar-ho a alguna de les persones de la comissió del protocol.

- En cas que sigui la persona coordinadora qui agredeix, el contacte es podrà fer directament amb la comissió del protocol.
- En cas que es detecti una falta lleu (ex: algún tipus de micromasclisme): s'aplicaran mesures preventives i cautelars (les recollides al punt 5.3.1).
- En cas que es detectin una falta greu o molt greu: és una expulsió immediata (posteriorment es podria valorar si és temporal o definitiva).

5.2.2 La denúncia interna: circuit intern en cas de comunicació d'una violència masclista i/o LGTBIQ-fòbica

FASE I: Atenció i assessorament

Una vegada la persona agredida dóna el consentiment exprés per activar el protocol a través d'una denúncia interna, la Comissió del Protocol crearà la Comissió del Cas concret (que serà l'únic òrgan coneixedor dels detalls del cas en qüestió) i **designarà en un màxim de 3 dies laborables la persona referent del cas**. És important que les persones que formaran part d'aquesta Comissió siguin un espai de seguretat per a la persona agredida.

Designada la persona referent, aquesta realitzarà una **segona entrevista** amb la persona agredida amb l'objectiu de:

- Assessorar i acompanyar la persona agredida a la redacció i formalització de la denúncia interna
- Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants
- Recollir material probatori afegit
- Informar-la de la possibilitat d'aplicar mesures protectores i cautelars i conèixer la seva opinió sobre aquestes

Mesures protectores i cautelars: en funció del risc i/o dany a la persona agredida, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament, la Comissió del Cas pot proposar l'adopció de mesures cautelars. Es tracta de mesures temporals adreçades

a protegir la persona afectada i a evitar l'agreujament de la situació. La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar aquest tipus de mesures són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces (la proposta de mesures està recollida al punt 5.3.1).

FASE II: Recollida d'informació

L'objectiu d'aquesta fase és fer una recerca exhaustiva dels fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre el cas de violència i tipificar-la per tal de posteriorment poder concretar les mesures pertinents. Per portar a terme aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona agredida. **És important que aquesta fase no duri més d'un mes.**

Així doncs, el següent pas és comunicar a la persona denunciada, els fets dels que se l'acusa, donant-li l'oportunitat de poder exposar el seu relat. Quan sigui necessari, es podrà citar a possibles testimonis de la situació, sempre preservant la confidencialitat.

L'entrevista a la persona denunciada– realitzada per la persona referent del cas, i si cal, amb el suport d'alguna altra persona de la Comissió del Cas - té l'objectiu de:

- Informar a la persona denunciada que se l'ha denunciat per una situació de violència (contemplada en el Protocol)
- Escoltar el relat de la persona denunciada
- Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la persona agredida
- Demanar aclariment de fets narrats que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament o de violència masclista i/o LGTBIQ-fòbica
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau

Consideracions durant aquesta fase

- En el moment de l'entrevista amb la persona denunciada: si es tracta d'un cas per assetjament en l'àmbit laboral, és necessari especificar el nom de la persona que fa la denúncia; per contra, en cas que es doni una situació de violència en l'àmbit associatiu o de voluntariat, no serà obligatori donar el nom de la persona que denuncia.
- La Comissió del Cas és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.
- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores.
- Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de totes les persones que integren l'organització denunciar i actuar davant de situacions d'assetjament i violència.
- Qualsevol de les parts implicades té dret a presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució de la Comissió del Cas.
- La persona denunciada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars que se li aplicaran.
- Inversió de la càrrega de la prova: en cas que sigui un assetjament en l'àmbit laboral, correspon a la part denunciada demostrar que no ha vulnerat el dret a la intimitat i a la integritat de la persona agredida.
- En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament o violència.

FASE III: Resolució del cas

Una vegada portada a terme la fase de recollida d'informació, es donarà la resolució del cas a través d'un informe vinculant, redactat per la Comissió del Cas, en què s'inclouran les conclusions a les quals s'han arribat i la proposta de mesures sancionadores i restauratives (recollides a l'apartat 5.3).

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia
- Identificació de la persona denunciada
- Identificació de la persona referent del cas i de les integrants de la Comissió del Cas
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades
- Resum de les intervencions realitzades per la Comissió del Cas o personal expert i de les proves obtingudes
- Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés
- Resolució (conclusions):
 - Valoració del cas
 - Tipificació de la falta (lleu, greu, molt greu)
 - Mesures proposades diferenciades per tipologia (de recuperació i reparació i disciplinàries/sancionadores): aquestes mesures hauran d'anar acompanyades d'una temporalitat o cronograma concret per poder anar fent un seguiment i revisar el seu grau de compliment
- Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió de la violència
 - Hi ha dues o més persones agredides
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona denunciada
 - La persona denunciada es troba en una situació de poder dins l'organització
 - La persona agredida té algun tipus de diversitat funcional
 - L'estat físic o psicològic de la persona agredida ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa
 - Es fan pressions o coaccions a la persona agredida, testimonis o persones de l'entorn de la persona denunciada amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant

Una vegada recollides a l'informe les propostes de mesures per part de la Comissió del Cas, aquestes es traslladaran a la Comissió del Protocol, òrgan competent per poder desenvolupar-les.

Així doncs, una vegada consensuades i aprovades, serà la Comissió del Protocol

l'encarregada de tirar-les endavant.

FASE IV: Seguiment i avaluació del cas

Tot i que hi hagi una resolució i tancament del cas, la Comissió del Cas caldrà que defineixi una sèrie de mecanismes de seguiment per tal de:

- poder anar fent un seguiment del cas quan sigui necessari
- poder fer seguiment de les mesures acordades (tant amb la persona agredida, com amb la persona que ha agredit com amb la comunitat)
- poder abordar situacions o conflictes relacionats amb el cas que es puguin donar posteriorment dins la comunitat

5.2.3 La queixa: procediment en cas de comunicació d'una violència masclista i/o LGTBIQ-fòbica quotidiana

En cas que la situació que es vulgui comunicar sigui una violència simbòlica o un micromasclisme que s'estigui donant ja sigui en l'entorn laboral o comunitari, es podrà fer de manera verbal o escrita.

El circuit serà el següent:

Acollida a la persona afectada

- Dues persones de la Comissió del Protocol o de la Comissió de cures es trobaran amb la persona que ha comunicat l'actitud/acció per tal de poder recollir tota la informació necessària.
- Se l'informa de com es procedirà amb la persona acusada.

Primer avís a la persona acusada

Les mateixes persones de la Comissió del Protocol o de la Comissió de Cures que han fet l'acollida amb la persona afectada, es trobaran amb la persona acusada per realitzar un primer avís on:

- se l'informa que està reproduint una acció/actitud masclista q i/o LGTBIQ-fòbica que fa sentir incòmode i violentada a una persona de l'organització i que cal que l'aturi

d'immediat

- se li explica on s'emmarca aquest tipus de violència i la necessitat de prendre consciència
- se li ofereixen recursos i mesures per treballar-ho: treball personal sobre revisió de dinàmiques i conductes masclistes, tallers sobre masculinitats alternatives,...
- se li comunica que si segueix reproduint el micromasclisme hi haurà un segon avís que pot suposar l'activació del procediment de denúncia interna (apartat 5.2.2).

Segons avís a la persona acusada

En cas que la persona acusada segueixi reproduint el micromasclisme (ja sigui perquè ho notifica la mateixa persona que ho va comunicar en un primer moment o perquè ho comunica una altra persona afectada) o no hi hagi una consciència o voluntat de col·laboració:

- S'ofereix a la persona afectada l'opció d'activar el procediment de denúncia interna (apartat 5.2.2.) i la situació es passa a tractar com un cas d'assetjament o violència per raó de gènere.

En qualsevol moment del procés, la Comissió del Protocol pot proposar i portar a terme **mesures preventives** per tal de treballar aquestes actituds i dinàmiques masclistes de manera col·lectiva (amb tota la plantilla o comunitat).

5.3 Les mesures vinculades al circuit intern

5.3.1 Mesures cautelars

S'apliquen a la persona que ha agredit amb l'objectiu de protegir a la persona agredida mitjançant, principalment, la separació d'espais físics amb la persona que ha comès l'agressió. Aquestes mesures no poden suposar, en cap cas, un menyscabament en les condicions de treball per a la persona agredida.

En l'àmbit laboral:

- Reordenació del temps de treball
- Teletreball

- “Congelar” certes activitats o projectes que s’estiguin portant conjuntament

En l'àmbit social/comunitari:

- Vetar temporalment l'entrada en espais/projectes d'ús freqüent per la persona agredida
- Vetar temporalment l'assistència a reunions on assisteix la persona agredida
- Estudiar horaris perquè les dues persones no coincideixin en espais

En camps de treballs, intercanvis juvenils o voluntariat internacional al territori:

- En casos lleus:
 - Que la coordinadora del Camp pugui donar suport i acompanyament a la persona agredida i estigui atenta a la situació
 - Procurar que la persona agredida i la persona agressora no coincideixin en les activitats (que no hi hagi una interacció propera). En aquest cas, no caldrà avisar a la persona que ha agredit.
 - Desenvolupar mesures preventives
- En casos greus o molt greus: expulsar temporalment del camp de treball.

5.3.2 Mesures disciplinàries i/o sancionadores

El règim disciplinari o sancionador és el més complex d'establir en un protocol i respon als marcs normatius de l'organització: en aquest cas, als [Estatuts del SCI de Catalunya](#). El Capítol 10 dels estatuts recull el Règim Disciplinari de l'organització, i en concret l'article 32 defineix que les **“infraccions es poden qualificar de lleus, greus i molt greus, i les sancions corresponents poden anar des d'una amonestació fins a l'expulsió de l'associació, segons el que estableixi el reglament intern”**. Tenint en compte l'exposat, i el fet de que l'organització no compta amb un reglament intern propi, es proposa la següent taula de mesures sancionadores i/o disciplinàries, tipificades en lleus, greus i molt greus:

	Propostes mesures
Casos lleus	<ul style="list-style-type: none"> • Amonestació per escrit. • Retirada parcial de participació en l'organització (assistència, veu i vot a les assemblees generals, grups de treball, reunions, etc) durant el

	<p>període temporal que es consideri necessari.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En l'àmbit laboral, implementació del teletreball durant el període temporal que es consideri necessari. • Vetar temporalment la participació en activitats comunitàries durant el període temporal que es consideri necessari.
Casos greus	<ul style="list-style-type: none"> • Les sancions establertes per les faltes lleus. • La suspensió del dret a exercir càrrecs en els òrgans superiors. • Compensació econòmica d'una part dels costos derivats després de la resolució del cas (sempre i quan cobri més del salari mínim, un 30% en cas de cobrar fins a 2.500€, un 60% en cas de cobrar fins a 6.000€). • Expulsió de l'organització (assemblees generals, grups de treball, reunions, etc) durant el període temporal que es consideri necessari.
Casos molt greus	<ul style="list-style-type: none"> • Les sancions establertes per les faltes lleus i greus. • Expulsió definitiva i si fos necessari, derivació del cas a un circuit extern.

La funció de la Comissió del Cas ha de consistir en tipificar la falta i proposar mesures, a partir de la valoració de la informació recollida i tenint en compte el marc normatiu. L'aprovació i aplicació d'aquestes mesures serà responsabilitat de la Junta.

Sigui quina sigui la tipificació del cas (lleu, greu, molt greu) es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit a passar pel procés de reparació a través de la presa de responsabilització (mesures de reparació). Tot i així, cal tenir en compte que en cap cas aquestes mesures substituiran les mesures sancionadores establertes en aquest protocol i en el cas que la persona no estigui disposada a passar pel procés de responsabilització, se li aplicaran directament mesures sancionadores.

5.3.3 Mesures de recuperació i reparació

Procés de recuperació i reparació de la persona que ha sigut agredida

Definició i desenvolupament de mesures restauratives	Aquest tipus de mesures estan vinculades a les necessitats de la persona agredida i als recursos del SCI. Possibles mesures:
---	--

<p>concretes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establir aliances i derivacions amb entitats o agents externes especialitzades en processos de reparació. • Oferir suport per a la creació d'una xarxa de suport i acompanyament si l'agredida ho necessita (en l'àmbit comunitari) o derivar col·lectius feministes propers que puguin donar suport. • Suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat. • Compensar els costos econòmics que puguin derivar de l'agressió per part del SCI (amb un cost màxim de 500€ per cas) o de la persona que ha agredit. • En l'àmbit laboral: modificació horària, permisos, horari flexible, teletreball,... • Donar l'opció a la persona agredida que proposi a la comissió del cas mesures restauratives cap a la persona agresora. • En cas que la víctima tingui la necessitat de contactar amb l'agressor per entendre les raons i expressar el seu dolor, caldrà garantir un espai segur i no revictimitzador (mitjançant un agent extern, etc.)
<p>Condemna pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A través de les eines i els mitjans que s'estimin adients, es poden publicar comunicats en les webs i xarxes socials, fer declaracions públiques dels i les representants, etc. A més, compareixeran en el procés de denúncia en processos penals, amb lògica restaurativa.

Procés de responsabilització de la persona que ha agredit

<p>Reconeixement i presa de consciència de l'agressió comesa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit a passar per aquest procés de reparació a través del reconeixement, presa de consciència i comprensió de l'agressió de la que hagi sigut acusat. • Aquest acte comporta també reconèixer de quina manera aquesta agressió ha sigut perjudicial i poder identificar i anomenar els tipus de situacions que desencadenen o permeten comportaments abusius o nocius i després tenir
---	---

	estratègies clares per evitar repetir l'agressió comesa.
Participació en les accions proposades per part de l'organització per a la presa de responsabilització	<p>La Comissió del Cas, tenint en compte els recursos disponibles, proposarà les següents actuacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teràpia individual (recomanem el SAH: Servei d'Atenció a Homes) • Grup d'acompanyament per treballar les masculinitats (recomanable que siguin homes) • Oferir una guia de recursos per qüestionar la masculinitat hegemònica: entitats que ho treballin, tallers, lectures, etc.

Procés d'acció, cura i responsabilització comunitària

Comunicació i sensibilització a tota l'organització	<p>Quan la persona agredida estigui preparada, donar a conèixer el cas a tot el personal de l'organització. Per altra banda, cal també fer una tasca de sensibilització, a través de la revisió d'aquells aspectes que hagin pogut contribuir a que es doni una agressió:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconèixer la responsabilitat col·lectiva en la creació d'una cultura o condició que permet l'abús. Tenir en compte qualsevol responsabilitat que la cultura o les condicions de l'organització tinguin en la perpetració, tolerància, condonació o foment de l'opressió, l'abús i la violència masclista. • Adoptar mesures preventives per canviar i transformar la cultura, les estructures i les pràctiques de l'organització que toleren, aproven, fomenten o perpetren l'opressió, l'abús i la violència masclista i LGBTIQ-fòbica
Realització d'un procés de restauració amb els grups implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar un o varis cercles restauratius (dinamitzat per una persona externa que ho acompanyi) per tal de generar un espai on abordar els malestars i dolors que hagi pogut causar la gestió del cas a totes les persones implicades i poder reparar, sanar i fer un tancament de tot el procés.
Valoració, avaluació i seguiment del	<ul style="list-style-type: none"> • Internament (La Comissió del Cas): que les persones que han acompanyat i gestionat el cas

procés	<p>puguin avaluar i valorar tot el procés; que es doni també l'espai per compartir com s'han sentit i si volen seguir a la Comissió del Protocol o necessiten que hi hagi un relleu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amb la persona afectada: realitzar una trobada final de tancament on la persona afectada pugui compartir i valorar com ha viscut tot el procés.
Avaluació i informació anual	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un informe anual per recollir el nombre de vegades que s'ha activat el Protocol i així visibilitzar i reconèixer aquestes situacions com un element important dins dels processos de reparació. • Compartir la informació de l'informe amb infografies (resumint la informació) a tota l'organització i també a les xarxes socials.

6- Telèfons assistència

Línia d'atenció de l'Institut Català de les Dones (24h.): 900 900 120

A la resta d'Espanya: 016

Els serveis propis de la ciutat de Barcelona són:

Els PIADs (Punts d'Informació i Atenció a les Dones).

El SARA (Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida).

El CMAU-VM (Centre Municipal d'Acolliment d'Urgència per Violència Masclista).

El SAH (Servei d'Atenció a Homes per la promoció de relacions no violentes).

Més informació i contactes a: <http://w110.bcn.cat/portal/site/Dones>

Entitats amb serveis d'atenció, assessorament i suport per a dones que han patit violències masclistes:

TAMAIA. Viure sense violència

www.tamaia.org

934120883

Associació Assistència a Dones Agredides (AADAS)

www.aadas.org.es

934875760

Fundació SURT

surt@surt.org

933428380

7 – Annexos

7.1 - Glossari

Abús sexual: Actes que atempten contra la llibertat i indemnitat sexuals, sempre i quan no s'utilitzi violència ni intimidació però tampoc hi hagi el consentiment lliure i vàlid de la persona afectada. Es tracta, doncs, d'una acció on es pressiona o s'obliga a algú a fer quelcom sexual que no vol fer, sense el seu consentiment.

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

Agressions sexuals: Atemptat contra la llibertat sexual d'una persona amb l'existència de violència física o intimidació psíquica que es dirigeix a aconseguir un contacte corporal. Si el contacte sexual comporta accés vaginal, anal o bucal, l'agressió sexual constitueix una violació. S'entén que constitueixen atacs a la llibertat sexual no només els efectuats per l'agressor sobre la víctima, sinó també el fet d'obligar-la a realitzar determinades manipulacions de contingut sexual sobre ella mateixa o sobre un tercer. A més, s'inclouen aquells casos de fustigament sexual, persecucions intimidatòries per transmetre a la víctima missatges de caràcter sexual, realitzar tocaments indesitjats quan s'acorralla a la víctima o aprofitant les aglomeracions.

Androcentrisme: biaix de valors, metodologies o coneixements que consideren que els homes i allò considerat masculí és el que importa i té més valor. És l'acceptació d'allò masculí com a allò neutre. Sovint, l'autonomia és un valor atribuït a la masculinitat i, per tant, esdevé androcèntric en desdibuixar la interdependència de les persones al llarg dels diferents moments del cicle vital o per necessitats relacionals.

Assetjament sexual: Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Divisió sexual del treball: assignació de funcions socials i treballs segons els rols de

gènere que s'atribueixen a les persones en funció del seu sexe.

Identitat de gènere: autoidentificació, sensació íntima, encarnada i tangible de ser home, dona o una altra categoria no binària, i pot no correspondre amb el sexe biològic.

Interseccionalitat: Aquesta perspectiva entén les identitats socials, i l'impacte d'aquestes, de manera encavalcada o intersecada i, en conseqüència, també els seus respectius sistemes d'opressió, dominació o discriminació que es troben lligats a aquestes.

La teoria suggereix i examina com diverses categories biològiques, socials i culturals com l'edat, el gènere, l'ètnia, la classe, la discapacitat, l'orientació sexual, la religió, la casta, l'edat, la nacionalitat i altres eixos d'identitat interaccionen en múltiples i sovint simultanis nivells.

LGTBIfòbia. Fa referència a l'odi i aversió cap a les persones pertanyents al col·lectiu LGBTI. Aquesta té diferents graus de violència, en funció de com s'exerceix.

Masclisme: conjunt d'actituds, idees i pràctiques que atribueixen superioritat als homes respecte a les dones.

Orientació sexual: Preferència afectiva, sexual i/o emocional cap a la resta de persones en funció de la seva identitat i expressió de gènere i del seu sexe biològic.

L'orientació sexual faria referència als sentiments d'amor i desig de compartir la nostra sexualitat amb persones de diferent sexe, del mateix sexe, o de qualsevol altre.

Sexe: conjunt de característiques biològiques dels nostres cossos que ens permeten identificar-nos com a mascles o femelles: els òrgans genitals interns i externs, les característiques sexuals secundàries, els cromosomes i la predominança d'unes o altres hormones (testosterona o estrògens). La construcció binària del sexe en tant que dues categories inamovibles és fruit de la nostra cultura, ja que el sexe de la població és un contínuum.

Violències masclistes: Violències que s'exerceixen contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de

poder dels homes sobre les dones i que, produïdes per mitjans físics, sexuals, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tinguin com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Violència sexual: Constitueixen una violació de drets humans on la violència s'executa i està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne. Inclouen diversos comportaments que poden ser perpetrats per qualsevol persona, incloent agents públics o privats, en l'espai públic o privat, en un context de conflicte armat o "de pau", en context de migració, en context d'ocupació o militarització, en contextos de mobilització social, etc.