

# PROTOCOL INTERSECCIONAL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES COLONIALS I PATRIARCALES

Volem agrair la seva col·laboració en l'elaboració del protocol a les següents persones: Bàrbara Casas, Anna Carol, 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; Maria Ginard de la Cooperativa l'Esberla; i Karolyna Núñez G. de l'Espai La Tregua.

1. Presentació .....	4
2. Diagnòstic preliminar .....	6
2.1. Diagnosi de l'entitat amb perspectiva feminista .....	6
2.2 Diagnosi antiracista .....	7
3. Objectius del protocol .....	8
4. Agents implicats i àmbit d'actuació .....	9
4.1 Agents implicats .....	9
- La Comissió del Protocol	
- La persona referent del cas	
4.2. Àmbits d'actuació .....	13
5. Marcs de referència .....	15
5.1. Marc Legal .....	15
5.2. Marc Conceptual .....	17
5.2.a. Les violències estructurals	
5.2.b. Tipus de violències	
6. Mesures de prevenció i detecció .....	27
- Mesura 1: Formació i sensibilització	
- Mesura 2: Espais segurs	
- Mesura 3: Revisió del protocol i divulgació	
- Mesura 4: Acompanyament, acollida i restauració.	
7. Procediments i circuits d'actuació .....	33
7.1 Procés d'abordatge de les violències per raó de sexe, gènere, racialització, origen o cultura dins l'entitat: circuits i procediments d'actuació .....	33
7.1.a Denúncia per via externa	
7.1.b Denúncia per via interna o circuit intern	
8. Circuit intern en cas de comunicació d'una violència racista, masclista i/o LGTBIQA-fòbica .....	36
8.1. La Queixa .....	39
8.2. Les mesures vinculades al circuit intern .....	40
8.2.1 Mesures cautelars	
8.2.2 Mesures disciplinàries i/o sancionadores	
8.2.3 Mesures de recuperació i reparació	
8.3. Esquema dels circuits d'actuació interns .....	44
9. Telèfons d'assistència .....	45
10. Annexos .....	46
10.1 Glossari .....	46
10.2 Recomanacions a tenir en compte en aquest nou protocol .....	47

# I. PRESENTACIÓ

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 de **l'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, LGTBI-QA-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.

## Perquè és important fer un protocol?

El protocol com a **instrument d'auto-gestió interna**, funciona com a recull d'acords i compromisos adoptats per l'entitat, en coherència amb **l'aposta política per la prevenció i abordatge de violències masclistes, racistes, LGTBQIA-fòbiques** i de qualsevol altre tipus identificables. En aquest sentit, la configuració del document comporta una sèrie de reflexions derivades de la intersecció de les temàtiques, que aporten aprenentatges i desafiaments en el sí de l'entitat.

Aquest document neix amb l'objectiu d'oferir una **eina útil i eficaç per a prevenir vulneracions sobre persones o col·lectius**, indistintament del seu origen, credo, orientació sexual, identitat i expressió de gènere. El protocol també vol evitar qualsevol acte d'intolerància, xenofòbia i racisme cap a persones que tinguin algun tipus de vinculació amb l'SCI i **garantir que tots els espais i activitats de l'entitat siguin espais lliures d'agressions**.

D'altra banda, pretén construir des del poder col·lectiu altres formes de gestionar els conflictes, basades en un **enfocament cultural i de drets**, que de manera específica es proposa integrar accions jurídic-polítiques per garantir, de manera efectiva, una vida digna i lliure de violències.

El Protocol incorpora la **perspectiva antiracista**, en quant activa pràctiques interna i externament per a la prevenció de les diferents violències, i **descolonial** en quant qüestiona els paràmetres de valor de l'actual sistema hegemònic i comprèn que caminar cap a entorns més lliures i segurs és un camí llarg, reflexiu, actiu i enxarxat.

Aquesta revisió ha permès generar processos pedagògics per disposar d'un marc ampli de **prevenció, detecció, atenció, i reparació**, oferint espais de consens conscient, que potenciïn la superació de pors i d'imaginàries socials que obstaculitzen l'exercici legítim del dret i que tractin el fet migratori com un valor social i històric en la construcció de ciutadania.

En aquesta línia, es contempla un enfocament des de la **justícia restaurativa**, que a més de centrar-se en la protecció a la víctima, assegura que no es provoqui una "doble victimització", fet que es dona quan no existeix un canal de suport o de preparació emocional i psicològic a la víctima, en el moment d'enfrontar-se amb el seu victimari en qualsevol tipus de procés.

Construïm un Protocol que sigui **útil pel dia a dia de l'entitat**, però també en la seva dimensió externa, és a dir, que permeti adequar-se **també a les activitats obertes** que ofereix l'entitat, com són les formacions, esdeveniments o trobades, i també camps de treball.

## 2. DIAGNÒSTIC PRELIMINAR

### 2.1. Diagnosi de l'entitat amb perspectiva feminista

A mitjans del 2022 l'entitat va emprendre un **procés de transformació feminista** amb diversos objectius. Un d'aquests objectius era fer una **diagnosi de l'entitat**, que va contemplar els següents punts: demografia de l'entitat; aposta política pels feminismes; transversalitat de la perspectiva feminista; cultura de treball i condicions laborals; model de governança i participació; i cures, conflictes i discriminacions.

Pel que fa a la **demografia de l'entitat**, s'observa que l'SCI és **una entitat feminitzada i jove, amb un 95% de persones blanques europees, de calsse social mitja-baixa** i formada principalment per persones nascudes al territori. A grans trets, és una entitat poc diversa però que no divergeix de la demografia d'altres entitats socials de la mateixa tipologia i mida. Tanmateix, sí que és una **entitat diversa en quant a l'orientació sexual**, on més d'un **50% es declaren bisexuals o homosexuals**.

En general, l'SCI és una entitat amb **una aposta política feminista ferma** però que es deu sobretot a l'activisme personal de les persones que en formen part i de totes les persones que amb anterioritat han participat o treballat a l'entitat. Aquesta **aposta política feminista s'ha anat establint com a part dels valors** i l'ADN de l'entitat i ha quedat recollida en la missió, la visió i els valors de l'entitat.

En termes generals, un **85% de les responents** a l'enquesta consideren que la **perspectiva feminista està transversalitzada** a l'entitat i un 95% consideren que aquesta perspectiva té la mateixa legitimitat que qualsevol altra temàtica que es treballa a l'entitat. En concret, la perspectiva feminista està pre-

sent a la missió, visió i valors i també en el marc estratègic. També es troba present en tots els projectes, com ho confirmen el 95% de les responents. Si ens centrem en les **pràctiques internes i la sostenibilitat de les vides**, malgrat el 95% de les responents a l'enquesta considera que hi ha coherència entre discurs i pràctica, a partir dels grups de discussió es descobreix que **hi ha camí de millora**.

Els **principals punts de millora** que s'han diagnosticat en l'apartat sobre **cultura de treball i condicions laborals** tenen a veure amb la **relació entre la junta i l'equip tècnic**, l'existència d'**espais de cohesió**, la **definició dels rols i les places**, la **càrrega de feina** i la planificació del treball, la coordinació i el treball en equip i els límits entre el compromís personal i la feina. La **planificació de la feina i del seu volum és probablement el principal repte de l'entitat** per poder garantir l'equilibri entre les persones, el grup i el projecte, ja que la majoria dels esforços recauen en garantir el desenvolupament del projecte i la sostenibilitat econòmica de l'entitat en detriment de les cures del grup i de les persones.

Pel que fa al model de **governança i participació**, un 85% de les persones responents a l'enquesta consideren que es poden apropiat de l'estratègia i del projecte global de l'entitat. Ara bé, aquesta dada contrasta amb el **30% de les responents que afirmen no saber com funcionen els espais de governança i de decisió de l'entitat** i el 35% que considera que hi ha espais ocults de presa de decisions. Tot i que el 100% de les responents pensa que l'entitat està bastant o molt compromesa amb el repartiment equitatiu del poder, per la ma-

joria qualitats com tenir experiència i formació, capacitat d'oratoría, dedicació i/o antiguitat a l'entitat donen reconeixement. En canvi, només un 35% considera que ho fan característiques com l'empatia i la sociabilitat.

Finalment, pel que fa a les **cures**, concepte que pot englobar tots els eixos anteriors d'aquesta diagnosi, el **70% considera que les cures col·lectives són bastant o molt al centre de l'entitat, davant d'un 30% que creu que hi són poc**. A grans trets, el funcionament dels projectes i la **vinculació a les subvencions és el que genera major ansietat i malestar estructural**. Així doncs, per tal de millorar les cures a l'entitat, és imprescindible posar el focus en la cultura de treball i en la distribució i planificació del treball.

## 2.2 Diagnosi antiracista

Treballar per la justícia social, com s'anomena als valors de l'entitat, implica el **reconeixement de les desigualtats/injustícies i el compromís per transformar aquesta situació**. En coherència, doncs, es va fer un primer exercici de presa de consciència del lloc de privilegi que s'ocupa, com a persona i entitat, respecte als col·lectius estructuralment subalternitzats. Es va començar amb un qüestionari per reconèixer des d'on iniciem aquest procés, i es va fer una sessió de recollida d'objectius i de necessitats, i per conèixer com aquest s'està encarant dins de la iniciativa.

Respecte al qüestionari, van respondre **9 persones, 7 persones de l'equip tècnic i 2 voluntàries de la junta**. El perfil de les persones vinculades a l'entitat és d'edat i origen homogeni, sent totes europees. Tant al qüestionari com a la sessió de recollida, es va manifestar una **voluntat de treballar per ser una entitat inclusiva i antiracista**, tot i que **això encara apareix com a meta i no com a fet en actiu**. De l'anàlisi antiracista preliminar, es desprèn que resulta contradictori abordar les violències racistes quan no hi ha persones que pateixen racisme a l'equip, així doncs aquesta dimensió necessita un pas previ, que és la **reflexió sobre les qui no hi són**. El repte, doncs, és la identificació de les causes, obstacles i

pors que determinen aquesta situació, que fins i tot podríem arribar a comprendre com una violència en si -ja que és una primera barrera-, i el fet de **diversificar l'equip obriria la mirada i afegiria experiències que les persones blanques mai tindran**. En aquest sentit, una acció clau per revertir aquesta situació és fer una planificació estratègica considerant la dedicació d'hores dirigides a analitzar i activar el procés sencer de les incorporacions.

Respecte al coneixement o grau en què s'han treballat les temàtiques vinculades al racisme, es va reconèixer a la **Llei d'Estrangeria com la gran desconeguda, tot i ser la determinant de les condicions de vida de gairebé el 20% de la població**, llei que en el seu propòsit d'"ordenació dels fluxos migratoris laborals, d'acord amb les necessitats de la situació nacional de l'ocupació" decideix convenientment donar o restringir drets. **La Interseccionalitat es reconeix com una temàtica bastant o molt treballada**. Aquesta, justament ens ensenya a comprendre les violències de forma complexa i integral, i no com eixos aïllats. Va quedar de manifest la necessitat de **continuar aprofundint en la comprensió de l'enfocament interseccional**, i fer dels **espais de formació, activitats més regulars i formals**.

Aquesta primera etapa d'autorevisió va generar consens en l'àmbit polític i estratègic, sobre les accions a protocol·litzar, així com mesures a adoptar que s'adaptin a la realitat de l'entitat per a la prevenció, abordatge i reparació de situacions de violència racista.

### 3. OBJECTIUS DEL PROTOCOL

L'objectiu general d'aquest protocol es concreta en: **Generar una eina pràctica per a la prevenció i l'abordatge de les violències colonials i patriarcal expressades en discriminacions i vulneracions per raó de sexe, gènere, orientació sexuals, racialització, origen, ètnia o cultura.**

Ens plantejem, per tant, els següents objectius específics:

- Promoure sistemàticament espais participatius de **formació i intercanvi**, sobre les temàtiques abordades en aquest protocol i la seva aplicació.
- Facilitar espais interns pel reconeixement mutu i la **generació de confiança**, amb base interseccional i decolonial.
- Establir un **marc conceptual compartit** entre membres i persones vinculades a l'entitat, sobre antiracisme, decolonialitat, violència, privilegi, entre d'altres, per compartir els codis de comunicació i denúncia.
- Generar mecanismes i eines de **traspàs i revisió del protocol** de prevenció i abordatge integral davant de qualsevol tipus de violència.
- Transversalitzar l'antiracisme, el pensament crític i la **diversificació dels marcs** de referència pel desenvolupament de la tasca de l'entitat.
- Facilitar **processos d'empoderament** de totes les persones que poden ser víctimes de qualsevol agressió racista i/o patriarcal per tal de dotar d'eines de defensa com també garantir l'accés a la informació dels seus drets.

# 4. AGENTS IMPLICATS I ÀMBIT D'ACTUACIÓ

## 4.1 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.

En el primer procés de redacció del protocol (violències masclistes i LGTBIOA+fòbiques) es va crear una comissió de treball, formada per membres del grup d'activistes d'Akellarre violeta, la junta, tècniques de l'entitat i altres sòcies i voluntàries implicades. Aquesta comissió s'ha mantingut per l'ampliació realitzada en perspectiva antiracista i descolonial.

La 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: **Antonella Di Matteo i Poldi Galmes** (junta) i **Júlia Massagué i Silvia Rovellada** (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'inicien els projectes dels camps de treball) i les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les taques 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 les denúncies o queixes** en relació a les diferents formes de violències (revisar periòdicament correu [comissioprotocol@scicat.org](mailto: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.**

## 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

## 4.2. Àmbits d'actuació

El present protocol serà compartit i aplicat a totes les persones que conformen l'estructura professional i no professional del SCI, així com qualsevol persona col·laboradora, proveïdora, o organitzacions i institucions que tinguin una relació amb l'entitat. La seva aplicació contempla, tant els espais físics com virtuals on es puguin donar les interaccions.

Per tal de definir les dimensions d'aplicació, s'ha realitzat una classificació que divideix l'entitat en: espais interns, base local activa, voluntariat internacional, educació per la pau i espais informals.

### Espais interns:

- Equip tècnic
- Junta SCI Cat
- ESC SCI
- Tancades

### Base local activa:

- Grups locals
- Base social empoderada
- AGO

### Espais informals:

Espais informals generats després d'espais formals

### Educació per la pau:

- Participants en formacions i actes de sensibilització
- Persones en projectes internacionals

### Voluntariat internacional:

- Camps de treball outgoing
- Camps de treball incoming
- ESC outgoing
- ESC incoming

## ESPAIS INTERNS

**Equip tècnic.** És el conjunt de persones que treballen a l'oficina de l'SCI Catalunya, encarregades de mantenir en funcionament l'engranatge tècnic de l'entitat.

**Junta SCI Cat.** 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.

**ESC 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 venen a viure a Barcelona durant un any i participen de les diferents activitats de l'entitat.

## 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 les 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.



# 5. MARCS DE REFERÈNCIA

## 5.1. Marc Legal

El marc legal del present protocol es fonamenta en **principis comuns i d'obligat compliment de les normes del dret internacional per a la protecció efectiva dels Drets Humans i prevenció de violències sobre les persones**. D'aquesta manera, l'Estat espanyol i Catalunya (a partir d'aquests principis i a través de l'art. 38 de l'Estatut de la Cort Internacional de Justícia), com també altres figures jurídiques internacionals, com el Conveni Europeu per la Protecció dels Drets Humans i de les llibertats fonamentals, integren la protecció dels drets humans amb un enfocament evolutiu i d'interpretació reflexiva<sup>2</sup>.

En addició, i en compliment d'aquests compromisos internacionals, el dret consuetudinari<sup>3</sup> assenyala que també s'han d'integrar als ordenaments jurídics estatals els drets ancestrals i les lleis d'origen. Els quals la Constitució espanyola reconeix al Títol I, articles 10, 13 i 14, -referents als drets fonamentals, la dignitat, i les persones estrangeres-. Després, de manera específica, l'Estatut d'Autonomia<sup>4</sup> ha permès, per exemple, l'expedició de la Llei Catalana 19/2020 del 30 de desembre, sobre l'igualtat de tracte i no discriminació.

La incorporació d'aquests marcs resulta imprescindible en un protocol antiracista, ja que ha de tenir en compte la diversitat cultural, tret que habitualment les lleis invisibilitzen, ignorant o negant altres possibles formes de justícia. L'informe emès el 29 de novembre del 2022, del Consell Espanyol per a l'Eliminació de la Discriminació Racial o Ètnica, respecte al segon Pla Nacional de Drets Humans, empeny a incloure, en plans i protocols, les principals resolucions dels organismes internacionals que aborden la matèria. L'informe també assenyala que el racisme i la discriminació racial són realitats estructurals i sistèmiques, socials i institucionals, que es manifesten, no sols a través de normatives discriminatòries, sinó també per la inexistència de normatives que corregeixen tal discriminació.

Per això, és imprescindible tenir en compte, com a suport, els *Mecanismes No Convencionals*, és a dir, instruments específics de protecció dels DDHH. Són mecanismes que no s'originen en els Tractats, o en normes d'obligat compliment, sinó que són fruit de resolucions adoptades per òrgans de l'ONU amb competència sobre la matèria, i que consisteixen en eines que permeten l'avanç de la justícia global:

2. És a dir, interpretant els diferents drets humans de manera extensiva i integradora entre sí, i entenent que estan interconnectats. Per a més informació: enllaç

3. Normes que s'estenen d'obligat compliment per formar part de la costum del dret. Per a més informació: enllaç

4. En els seus articles 2, 4, 15.2, 18,19, 21.1, 22.1, 23.1, 24.1, 25.3, 28, 30, 40.8, 41, 52 i 53.

Mecanismes No Convencionals	Òrgan articulador
Procediments especials, creats per la resolució 1235 (XLII) del Consell de Drets Humans mitjançant resolució 60/251 de l'AGNU, en defensa de mandats temàtics o geogràfics.	Consell de Drets Humans: experts independents que actuen a través de mandats.
Procediment especial per a Eliminar tota forma de Discriminació	Relator Especial sobre formes contemporànies de Racisme, Discriminació Racial, Xenofòbia i Formes relacionades de intolerància.
Denúncia al Consell de Drets Humans de la ONU (CDHNU)	Mecanisme creat per la resolució 5/1 del CDHNU.
Examen Periòdic Universal (EPU)	Consell de Drets Humans, creat per la resolució 60/251

A més de l'exposat cal tenir present que el recollit en el present protocol s'empara en l'establert per multitud **d'instruments i mecanismes internacionals i regionals** àmpliament reconeguts i als quals es fa referència en el cos del document. A saber:

- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics de 1966
- El Comitè per l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW)
- Decisió Marc 2008/913/JAI<sup>5</sup>, del Consell, de 28 de novembre, relativa a la lluita contra determinades formes i manifestacions de racisme i xenofòbia mitjançant el Dret penal.

Pel que fa a **normativa estatal** contemplada pel protocol:

- Llei 15/2022 del 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei Orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei Orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social que transposa la Directiva 2000/43/CE del Consell, del 29 de juny del 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic a l'ordenament jurídic espanyol.
- Article 184 del Codi Penal sobre delictes contra la llibertat sexual, Article 314 per la discriminació laboral, Article 510 i 515 per delictes d'odi o agreujants de delictes en l'article 22 del també CP.
- Llei Orgànica 1/2000 sobre violència vicària modificada el 7 de setembre del 2022. I de manera autonòmica, a Catalunya, trobem:
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, modificació de 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans gèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

5. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-82444>

La relació de principis i, sobretot, de lleis exposades serveix per fomentar i justificar l'adequació del present protocol al marc legal actual. Tanmateix, també se li pot atribuir una rellevant funció pràctica de divulgació i empoderament. D'aquesta manera, el contingut exposat es posa a disposició de les persones que eventualment necessitin conèixer a quin marc legal emparar-se a l'hora de fer valer els seus drets i denunciar violències patides.

## 5.2. Marc Conceptual

### 5.2.a. Les violències estructurals

Molt pel contrari a les seves narratives de progrés i emancipació, La Modernitat es va fundar sobre un entramat de violències. Això no vol dir que no existissin actes de violència al món, abans de la modernitat, però a partir de l'expansió europea es va configurar l'entramat de sistemes d'opressió, que posteriorment es va anomenar la matriu colonial de poder, permeant totes les dimensions de les nostres vides, social, cultural, intersubjectiva, política i espiritual, travessant a totes les persones, per això és que quan parlen de les violències que es deriven d'aquests sistemes, les identifiquem com a estructurals.

**La colonialitat del poder** ens dona compte de com es construeixen i legitimen les formes d'autoritat i de domini a partir de la modernitat. És a dir, com s'entén i es distribueix el poder del món. Els dispositius que legitimen el discurs són, per exemple, l'ordre institucional, la història, l'estructura de la societat. En el món contemporani això va "permetre i legitimar" que occident imposés la seva forma d'entendre quina és la manera correcta d'organitzar la societat.

Aquesta visió universal i legitimada d'occident configura l'**Eurocentrisme** com a tota aquella cosmovisió que posa en el centre Europa i la seva experiència. L'anàlisi de la realitat, etnocèntric, serà la manera de concebre, entendre i veure el món, deixant de banda, per tant, totes les altres maneres d'analitzar la societat, la història, la diversitat cultural, etc. Aquesta visió genera una hegemonia de sabers colonitzadora que se sobreposa a d'altres, fins al nivell de distorsionar, anul·lar, ignorar o

suprimir la pluralitat de cultures que existeixen a part de la dominant.

**La colonialitat del saber** és l'expressió amb la qual s'anomena la relació colonial que fonamenta les formes de produir i validar tot allò que s'entén per coneixement a partir de la modernitat. Aquest coneixement és legitimat per decidir sobre què és veritat i què no, com a maneres de saber i de definir la realitat. Totes les altres formes que no passin pel cànon del pensament occidental, mai seran preses com a fonts fiables de sabers.

**La colonialitat del ser** consisteix a negar a les persones colonitzades, en tots els àmbits ontològics, com per exemple en la seva humanitat; la seva lògica cultural, la seva corporalitat, i en definitiva, la seva condició humana. Dona compte dels processos subjectius que travessen tant l'ésser colonitzador com el colonitzat, portant a les persones colonitzades a interioritzar la inferioritat i menyspreu del seu ser.

Llavors, quan parlem de **Colonialitat** en referim a aquella manera de comprendre, reproduir i fer en el món, (paràmetres homogeneïtzats i jerarquitzats) que es va establir en períodes de colonització, però, que s'estenen fins als nostres dies. Les seves narratives són l'eina per legitimar abusos, espoli, desigualtats, assassinats, amb impunitat per als seus botxins, per això s'interpreta com a la cara oculta de la modernitat.

Així, el gènere també ha de ser entès com un producte del colonialisme, aquest instal·la les dicotomies vinculades al gènere i la sexualitat, crucials per l'establiment de l'ordenació productiva de l'insipient capitalisme. **La Colonialitat del Gènere**, o construcció sexe-genèrica va invisibilitzar la diversitat existent entre les poblacions prèvia a la irrupció colonial, fixant normes heterosexuales, i trencant amb cosmovisions, estructures i organitzacions sense segregació per raó de gènere existents. Així doncs, no es poden entendre moltes violències i desigualtats, sense la condició colonial i racista.

**La interseccionalitat** sorgeix de l'encreuament de les violències sorgides per les condicions que defineixen les persones. Aquestes són possibles subjectes de discriminació per qüestions com per exemple el gènere

re, l'origen, la identitat, la classe, l'orientació sexual, condició, etc. Aquesta multiplicitat d'eixos articula violències que es veuen incrementades i interrelacionades quantes més condicions oprimides i dissidents tingui la persona. S'ha de tenir en compte que no serà, doncs, el mateix, la discriminació que pugui patir una persona socialitzada com a dona blanca CIS<sup>6</sup> de classe alta, que una persona trans\* d'origen del sud global i de classe treballadora. L'abordatge generalitzat que s'ha fet de les perspectives de gènere, sol abordar les desigualtats entre persones blanques, sense incloure en l'anàlisi les diferències entre dones blanques, dones racialitzades i persones que no s'adscriuen a aquestes classificacions.

El Consell per a l'Eliminació de la Discriminació Racial o ètnica, d'ara endavant CEDRE, va assenyalar en l'informe del 29 de novembre del 2022 respecte del segon Pla Nacional de Drets Humans per a Espanya, que s'hauria d'introduir transversalment la perspectiva interseccional en tots els textos de protecció de drets, com a eix específic per a "prevenir el racisme, la discriminació racial, la xenofòbia, l'antisemitisme, l'antigitanisme, el racisme anti-Afro i altres formes connexes d'intolerància, i fomentar la comprensió dels valors positius de la diversitat social i cultural a Espanya"<sup>7</sup>, aquestes incorporacions, han estat interpretades com a accions dins diversos processos pedagògics.

Conscients o no, a tothom se'ns assignen diferents identitats socials que impliquen una categoria o una localització social que comporta una jerarquia de poder dins la societat. Això pot passar de forma individual o grupal. És així com per si sol el sistema crea persones que encaixen amb la definició dominant i d'altres que no. Una persona pot patir opressió en forma de desavantatges, discriminacions, i violències.

Els **sistemes d'opressió** (Patriarcat, colonialisme i capitalisme), són co-constitutius de la matriu colonial, el racisme, masclisme i classisme són les expressions més materials, d'una estructura mundial imbricada. Així, el

present protocol incorpora una visió interseccional de les violències, racistes, masclistes i LGTBQIA-fòbiques, entenent la complexitat que presenta l'encreuament d'eixos d'opressió i privilegi a l'hora d'abordar situacions de violència.

### 5.2.b. Tipus de violències

Conscients de la dificultat d'abordar i definir les violències, aquest apartat pretén fer una aproximació a les diferents formes que aquestes violències poden adoptar.

Amb una visió àmplia de les violències, la llei estatal 15/2022 i l'autonòmica 19/2020 (per a la igualtat de tracte i la no discriminació), contempla l'abordatge de les discriminacions, com a conductes que atempten contra la igualtat de tracte, directa o indirectament. Recordant que els actes discriminatoris es cometen en un context de discriminació estructural, que explica les desigualtats històriques com a resultat d'una situació d'exclusió social i sotmetiment sistemàtic, a través de pràctiques socials, creences, prejudicis i estereotips.

En el context d'una societat cisheteropatriarcal i colonial, totes aquelles persones que s'allunyen de la norma social establerta, pateixen múltiples violències, explícites i implícites, ja que s'atorga valor, i per tant privilegis, a uns per sobre altres, com als homes, blanc, heterossexuals, etc. per sobre dones o persones sexe-gènere dissidents, nascudes al Sud global o amb diversitat funcional, entre altres. L'heteronormativitat, és a dir, la idea imperativa que tothom és heterosexual o sent atracció sexual, ja suposa una situació de violència contra les persones membres del col·lectiu LGTBQIA+.

Prendre consciència dels diferents tipus de violències racistes, masclistes i LGTBQIA-fòbiques, és imprescindible per tal de posar fi a aquestes situacions i generar eines útils d'abordatge i prevenció, i no només de les violències més reconegudes socialment, explícites o físiques, ja que aquestes només suposen la punta de l'iceberg de tot l'entramat que les sosté.

6. "Cisgènere" Terme encunyat en 1998 pel psiquiatre i sexòleg alemany Volkmar Sigusch, que utilitza la distinció dels prefixos cis- i trans-, provinents del llatí i traduïbles com "d'aquest costat" (cis) i "de l'altre costat" (trans). Ens referim a una persona com a CIS quan la identitat de gènere i expressió de gènere es corresponen amb la composició biològica, reproduint el binarisme de gènere.

7. [https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/novedades/novedades/2022/pdf/Informe\\_CEDRE\\_II\\_Plan\\_Nacional\\_DDHH.pdf](https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/novedades/novedades/2022/pdf/Informe_CEDRE_II_Plan_Nacional_DDHH.pdf)

Les violències s'estructuren i sustenten sobre tres àmbits interrelacionats:

**L'àmbit de la violència directa:** Definida en la llei autonòmica del 19 de desembre de 2020 i en l'art.6 de la Llei integral 15/2022, assenyala que pot ser sobre una persona o grup de persones. Fa referència a les relacions socials directes. Pot ser física, psicològica, sexual, econòmica, i anar des de les bromes discriminatòries i insults fins a les privacions, l'aïllament social, la violència física, vexacions, violacions, o abusos. Es tracta, doncs, de totes aquelles violències que tenen una repercussió material/física, i per tant són violències visibles.

**L'àmbit de la violència simbòlica o cultural:** Fa referència a les creences o imaginis socials, les normes no escrites, les narratives utilitzades per justificar altres tipus de violències o menyspreu, així com els discursos que assimilats i interioritzats, a través de determinades referències, que fan creure que certs prejudicis o violències siguin normals.

**L'àmbit de la violència estructural:** fa referència a la violència legitimada per l'estructura social, econòmica, jeràrquica, de gènere, racista, etc. La trobem en les lleis, en les institucions, en el sistema jurídic i policial, en els pressupostos i la distribució de recursos, etc. Inclou la violència institucional, que es dona quan les institucions, les seves normatives i les seves accions no són neutres ni tampoc desenvolupen polítiques d'igualtat d'oportunitats i erradicació de totes les violències de forma suficient (en totes les seves vessants) amb recursos coherents als objectius.

Com a tipus de violència estructural, cal aprofundir en el racisme com a dispositiu opressor de classificació social, que deshumanitza i anul·la l'agència de les persones que han estat classificades per la colonialitat o l'euro-occidentalitat com a inferiors. Aquest dispositiu és cabdal per a la reproducció del capitalisme.

La Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial<sup>8</sup> defineix la discriminació racial com: "tota distinció, exclusió, restricció o preferència basades en motius de raça, color, llinatge o origen nacional o ètnic, que tingui com a objecte o com a resultat, anul·lar o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública." Aquesta definició aborda la dimensió particular del racisme com a acte individual o voluntari, però s'ha de reconèixer el caràcter estructural que el sustenta i legitima, com s'aborda al Pla d'Acció de la UE Antiracisme (2020-2025).

Així, també és necessari comprendre què significa la **racialització**, procés de discriminació, violència i desigualtat que pateixen determinades persones i/o grups que poden ser "diferenciades" pel seu color de pell, la religió, la seva cultura, el seu origen, etc. Els efectes de la classificació opressora de la societat, impacten negativament en el desenvolupament de la vida de la persona racialitzada, ja que són constants i en molts i diferents àmbits i formes. La racialització es produeix, doncs, quan es categoritza la raça humana, catalogant-ne una com a superior (blanca, caucàsica) i la resta com a inferiors i subjectes de discriminació i opressió per part de la raça dominant. Aquesta definició pot variar depenent dels contextos socials i culturals, les circumstàncies i la temporalitat.

Aquests tres pilars de les violències (directa, simbòlica, estructural) travessen 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, es dona més impor-

8. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

tància a la violència subjectiva o directa, perquè se'n palpen els efectes a simple vista. Però cal ser conscients que les violències i agressions no són actes individuals, sinó que tenen el seu origen en bases estructurals i culturals de la societat. i cal actuar sobre les seves tres dimensions per tal d'abordar-les, erradicar-les i construir noves realitats lliures de violència.

Tenint en compte aquestes dimensions, es proposa una classificació breu de les violències basada en la Llei catalana 17/2020,

del 22 de desembre, modificació de 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	Alguns exemples (Que no han de limitar la labor interpretativa, és a dir la valoració en cada cas)
Violència física	Comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una persona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.	Donar una empenta.
Violència psicològica	Comprèn tota conducta o omisió que produeix en una dona o persona LGTBIQA+, una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, 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, l'anomenada violència vicària contemplada en la LO 1/2000, modif., el 7/09/2022, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa.	Comentaris com ara: "Calladeta estàs més guapa". "Tranquil·la que tu ets diferent"

<p><b>Violència ambiental</b></p>	<p>Es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona o persona LGTBIQA+, 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.</p>	<p>Colpejar fort a sobre la taula o llançar objectes; aïllar a una persona del grup.</p>
<p><b>Violència sexual</b></p>	<p>Per aquest concepte, recollim la definició que en fa la nova Llei estatal de garantia integral de la llibertat sexual, que defineix "agressió sexual" com: "Els actes de contingut sexual que es 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>Mirades obscenes, tocaments, violació.</p>
<p><b>Violència econòmica</b></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 LGTBIQA+.</p>
<p><b>Violència digital</b></p>	<p>Consisteix en els actes de violència masclista i misogínia comesos en línia, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.</p>	<p>Assetjar a través de les xarxes socials.</p>

<p><b>Violència de segon ordre</b></p>	<p>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.</p>	<p>Menysprear a una persona que dona suport a una víctima minimitzant l'agressió rebuda.</p>
<p><b>Violència social o relacional</b></p>	<p>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 suport i xarxa.</p>	<p>Coaccionar una persona perquè no assisteixi a una reunió.</p>
<p><b>Actituds masclistes quotidianes</b></p>	<p>El masclisme quotidià és un tipus de violència altament invisibilitzat degut a la normalització que socialment se n'ha fet. Són tots aquells comportaments, comentaris i actituds que recolzen i contribueixen a la dominació i subjugació de les dones i membres del col·lectiu LGTBQIA+ en el dia a dia de l'activitat i convivència. Aquestes mostren i donen suport a la desigualtat estructural de gènere i orientació sexual, tot sent legítimes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ocupació de l'espai</li> <li>-Bropropriating</li> <li>-Monopolització de la paraula</li> <li>-Manterrupting</li> <li>-Mansplaining</li> <li>-Autojustificació i no responsabilitzar-se</li> <li>-No tenir cura de l'espai i les persones</li> <li>-Apel·lació a la lògica masculina</li> <li>-Valoració diferenciada del treball i tasca segons identitat de gènere (a partir de reforçar la divisió sexual del treball)...</li> </ul>

És important també en aquest apartat, mencionar la violència específica que es pot donar en l'àmbit laboral, ja que és un dels àmbits d'actuació que contempla el present Protocol, contingut en la Disposició 9978 N°143 del 2022. 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:

Tipologies	Definició	Exemples
<p><b>Assetjament sexual</b></p>	<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", que regula el art. 184 del Codi penal de delictes contra la llibertat sexual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comentaris sexuals obscens</li> <li>- Fer bromes sexuals ofensives</li> <li>- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes</li> <li>- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona</li> <li>- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona</li> <li>- Demandes de favors sexuals</li> <li>- Mirades lascives al cos</li> <li>- Ús d'imatges, fotografies, gràfics, vinyetes, etc. de contingut sexualment explícit</li> <li>- Apropament físic excessiu</li> <li>- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona, de manera innecessària</li> <li>- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)</li> <li>- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos sense consentiment.</li> </ul>

<p><b>Assetjament per raó de gènere</b></p>	<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 de treball de les dones pel fet d’ser-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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formes ofensives d’adreçar-se a una persona</li> <li>- Tenir actituds condescendents o paternalistes</li> <li>- Ridiculitzar, infantilitzar, obviar, menysprear les capacitats, les habilitats i el seu potencial intel·lectual</li> <li>- Ignorar aportacions, comentaris o accions, excloure la persona o no prendre-la seriosament</li> <li>- Fer comentaris sexistes</li> <li>- Menysprear la feina feta per dones</li> <li>- Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s’han associat a l’altre sexe.</li> </ul>
<p><b>Discriminació per embaràs o maternitat</b></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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fer bromes o comentaris insultants sobre l’embaràs i sobre si la persona haurà d’agafar la baixa</li> <li>- Assignar a la dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional que tenia abans d’aquesta circumstància</li> <li>- Denegar a una dona embarassada o mare d’un nadó permisos als quals té dret.</li> <li>- No contractar o no renovar el contracte a una dona per l’embaràs (potencial o real).</li> <li>- Frenar el desenvolupament professional d’una dona pel fet d’estar embarassada o de tenir criatures petites (denegar una promoció).</li> </ul>

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

Tipologia de violència	Definició	Exemples
<p><b>Assetjament per raó d'identitat de gènere</b></p>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada a una persona per la seva identitat de gènere.</li> <li>- No respectar el nom sentit d'una persona.</li> <li>- Ignorar la identitat de gènere d'una persona.</li> <li>- No utilitzar els pronoms pels quals una persona demana ser interpellada.</li> <li>- Burlar-se d'una persona que expressa el seu gènere d'una manera diversa o no binària.</li> <li>- Preguntar reiteradament el gènere a una persona no binària.</li> <li>- Utilitzar llenguatge LGTBIOA-fòbic..</li> </ul>
<p><b>Assetjament per raó de preferència sexual</b></p>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada respecte a l'orientació sexual d'una persona treballadora o la seva parella.</li> <li>- Insultar una persona basant-se en la seva orientació sexual.</li> <li>- Discriminar un company/a per la seva orientació sexual.</li> <li>- Dirigir-se a una persona gai, lesbiana, bisexual o asexual de manera ofensiva.</li> <li>- Ignorar les aportacions d'un company o companya degut a la seva orientació sexual.</li> <li>- Utilitzar llenguatge LGTBIOA-fòbic.</li> </ul>

**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.

És important destacar tres factors que poden produir situacions de violència si no són visibilitzats. En aquesta línia, el **privilegi** es defineix com totes aquelles formes d’avantatges que certs grups tenen respecte d’altres. És donat per una circumstància pròpia i pot comportar no entendre les formes d’opressió condicionades a les nostres condicions de l’estructura social de la societat. Sempre que no es tingui una consciència crítica de quins són els nostres privilegis i quina és la manera com els fem servir, es formarà part del sistema d’opressió. Cal tenir en compte que el sistema polític, social i econòmic dota a la raça blanca uns avantatges i privilegis estructurals i sistèmics sobre altres grups només per la condició de ser-ho.

S’ha de tenir en compte al seu torn la **Fragilitat Blanca**, aquell comportament que sorgeix quan s’incomoda o trenca el benestar blanc, amb alguna crítica a la seva posició social o incondicional privilegi. Normalment, sol mostrar-se en forma de reacció defensiva, d’atac o d’ofensa, això es deu a la posició que se li ha donat a la blanquitud. És, per tant, una forma d’excloure la responsabilitat al ser conscients del privilegi.

Finalment, el **supremacisme blanc** és la creença ideològica on es pensa que la raça blanca és superior a la resta. Aquest pensament és conegut per corrents com el nazisme, el Ku Klux Klan, l’apartheid Sud Africà, o l’estat sionista Israelità. El seu principal objectiu és deixar clara la superioritat moral, cultural, o religiosa de les persones blanques respecte de la resta de persones no-blanques, fins a l’extrem de cometre genocidis.

# 6. MESURES DE PREVENCIÓ I DETECCIÓ

Les mesures adoptades s'han de prendre en coherència amb els objectius del protocol (apartat 2: objectius). És dona un pes més important a la formació com a eina de prevenció i detecció per poder gestionar tot allò relacionat amb el protocol de forma col·lectiva i participada.

## Mesura 1: Formació i sensibilització

Informar a tothom relacionat amb l'SCI de l'existència del protocol i la seva implementació, així com també poder rebre sensibilització i formació sobre els tipus de violència als que respon el protocol, com per exemple: tallers al voltant dels feminismes, la interseccionalitat, els diferents tipus de violències, rols de poder, assistencialisme, entre d'altres.

<b>Com?</b>	Realitzar sessions informatives i formatives per donar a conèixer el Protocol i les tipologies de violències. Les formacions vetllaran per garantir una certa participació i implicació de les persones assistents, adequant format, horari, durada i incentius.
<b>Responsable</b>	Comissió del Protocol (responsable de formacions)
<b>Públic</b>	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
<b>Període</b>	Inici 2n trimestre (s'hauran de repetir anualment) De maig a juliol: per coordis i voluntàries
<b>Recursos</b>	Interns
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	L'indicador d'aquesta mesura serà que almenys el 90% de les persones noves a l'SCI puguin rebre una formació sobre violències en els primers mesos de vinculació, com també que un 60% pugui rebre formació contínua després d'haver passat un any lectiu.

<b>Com?</b>	Realitzar una sessió informativa del Protocol a l'inici dels camps de treball
<b>Responsable</b>	Coordinadores dels camps de treball
<b>Públic</b>	Voluntàries dels diferents camps de treball
<b>Període</b>	Inici camps de treball
<b>Recursos</b>	Interns
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Sessió de benvinguda
<b>Com?</b>	Realitzar tallers de sensibilització i formació al voltant dels feminismes, interseccionalitat, violències, rols de poder...
<b>Responsable</b>	Tècniques d'Educació per la Pau
<b>Públic</b>	Cap a tota l'organització
<b>Període</b>	Anualment
<b>Recursos</b>	Cap a tota l'organització
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Nº de tallers

## Mesura 2: Espais segurs

Per tal de garantir que totes les membres de l'entitat se sentin acompanyades i escoltades davant de qualsevol tipus de violència, s'ha de vetllar perquè tots els espais de l'SCI Catalunya siguin espais segurs per a les seves membres, treballadores, voluntàries i participants, com també per a les persones interpel·lades per les accions/intervencions de l'SCI.

<b>Com?</b>	Establir una cultura organitzativa on no es toleri cap tipus d'actitud o dinàmica sexista, racista, masclista o LGTBIQA-fòbica, facilitant espais segurs d'escolta emocional i de gestió de conflicte que serveixin per detecció i acompanyament a les necessitats.
<b>Responsable</b>	Comissió de cures. Figura temporal per tal de no sobrecarregar i responsabilitzar a tothom de les cures.
<b>Públic</b>	Totes les persones vinculades a l'SCI. Les responsables seran les que vetllaran per la seva implementació.
<b>Període</b>	Durant tot l'any. Canvi de rols bianual
<b>Recursos</b>	Interns
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Augment de les trobades organitzades. Increment o manteniment de la participació.
<b>Com?</b>	Es promouran també espais de facilitació i autoavaluació per tal de treballar dinàmiques de poder i rols que podrien esdevenir en violències.
<b>Responsable</b>	Comissió de cures
<b>Públic</b>	Equip tècnic i Junta
<b>Període</b>	Tancada anual
<b>Recursos</b>	Interns
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Acta i valoracions de les persones participants
<b>Com?</b>	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.
<b>Responsable</b>	Comissió de cures
<b>Públic</b>	Equip tècnic i Junta
<b>Període</b>	Tancada anual
<b>Recursos</b>	Interns
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Valoracions de les persones participants, a través d'una enquesta anònima bianual (quan es faci el canvi de rol de responsables).

### Mesura 3: Revisió del protocol i divulgació

Com a mètode de seguiment per la implementació del Protocol, com també per la seva deguda divulgació i fàcil accés per a totes les usuàries, es remarcarà la tasca de les persones encarregades de la comissió de seguiment permanent.

<b>Com?</b>	Realitzar una formació i capacitació en atenció i primera acollida en casos de violències masclistes i LGTBIQA-fòbiques i racistes.
<b>Responsable</b>	Comissió del Protocol (responsable formacions)
<b>Públic</b>	Comissió del Protocol
<b>Període</b>	Anualment
<b>Recursos</b>	Entitat externa especialitzada
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Nº de formacions rebudes almenys per part de les persones responsables.
<b>Com?</b>	Realitzar una formació i capacitació sobre justícia restaurativa, per tal d'acompanyar amb eines alternatives.
<b>Responsable</b>	Comissió del Protocol (responsable formacions)
<b>Públic</b>	Totes les persones relacionades amb l'SCI (internes i externes)
<b>Període</b>	Anualment
<b>Recursos</b>	Buscar referències en altres entitats. Facilitació externa
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Nº de formacions rebudes
<b>Com?</b>	Garantir la màxima rigorositat i acompanyament a les denúncies entrants i a la protecció de les víctimes.
<b>Responsable</b>	Comissió del Protocol
<b>Públic</b>	Comissió del Protocol
<b>Període</b>	Tot l'any
<b>Recursos</b>	Interns
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Document/registre de seguiment de denúncies rebudes, i accions de protecció dutes a terme.

<b>Com?</b>	Enviar una enquesta anònima al final dels camps de treball per recollir i detectar si s'han pogut donat situacions de violència.
<b>Responsable</b>	Tècnica camps de treball
<b>Públic</b>	Voluntàries dels diferents camps de treball
<b>Període</b>	Final dels camps de treball
<b>Recursos</b>	Interns (coordinadores)
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Registre d'enquestes enviades i rebudes. Document de sistematització i anàlisi de respostes.

#### Mesura 4: Acompanyament, acollida i restauració.

<b>Com?</b>	Enviar el Protocol, amb una breu explicació, al correu de "benvinguda"/ "infosheet" previ als camps de treball.
<b>Responsable</b>	Tècnica camps de treball
<b>Públic</b>	Voluntàries dels diferents camps de treball
<b>Període</b>	Inici camps de treball
<b>Recursos</b>	Interns
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Registre del nº d'aparicions als correus de benvinguda.

<b>Com?</b>	Afegir al butlletí mensual: recordatori del Protocol i dels canals de comunicació i denúncia
<b>Responsable</b>	Comissió del Protocol (responsable comunicació)
<b>Públic</b>	Cap a tota l'organització
<b>Període</b>	Mensualment
<b>Recursos</b>	Interns (responsable comunicació)
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Nº d'aparicions al butlletí mensual: recordatori del Protocol i dels canals de comunicació i denúncia, així com totes les formacions obertes relacionades amb la prevenció de les violències.

<b>Com?</b>	Registrar i elaborar avaluacions o informes resum sobre els casos atesos o accions comeses, per tal de sistematitzar i fer seguiment dels casos, per fer un traspàs informat a les persones que realitzaran el relleu de la comissió, així com per avaluar, millorar i renovar el protocol amb el màxim d'informació recollida possible.
<b>Responsable</b>	Comissió del protocol
<b>Públic</b>	Totes les persones relacionades amb l'SCI (internes i externes).
<b>Període</b>	Durant tot l'any
<b>Recursos</b>	Buscar altres informes d'entitats semblants com a referència, així com també persones externes o vinculades amb l'entitat que siguin expertes en la redacció i en la diagnosi, com a recursos d'assessorament de la implementació del protocol.
<b>Seguiment, avaluació i indicadors:</b>	Tenir un informe anual i el material didàctic per la seva difusió.

# 7. PROCEDIMENTS I CIRCUITS D'ACTUACIÓ

Des del govern català i espanyol, s'han dut a terme diferents procediments que hem anat comprovant amb les lleis per a erradicar la xenofòbia i el racisme exigint sancions penals efectives. No obstant això, **des d'una visió de justícia restaurativa, la construcció de vincles comunitaris és la base, per poder introduir pedagogies efectives de caràcter preventiu.** Per **trencar el silenci davant d'actes de maltractaments i impedir-ne la impunitat**, s'han dissenyat diversos mecanismes institucionals, però la **intervenció de les persones properes** a l'entorn de qui pateix una situació de maltracte, són summament rellevants. El coneixement dels fets és important amb vista a orientar i contribuir de manera decidida a l'erradicació d'aquest tipus de violències.

D'aquesta manera, qualsevol estratègia ha de centrar-se en dues situacions: primer, **creure a qui es considera víctima**, i segon, **acompanyar en la denúncia dels fets**.

**Mesures preventives:** Aquestes són les mesures proposades a l'apartat VI del present Protocol, i d'altres que puguin anar sorgint durant l'aplicació d'aquest. 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 8.2.1).

## 7.1 Procés d'abordatge de les violències per raó de sexe, gènere, racialització, origen o cultura dins l'entitat: circuits i procediments d'actuació.

En aquest apartat es presenten les **fases i característiques del circuit d'abordatge dels casos de violències** per raó de sexe, gènere, racialització, origen o cultura que es puguin donar a l'SCI, circuit que caldrà activar una vegada arriba la 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.

### 7.1.a Denúncia per via externa

Les possibles vies de resolució són la via administrativa i la judicial penal. En el cas que la persona afectada sol·liciti assessorament a la Comissió del Protocol sobre les possibles vies externes a les quals 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.
- Escoltar la voluntat i necessitats de la persona afectada.
- Aclarir els dubtes, característiques i objectius de cada una de les vies (l'administrativa i la judicial penal).
- La comissió podrà acompanyar o derivar als estaments judicials corresponents, segons el cas.

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. La Comissió durà a terme un seguiment continuat del cas.

### 7.1.b Denúncia per via interna o circuit intern

Qualsevol persona que consideri estar vivint una situació de violència racista, masclista, sexual o LGTBIQA-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.

#### 7.1.b.1 Els canals de comunicació interns

**Comunicació verbal.** 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. Una situació de violència pot ser comunicada:

- 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.

En el cas de ser testimoni, caldrà que la Comissió es posi en contacte immediatament amb la persona afectada, per comunicar-li

que s'ha donat avís d'aquesta situació, explicar-li l'obligatorietat de la comunicació en el marc del present protocol i 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 correu és **comissioprotocol@scicat.org**.

En el cas que el correu sigui enviat per una persona testimoni d'una situació de violència, caldrà contactar la persona afectada immediatament 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 trigar més d'una setmana** en contactar la persona afectada i concretar una trucada telefònica o trobada (en línia o presencial) amb l'objectiu de:

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

**Després de la 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**, en aquest cas 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.** En aquest cas, 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 8.1).

• **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 8.2).

• **Que la persona afectada decideixi no continuar amb el procediment:** 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 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).

## Recomanacions generals per a l'acollida de la denúncia i l'acompanyament de la persona afectada per qualsevol de les vies descrites

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

## 8. CIRCUIT INTERN EN CAS DE COMUNICACIÓ D'UNA VIOLÈNCIA RACISTA, MASCLISTA I/O LGTBIQA-FÒBICA

### FASE I: Atenció i assessorament

Una vegada la persona agredida dona 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 propicien confiança i seguretat cap a la persona afectada. Designada la persona referent, aquesta realitzarà una **segona entrevista** amb la persona agredida amb l'objectiu de:

- Assessorar i acompanyar la persona agredida en la redacció i formalització de la denúncia interna.
- Ampliar i polir el relat un cop 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 evitar l'agreujament de la situació.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per part de 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 de que existeixen amenaces (la proposta de mesures està recollida al punt 8.2.1).

## 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, i 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 quals 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-ne 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 del fet 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 LGTBIQA-fòbica
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si s'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/es.

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 sobre l'evolució de la tramitació i a 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, respon 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.

**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 persona de referència als camps de treball serà, segurament, la coordinadora. Si el cas se li comunica a ella, aquesta serà l'encarregada de comunicar-lo a alguna de les persones de la Comissió del Protocol. En cas que sigui la persona coordinadora qui agreeix, el contacte es podrà fer directament amb la Comissió del Protocol.

- En cas que es detecti una falta lleu: s'aplicaran mesures preventives i cautelars (les recollides al punt 8.2.1).
- En cas que es detecti una falta greu o molt greu: resultarà en una expulsió immediata (es valorarà, segons el cas, si és pertinent marcar un termini prudencial per posteriorment valorar si l'expulsió és temporal o definitiva).

**FASE III: Resolució del cas**

Una vegada realitzada la fase de recollida d'informació, es durà a terme 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'ha arribat i la proposta de mesures sancionadores i restauratives (recollides a l'apartat 8.2.3).

**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 aportï 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 un rol de privilegi dins l'organització.
- La persona agredida té algun tipus de diversitat funcional.
- La persona agredida presenta una condició vulnerable per algun motiu físic, intel·lectual o de salut general.
- L'estat físic o psicològic de la persona agredida ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic/sanitari.

- La persona agredida viu pressions o coaccions per part de testimonis o persones de l'entorn de la persona denunciada, que tenen 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, un cop siguin consensuades i aprovades.

## FASE IV: Seguiment i avaluació del cas

Havent definit a l'informe els mecanismes i la temporalitat, la Comissió del Cas s'encarregarà de fer el seguiment necessari i de les mesures acordades (tant amb la persona que denuncia, com amb la persona denunciada, com amb la comunitat), així com d'abordar situacions o conflictes relacionats amb el cas que es puguin donar posteriorment dins la comunitat.

### 8.1. La Queixa

Procediment en cas de comunicació d'una violència racista, masclista i/o LGTBIQA-fòbica quotidiana. En cas que la situació que es vulgui comunicar sigui una violència simbòlica o un micromasclisme que s'estigui donant 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 racista, masclista i/o LGTBIQA-fòbica que fa sentir incòmode i violentada a una o varies persones de l'organització i que cal que l'aturi immediatament.
- 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 racistes i/o masclistes, tallers sobre masculinitats alternatives, privilegi blanc, entre altres.
- Se li comunica que si continua, hi haurà un segon avís que pot suposar l'activació del procediment de denúncia interna (apartat 8.2).

#### Segon avís a la persona acusada

En cas que la persona acusada continuï reproduint actituds que resultin violentes (ja sigui perquè ho notifica la mateixa persona inicial, una altra persona afectada o la comissió ho identifiqui) 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 7.1.b) 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 masculistes de manera col·lectiva (amb tota la plantilla o comunitat).

## 8.2. Les mesures vinculades al circuit intern

### 8.2.1 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.

### 8.2.2 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"> <li>• Amonestació per escrit.</li> <li>• Retirada parcial de participació en l'organització (assistència, veu i vot a les assemblees generals, grups de treball, reunions, etc) durant el període temporal que es consideri necessari.</li> <li>• En l'àmbit laboral, implementació del teletreball durant el període temporal que es consideri necessari.</li> <li>• Vetar temporalment la participació en activitats comunitàries durant el període temporal que es consideri necessari.</li> </ul>
Casos greus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les sancions establertes per les faltes lleus.</li> <li>• La suspensió del dret a exercir càrrecs en els òrgans superiors.</li> <li>• 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€).</li> <li>• Expulsió de l'organització (assemblees generals, grups de treball, reunions, etc) durant el període temporal que es consideri necessari.</li> </ul>
Casos molt greus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les sancions establertes per les faltes lleus i greus.</li> <li>• Expulsió definitiva i si fos necessari, derivació del cas a un circuit extern.</li> </ul>

**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.

Segui 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 això, 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.

### 8.2.3 Mesures de recuperació i reparació

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

##### Definició i desenvolupament de mesures restauratives concretes

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

- 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 a càrrec 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,...
- Oferir a la persona agredida que proposi a la comissió del cas mesures restauratives cap a la persona agressora.
- 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.)

##### Condemna pública

- 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

##### Reconeixement i presa de consciència de l'agressió comesa

- 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

La Comissió del Cas, tenint en compte els recursos disponibles, proposarà les següents actuacions:

- 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.
- Espais crítics per a totes les persones sobre feminismes no hegemònics i descoloniais.

## Procés d'acció, cura i responsabilització comunitària

### Comunicació i sensibilització a tota l'organització

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:

- 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 racista, masclista i LGTBIQA-fòbica

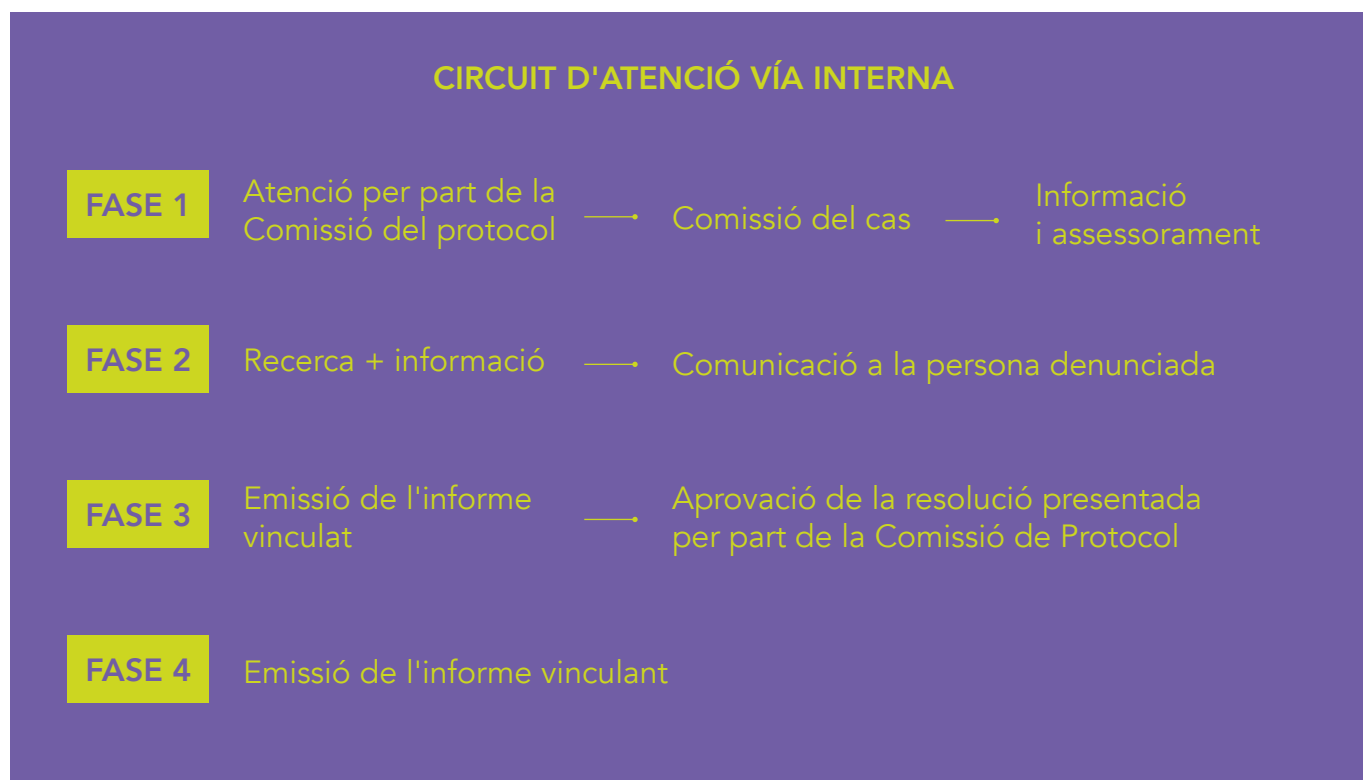
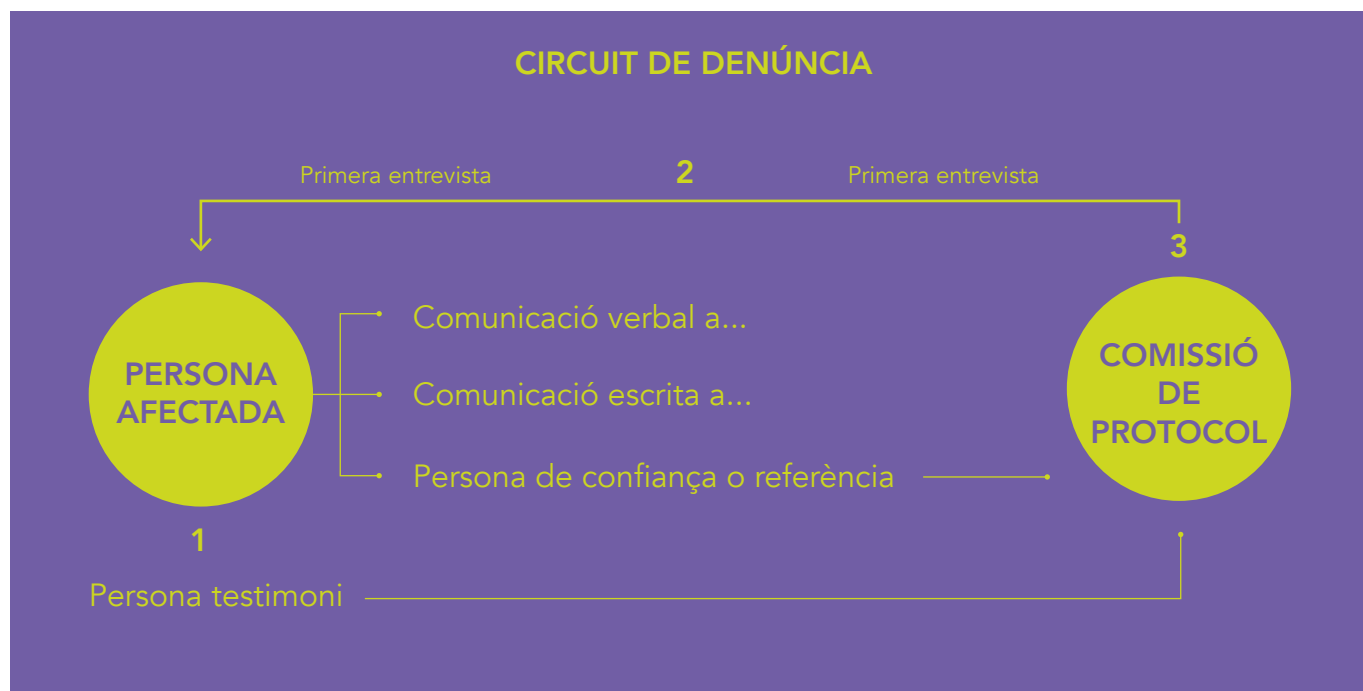
### Realització d'un procés de restauració amb els grups implicats

- Internament (La Comissió del Cas): que les persones que han acompanyat i gestionat el cas 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.
- Amb la persona afectada: dur a terme una trobada final de tancament on la persona afectada pugui compartir i valorar com ha viscut tot el procés.

### Avaluació i informació anual

- 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.

### 8.3. Esquema dels circuits d'actuació interns



## 9. TELÈFONS D'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:

<b>Associació Assistència a Dones Agredides (AADAS)</b> www.aadas.org.es 934875760	<b>Fundació SURT</b> surt@surt.org 933428380
<b>Cooperativa Mujeres pa'lante</b> www.mujerespalante.org 932 63 37 65	<b>TAMAIA. Viure sense violència</b> www.tamaia.org 934120883

# 10. ANNEXOS

## 10.1 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'au-

tonomia 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 cycle 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 continuïum.

**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.

## 10.2 Recomanacions a tenir en compte en aquest nou protocol.

Amb l'objectiu de promoure a l'SCI un entorn de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma de violència, és imprescindible no descansar sobre aquest protocol donant-lo per fet i delegant a les comissions vinculades les responsabilitats d'una organització segura i coherent. En aquest sentit, comprendre que la prevenció és una labor de tot el col·lectiu, i que l'activació del protocol necessita un suport simbòlic en totes les seves fases, serà clau per tal que sigui un document viu i contextual. Per tant, aquest protocol requereix estar vinculat a accions concretes que el dotin de sentit.

Es recomana dedicar temps i recursos a la sensibilització i la formació en les matèries, ja que tant la incorporació de respostes interseccionals a les situacions conflictives, així com la comprensió descolonial del conflicte i les resolucions no punitivistes en pro de generar mecanismes constructius, són elements generalment nous, i per tant requereixen temps, pràctica, reflexions i replantejaments estructurals als equips.

Específicament, insistim en la formació i autorevisió contínua dels equips de treball de l'entitat, per tal d'identificar ràpidament les dinàmiques androcèntriques, sexistes o racistes que poden sorgir dins de l'organització, així com sorgirà la necessitat d'actualització del protocol. És important compartir la responsabilitat d'aquests espais assumint també la implicació per demanar-los, organitzar-los o fer els recordatoris que calguin per tal de calendaritzar aquestes activitats d'autoavaluació, formació, etc. recomanats com a mesures de prevenció als apartats corresponents.

Suggerim afegir al present protocol que, en les decisions de contractar o col·laborar amb altres entitats (organitzar l'acollida als territoris de camps de treball, centres educatius, empreses externes, etc.), Tenir com a protocol, preguntar sobre els seus procediments per a la prevenció de les violències, establint que és un tret prioritari pel SCI, sent aquests altres procediments o protocols, possibles eines complementaris a la gestió de les denúncies vinculades.

Per acabar, recomanem tenir disponible físicament la versió didàctica del protocol, tant a les oficines com als espais de recepció i activitats en general de l'entitat, per tal que sigui d'ajuda en la ràpida identificació de les violències més quotidianes, que moltes vegades, per la seva subtileza o naturalització, no s'identifiquen des de fora, o es deixen passar per part de les persones afectades.



Amb el suport de:

