

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES SEXUALS



Fem pinya
davant
les violències
sexuals!

EduAlter

Novembre del 2023

**Entra en vigor
l'1 de gener de 2024.**

Autoria:

EduAlter

**Amb el
suport de:**



1. INTRODUCCIÓ	4
1.1. POSICIONAMENT POLÍTIC	5
2. OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
2.1. OBJECTE D'AQUEST PROTOCOL	7
2.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	8
3. MARC DE REFERÈNCIA	9
3.1. MARC LEGAL	10
3.2. DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM DE VIOLÈNCIES SEXUALS?	11
4. ITINERARI	15
4.1. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ DE L'EQUIP DEL PROTOCOL	16
4.2. ESTRUCTURA DE L'EQUIP DEL PROTOCOL	17
4.2.1. EQUIP IMPULSOR/ COMISSIÓ DE SEGUIMENT	22
4.2.2. COMISSIÓ D'ACTUACIÓ	24
4.2.2.1. PERSONA DE REFERÈNCIA	26
4.3. PORTES D'ENTRADA I CANALS DE COMUNICACIÓ	29
4.3.1. INSTRUMENTS D'ENTRADA: QUEIXA I DENÚNCIA	29
4.3.2. PRIMERA ACOLLIDA	30
4.3.3. L'EXPLORACIÓ DEL CAS. INVESTIGACIÓ	31
4.4. AVALUACIÓ I SEGUIMENT: REVISIÓ DEL PAVS	36
5. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	37
ANNEXOS	38

INTRODUCCIÓ

Aquest Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de les Violències Sexuals (PAVS) té com a finalitat regular les formes d'intervenció davant de qualsevol situació de sexisme, discriminació, violència masclista, violències sexuals i/o LGTBI-fòbia i, per extensió, davant de tota mena de violència.

Aquest protocol s'implanta a través dels òrgans democràtics de la nostra entitat (equip tècnic, de coordinació, junta i assemblea), i ho fa després dels processos de consulta i acord entre les persones que l'integren, amb la voluntat d'establir-se en el més profund de l'entitat.

1.1 Posicionament ètic i polític

Des de la seva fundació (1999) EduAlter ha funcionat d'acord amb uns principis operatius i uns principis i valors que orienten la nostra tasca. La igualtat de gènere, la noviolència, la defensa dels drets humans, la no discriminació, formen part dels principis fundacionals d'EduAlter, i travessen tant les línies estratègiques d'actuació, com els aspectes organitzatius, basats en uns principis operatius i uns valors consensuats, centrats en l'ètica de les cures de les persones professionals i col·laboradores que participen en els diferents espais i activitats de l'associació, així com l'abordatge dels conflictes de manera positiva, no violenta i orientada al consens. L'estructura de l'entitat és horitzontal, democràtica, basada en el ple respecte al pluralisme de visions i en l'equitat de gènere, tant a escala salarial, en la distribució de tasques i responsabilitats, com en tot allò que fa referència a la presa de decisions i les tasques de representació.

Aquest protocol, concretat amb l'acompanyament de LaFede.cat, parteix d'un procés de revisió i reflexió constants, com a part del compromís ètic i polític de l'entitat, i es configura com una eina que ens ajuda a responsabilitzar-nos de les violències masclistes diverses que es poden presentar al nostre entorn professional.

Amb aquest protocol es busca millorar la vida de l'entitat i de les persones que hi participen i amb les quals treballem i col·laborem, amb l'objectiu d'esdevenir una organització més feminista i compromesa amb el món que ens envolta, en coherència amb els principis i valors que defensem i que formen part del nostre ideari.

Amb aquest PAVS, EduAlter reforça el seu compromís amb la prevenció i actuació davant les violències en l'àmbit de tota la seva organització i en totes les activitats on participa. I és així com, a més a més, compleix amb el que s'estableix en els articles 46 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes i el que s'estableix en l'article 14 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals.

El nostre compromís queda reflectit en la signatura del document Carta de Compromís contra les violències sexuals que tenim penjat al nostre web.

Tot i que l'aplicació d'aquest protocol no té lloc fora de l'àmbit laboral, l'entitat no tolerarà la participació en cap dels seus espais de persones agressores que no hagin dut a terme els processos de justícia reparativa pertinents.

2

**OBJECTIUS
I ÀMBIT
D'APLICACIÓ**

2.1. Objecte d'aquest protocol

L'objecte d'aquest protocol és posar en marxa un marc integral (de prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació) davant l'assetjament discriminatori, la violència masclista i les violències sexuals en clau feminista que permeti que EduAlter pugui dotar-se de mecanismes per **identificar i donar resposta a les violències diverses que es puguin presentar en el seu entorn professional i activista.**

La seva aplicació és una eina que ens ha de servir de mesura preventiva per evitar qualsevol risc de violència masclista i sexual i, en cas que aquesta aparegui, ens ha de permetre contextualitzar, identificar, entomar i resoldre dins l'àmbit de la mateixa entitat i amb la màxima rapidesa possible (sense perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials) així com adoptar les mesures restauratives adequades per promoure la reparació i les altres mesures necessàries per evitar que es tornin a donar en el futur situacions de violència masclista en el si de l'entitat.

Tenim present que l'exposició a qualsevol tipus de violència suposa un risc important per a la salut de les persones que les pateixen, ja que implica agressions físiques, psicològiques o morals que impacten directament en les persones agredides i per extensió, en el seu entorn. Com que es tracta d'un tema estructural, les entitats i organitzacions no estan exemptes de viure situacions de violències, ja que el patriarcat travessa totes les persones i els nostres imaginaris culturals.

Per tant, els **objectius** d'aquest protocol es concreten en:

- Prevenir les Violències masclistes i sexuals
- Identificar dinàmiques androcèntriques i sexistes dins la pròpia organització
- Vetllar per la formació i revisió constant per anar millorant la detecció de manifestacions de sexisme, discriminació, violència masclista, violències sexuals i/o LGTBI-fòbia.
- Establir un procediment de denúncia i d'actuació clar davant de situacions d'assetjament i de violència, que garanteixi la protecció i la reparació de la persona o persones afectades i la indemnitat d'aquestes.
- Contribuir a erradicar les violències masclistes en la societat. Promoure un context social i cultural de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament tant en els espais on es participa com en les entitats i centres educatius amb qui es col·labora, tot dedicant temps i recursos adreçats a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.

2.2. Àmbit d'aplicació

Tal com diu l'article 24.1 de la **Llei de Prevenció de Riscos Laborals**, quan en un mateix centre de treball s'hi desenvolupin activitats amb treballadores i treballadors de diferents entitats, aquestes hauran de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre PRL i amb aquesta finalitat, establiran els mitjans de coordinació que siguin necessaris. En aquest sentit, s'haurà d'informar totes les persones treballadores sobre les mesures preses de prevenció i protecció, entre les quals el PAVS.

El Protocol serveix com a normativa i conjunt de directrius per procedir davant de qualsevol situació de sexisme, discriminació, assetjament o agressió sexista o sexual que tingui lloc als espais físics, virtuals i entorns relacionals de l'entitat, sempre que la relació entre les diferents parts derivi d'una activitat o tasca d'EduAlter. És a dir: fets que tinguin lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per l'entitat, o si els fets denunciats estan relacionats amb els desplaçaments de l'entitat, o amb l'activitat acadèmica o laboral, presencialment i/o a través de les tecnologies.

Així, el present protocol serà d'aplicació a totes les persones que conformen l'estructura professional i no professional d'EduAlter, així com qualsevol persona col·laboradora, proveïdora, o organitzacions i institucions que tinguin una relació amb l'entitat.

Davant una relació contractual o de col·laboració

Totes les entitats, centres educatius, espais activistes i empreses externes contractades o col·laboradores haurien de:

- Tenir aprovats, o en procés d'aprovació, procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i per a la canalització i gestió de les denúncies.
- Ser informades de l'existència del Protocol d'EduAlter i del seu funcionament.
- En el cas de grups de treball duradors en el temps, signar una carta de compromís d'actuar en cas de que hi hagi una situació de violència.
- En cas de produir-se un cas de violència sexual entre personal de l'entitat i d'altres entitats hi haurà comunicació recíproca del cas, per tal que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes, tot creant comissions d'actuació mixtes i recurrent quan sigui necessari a entitats de segon grau.
- En el cas de centres educatius, si la queixa o denuncia està dins de relacions docents i professionals s'aplicarà també i en primer ordre el protocol de funció pública (veure el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la Generalitat de Catalunya), en el cas d'involucrar infants i adolescents s'aplicarà el protocol de violències amb infàncies (Protocol d'actuació davant de qualsevol tipus de violència en l'àmbit educatiu de la Generalitat de Catalunya).

3

MARC
DE
REFERÈNCIA

3.1. Marc legal

De les lleis que tenen rellevància pel que fa a les violències masclistes i sexuals, destaquem la *Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*, que ha estat sens dubte una eina important per a l'acció sindical, ja que reconeix drets laborals i de Seguretat Social per a les treballadores víctimes de violència de gènere en la parella. D'altra banda, la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, introdueix mesures significatives i suposa un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament: "les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els (i les) representants dels treballadors (i treballadores), com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació" (art. 48).

Així mateix, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*, introdueix una visió àmplia de la violència de gènere atenent a les diferents tipologies i àmbits existents, i reconeix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a maneres de violència masclista específiques de l'àmbit laboral, tot partint de les definicions d'assetjament i assetjament sexual recollides a la *Directiva 2002/73/CEE del Parlament Europeu i del Consell*, la qual estableix que l'assetjament relacionat amb el sexe d'una persona i l'assetjament sexual "són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones" i "es consideraran discriminació per raó de sexe".

Pel que fa a l'assetjament per raó d'identitat de gènere i per raó de preferència sexual, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*, que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, obligant les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i instant que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals així com la representació legal de les persones treballadores rebi formació específica en relació a les discriminacions que poden patir les persones.

Recentment també s'ha aprovat la *Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual*, més coneguda com a Llei del "només sí és sí", la qual introdueix canvis en la definició penal dels delictes sexuals i reforça una comprensió de les violències sexuals des d'una perspectiva centrada en les supervivents i en la garantia dels seus drets.

Fruit d'aquests canvis normatius, el 13 de juliol de 2022, el Departament d'Igualtat i Feminismes va presentar a la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista (CNMV) el Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violència masclista que ha d'esdevenir el nou marc d'abordatge d'aquesta vulneració dels drets humans de les dones arreu del país. Aquest document, aprovat el 13 d'octubre de 2022, parteix d'un enfocament centrat en les necessitats i els drets humans de les dones, infants i adolescents en situació de violència masclista, reconeixent-les com a titulars de drets i promovent la seva capacitat per actuar i la seva autonomia. Totes aquestes lleis suposen noves eines en la lluita per aconseguir que l'organització del treball esdevingui una organització igualitària i lliure de discriminacions sexistes.

3.2. De què parlem quan parlem de violències sexuals?

Tot allò que no s'anomena, no existeix. Aquest protocol és fruit d'un procés intern mitjançant el qual hem revisat la cultura i organització de l'entitat en relació a la violència masclista i les violències sexuals (abús, assetjament i agressions) que es donin en el marc laboral (relacions sexuals sense el consentiment d'una de les parts, xantatge, intimidació, persecucions, tocaments, entre d'altres).

En aquesta línia som conscients que cal erradicar també les violències culturals més implícites en la cultura de les organitzacions, que com a entitat no podem deixar al marge, i acabar amb aquestes pràctiques i actituds com l'ús d'un llenguatge sexista i racista, el mansplaining, la manca d'una estructura clara pel que fa a espais de decisió i participació, entre d'altres.

El protocol és una eina per continuar identificant dinàmiques androcèntriques i sexistes, que s'activa quan la persona agredida ho escull i ho decideix, més enllà del grau de violència rebuda i percebuda, ja que el nostre compromís és el de violència zero.

Conceptes i materials de referència

Tot i considerar que no cal fer aquí una definició pròpia de conceptes que ja estan extensament definits, sí que és indispensable conèixer i saber de què parlem en relació als diferents termes que es fan servir en aquest document.

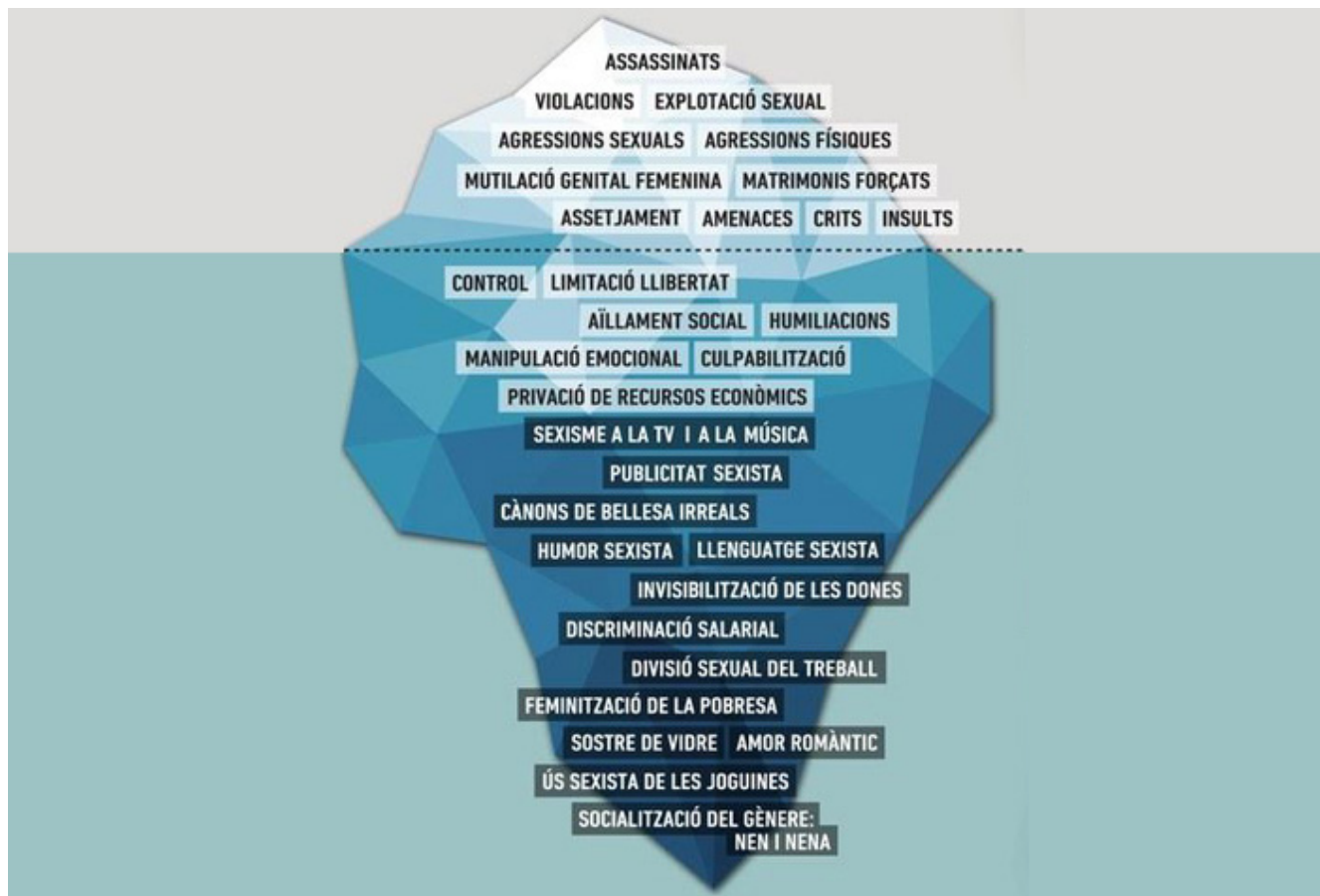
Violències masclistes

Violació dels drets humans a través de la violència que **s'exerceix contra les dones i identitats no normatives** com a **manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder** dels homes sobre les dones i que, produïda per **mitjans físics, econòmics o psicològics**, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, **tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.**

Les manifestacions de les violències masclistes són múltiples.

Les violències sexuals són un tipus de violències masclistes, categorització de violències masclistes:

Física | Psicològica | Sexual | Obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius | Econòmica | Digital | De segon ordre | Vicària



Violències sexuals

- Comportament, no verbal o físic, no desitjat per la persona que el rep, d'índole sexual, que tingui com objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurament acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.
- Una sola situació d'índole sexual, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament.

Exemples de conductes d'agressió sexual

VERBAL

- Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

NO VERBAL

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

FÍSIC

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o de forma falsament accidental parts sexuals del cos.

Discriminació i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

- Comportaments no consentits per qui els rep, singulars o sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona, la seva identitat o expressió de gènere, preferència sexual, que tenen l'efecte de crear un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o segregat.
- Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, lesbiana, gai, asexual, bisexual, transgènere, transsexual o no representar les formes normatives de gènere.
- Aquestes situacions es poden donar tant en espais de participació o relació formal com informal, i poden condicionar l'acompliment laboral però també limitar la participació, la sociabilitat i el desenvolupament dins de l'organització de les persones que les pateixen.

- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, competències, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones i persones LGTBI.
- Modificar les condicions laborals en comunicar situació d'embaràs o en reincorporar-se després de la baixa per maternitat/paternitat.
- Interrompre de manera reiterada a una persona, per motiu del seu sexe/gènere, identitat o expressió de gènere, o preferència sexual.
- Utilitzar humor sexista o LGTBI-fòbic.
- Negar drets de conciliació.
- Menystenir la feina feta; desacreditació professional de dones, persones LGTBI o que no representen rols normatius de gènere.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre gènere.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor).
- Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGTBI-fòbics.
- Utilitzar reiteradament formes ofensives d'adreçar-se o referir-se a la persona en funció del seu sexe, identitat o expressió de gènere, o preferència sexual.
- Fer mofa amb voluntat d'infravaloració.
- Negar-se a anomenar o reconèixer a una persona trans amb el gènere i el nom sentit.

Els conceptes i exemples citats en aquest apartat estan extrets del document:

Abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques d'Equilatera.

Per aprofundir en els conceptes utilitzats en aquests document, recomanem la lectura de diversos materials d'entitats de referència expertes en la temàtica:

El soroll del silenci. Guia per abaixar el volum de les violències sexuals.

Candela. Acció Comunitària i Feminista, SCCL. 2022.

Disponible a: https://candela.cat/wp-content/uploads/2022/03/GUIA_OK_kompr.pdf

Manual per a la gestió de les agressions masclistes a les organitzacions.

Fil a l'agulla, SCCL. 2020.

Disponible a: https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gesti%C3%B3-Agressions_Definitiu_Desembre2020.docx.pdf

Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual.

Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya. 2020.

Disponible a: <https://xes.cat/wp-content/uploads/2021/11/protocol-prevencio-assetjament.pdf>

4

ITINERARI

4.1. Principis¹ d'actuació de l'equip del protocol

Aquest Protocol ha de mantenir sempre la garantia de confidencialitat, imparcialitat, neutralitat, independència, formació i reconeixement. En cas d'haver d'aplicar el PAVS, les persones que ho gestionin no poden ser part del conflicte ni poden tenir relació de dependència. En cas que aquesta garantia no sigui possible, les parts hauran d'acordar una altra forma de conciliació, mediació o arbitratge extern, i per això comptarem amb el suport d'entitats de segon grau, com per exemple. La Fedecat. També és necessari que les persones que intervenen en el protocol tinguin formació sobre la gestió dels riscos psicosocials i sobre l'abordatge de les violències sexuals.

Els principis ètics que guien els principis operatius del protocol, són els següents:

1. Compromís i implicació en la lluita davant les violències masclistes, violències sexuals i LGTBI-fòbia, des d'una perspectiva de gènere i feminista.
2. Garantia de respecte de la pluralitat d'identitats de gènere i opcions afectives i sexuals.
3. Respecte, cura i protecció per garantir la intimitat, la dignitat i els drets de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).
4. Diligència i celeritat: la investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.
5. Garanties de reparació i de no repetició.
6. Confidencialitat: la informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial.
7. Dret a la informació: totes les persones implicades en el procés tenen dret a la informació sobre el procediment de l'entitat, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons el tipus de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.
8. Tracte just: el procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
9. Col·laboració: totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.
10. Reserva de Recursos. El Pressupost anual d'EduAlter tindrà reservada una partida per destinar, en cas que calgui, els recursos necessaris per a la bona gestió del protocol i la correcta atenció a la persona agredida.

¹ Aquests principis d'actuació deriven dels principis d'actuació del protocol d'EduAlter i del document "Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

4.2. Estructura del protocol

Aquest protocol parteix d'uns **principis ètics** amb els quals EduAlter està fermament compromesa, de no tolerar cap mena de manifestació de sexisme, discriminació, violència masclista, violències sexuals i/o LGTBI-fòbia; i alhora, el compromís d'adoptar les mesures necessàries en cas que es produeixi alguna d'aquestes situacions en el si de l'entitat.

Les persones que formem part de l'Equip d'EduAlter hem decidit seguir amb el procediment de transició feminista a través d'aquest protocol que ens permeti prevenir qualsevol tipus de violència masclista, i en cas que aparegui, erradicar-la, actuant amb la part agressora. Busquem que aquesta eina ens permeti, més enllà de prevenir els assetjaments i agressions, atendre i acompanyar les persones agredides, així com reparar, en la mesura del possible, el dany ocasionat, tot garantint-ne la no repetició.

COM HO POSEM A LA PRÀCTICA? FASES I MESURES

A continuació detallem **les fases per a l'aplicació del protocol (prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació)**.

Cal destacar que EduAlter és una entitat molt petita, la qual cosa fa que, si bé d'una banda hi ha menys possibilitats estadísticament parlant que apareguin casos de violències masclistes, pel nombre reduït de persones treballadores i col·laboradores, d'altra banda, en cas que es doni un cas de violència masclista / sexual, pot resultar més difícil de gestionar-lo i atendre'l, donada la proximitat de les persones implicades que pot generar incomoditat i sensació de manca de privacitat.

En aquest sentit, des d'EduAlter es considera prioritari posar una especial atenció en la fase de **prevenció** de les violències, una mesura que, donada la dimensió de l'entitat, es pot canalitzar de forma efectiva i viable mitjançant processos informatius, de sensibilització i de formació a totes les persones treballadores, col·laboradores i membres de la junta.

També considerem prioritari, en el marc de les actuacions de prevenció, dur a terme accions de sensibilització als centres educatius, atès que una part important de la nostra tasca es du a terme en l'àmbit de l'educació formal.

La **prevenció** està encaminada a evitar o a reduir la incidència de les violències masclistes, disminuint els factors de risc i mitjançant la sensibilització en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

El propi procés d'elaboració, publicació i difusió d'aquest protocol, constitueix una eina de prevenció tant en el si de l'entitat com cap a fora.

També com a mesura de prevenció, es planteja la realització d'accions regulars d'informació i de sensibilització de totes les persones que formen part de l'entitat com a treballadores, col·laboradores, membres de la Junta, etc., així com de les organitzacions, espais activistes i centres educatius amb els quals s'impulsen accions i projectes, i amb les empreses que presten serveis.

Així mateix, com a mesures de prevenció i sensibilització, s'elaboraran materials i accions de prevenció específics (cartells, baners, fulletons informatius, infografies, materials audiovisuals, etc.), i s'incorporaran procediments de selecció segurs per a la integració de noves persones a l'organització, informant sobre les disposicions del protocol i la postura de l'entitat davant la violència masclista, violències sexuals i LGTBI-fòbia.

Per tant, com a **mesures preventives** es dedicarà energia a donar a conèixer el protocol, a més a més també:

- Formacions sobre abordatge de violències masclistes un cop l'any
- Sessions de cures entre les persones de l'entitat una vegada al trimestre. Amb la finalitat de generar una cultura de comunicar els malestars i tensions, així com agafar confiança.
- Vetllar per la redistribució de poder dins de l'entitat, així com per la paritat de gènere, la representativitat diversa i la transparència comunicativa i econòmica.

Són responsables de la prevenció tant l'equip tècnic, com l'equip de coordinació i la junta d'EduAlter.

La fase de **detecció** consisteix en identificar i fer visibles les violències masclistes, violències sexuals i LGTBI-fòbia. Amb aquesta finalitat serà la comissió de seguiment (formada per tot l'equip tècnic), que s'encarregarà de entre d'altres:

- Planificar accions de formació adreçades a l'equip de coordinació, persones tècniques i persones de la junta i col·laboradores, per tal d'oferir estratègies i instruments d'identificació d'aquestes violències (es treballarà a partir de casos), com a mínim un cop l'any.
- També es crearan, o es faran servir eines d'observació ja existents, per identificar les violències masclistes, violències sexuals i LGTBI-fòbia en els diferents espais de l'entitat (coordinació, junta, assemblea) així com en els processos formatius interns i externs, és a dir, utilitzar diagnosi en clau de gènere

Són responsables de la detecció la Comissió de seguiment (totes les persones treballadores).

ATENCIÓ

La fase d'**atenció** s'activa quan es detecta que hi ha alguna persona afectada, i consisteix en dur a terme les accions necessàries per ajudar-la a superar les situacions i les conseqüències generades per l'assetjament, abús o violència.

Per a això, es crearà la comissió d'actuació, com a responsable de rebre, gestionar, investigar i resoldre les comunicacions i processos sobre l'assetjament o l'agressió.

També caldrà crear pautes d'actuació que orientin sobre el procés operatiu i les conductes necessàries per a una atenció adequada (evitació de paternalisme, prevenció de re victimització, etc.).

Es comptarà amb el suport d'entitats de segon grau, com per exemple LaFede.cat, per superar les dificultats que puguin sorgir a l'hora d'activar aquesta fase d'atenció, donada la dimensió de l'entitat, que pot plantejar problemes d'incomoditat o de garanties a l'hora d'atendre els casos.

Així mateix, s'establiran vincles amb altres entitats i recursos externs especialitzats, per demanar assessoraments, formacions i derivacions.

És responsable de l'atenció la comissió d'actuació.

RECUPERACIÓ

La fase de **recuperació** és el procés que s'inicia per restablir tots els àmbits danyats per la situació de violència masclista viscuda per la persona assetjada o agredida, i es basa en l'escolta de les seves necessitats, i el respecte per les decisions que aquesta prengui (mesures com posar a l'abast una excedència, vacances, reducció d'horaris, etc.), com a part del cicle vital personal i social que conforma aquesta etapa. Algunes de les mesures de recuperació que es tenen en compte:

- Flexibilitat laboral
- Reducció d'horaris o permisos d'excedència
- Teletreball
- Derivació a entitats o agents externs especialitzats en processos de suport psicològic

Són responsables de la detecció la comissió d'actuació.

REPARACIÓ

La **reparació** consisteix en l'activació de mesures per donar resposta a les necessitats de la persona assetjada o agredida, de tipus jurídic, econòmic, social, laboral, sanitari o educatiu, orientades al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda. Amb les mesures de recuperació i sobretot mostrant un reconeixement cap a la persona i el procés viscut, alguns exemples:

- Un comunicat públic de l'entitat conforme al seu compromís de violència zero
- Una indemnització econòmica pels danys causats

En tot el procés quan es consideri necessari es duran a terme **mesures cautelars** per garantir la seguretat emocional i física de la persona agredida, mentre es resol el cas. Mesures de contenció dirigides a la persona agressora com:

- Retirar-la de certs espais i llocs de representació i visibilitat
- Modificació dels horaris
- Retirada de funcions i tasques a l'entitat

Més enllà del procés de transformació interna en clau feminista, l'objectiu final del protocol, en el cas que les tasques de prevenció hagin estat insuficients i no s'hagi pogut evitar la situació de violència, és poder **oferir una bona resposta, que garanteixi la recuperació i la reparació de la persona que ha estat assetjada o agredida.**

Les persones de l'entitat que han viscut una situació propera de discriminació, assetjament o agressió també han de ser destinataris d'accions de cura i reparació, per exemple, mitjançant alguna sessió reparativa desenvolupada per professionals externes.

Quines eines tenim a l'abast?

Per tal de garantir que el compromís d'EduAlter envers l'erradicació de les diferents formes de violències masclistes, sexuals i LGTBI-fòbiques esdevingui funcional i es concreti en accions tangibles, cal que darrere el document del protocol hi hagi una estructura, equips de persones formades i preparades per desplegar-lo, sobretot en relació a les mesures més preventives i formatives, una estratègia per a la detecció, així com la creació d'una comissió d'atenció i seguiment dels casos que apareguin, com a responsables de proposar mesures les que considerin oportunes en cada cas.

És imprescindible que la comissió d'actuació comptin amb l'aval i la confiança del conjunt de l'organització per tal que les decisions que s'hi prenen no es puguin posar en dubte.

L'estructura de l'equip responsable del seguiment i aplicació del protocol està en consonància amb l'estructura de l'entitat, una organització petita, formada per cinc persones treballadores, dues persones estudiants en pràctiques, i sis persones que conformen la junta directiva. Alhora, l'entitat es caracteritza per disposar de mecanismes sòlids de treball en xarxa amb altres entitats, i per tenir una implicació activa en els diferents espais de participació de federacions i xarxes educatives. Per això, es comptarà amb l'estructura d'entitats de segon grau per tal d'articular una bona actuació en l'aplicació d'aquest protocol, en determinats moments en que es consideri oportú per superar les limitacions que pugui suposar la dimensió petita de l'entitat.²

Si vius o veus alguna situació de violència masclista o sexual, actua, fem



PROTOCOL
PER A LA
PREVENCIÓ I
L'ABORDATGE
DE LES
VIOLÈNCIES
SEXUALS

EduAlter

Què fer?

Via interna - comissió de seguiment - a una persona de l'equip tècnic o al correu genèric edualter@pangea.org

Queixa: pot ser anònima, i no cal que sigui en primera persona. És responsabilitat de totes visibilitzar les conductes de violència. No s'activa el protocol.

Denúncia: No pot ser anònima i només la pot fer la persona agredida. Pot ser escrita o verbal. S'activa el protocol.

Via externa - Denúncia externa. Via administrativa i judicial.

Si la comissió de seguiment del protocol rep una denúncia

1. Primera acollida amb una persona de referència escollida per a la persona denunciant.
2. Activació de la comissió d'actuació ad hoc (amb persones de la junta, de coordinació i de l'equip tècnic). Sempre que la persona ho desitgi.

Comissió d'actuació

- entrevistes (mesures cautelars)
- investigació
- informe i conclusions
- mesures de recuperació i de reparació, seguiment del cas

* Quan es consideri necessari es demanarà suport a entitats de segon grau, en les que participem com a entitat, per garantir la seguretat de la persona i les garanties dels principis ètics.

4.2.1. Equip impulsor - Comissió de seguiment

L'**Equip impulsor** està format per les persones que han participat en la gestació del PAVS i que han participat directament en la seva redacció. Un cop enllestit el Document PAVS i aprovat per la Junta, aquest mateix Equip impulsor es constituirà com a **Comissió de Seguiment**, encarregada de **supervisar el funcionament del Protocol**, sobretot en les actuacions de prevenció, detecció i recuperació.

L'equip està format per tota la plantilla de treballadors i treballadores, ja que la redacció del protocol ha estat fruit d'un procés col·laboratiu, realitzat al llarg de diverses jornades de reflexió. La redacció del document també ha seguit una metodologia participativa, amb la finalitat de fomentar que totes les persones que formen part de l'equip de l'entitat en conegui bé tots els detalls, senti el protocol com a propi, i es faci responsable de la seva aplicació.

Així mateix, el seguiment de l'aplicació del protocol serà responsabilitat de tot l'equip de treball, donat que el funcionament de l'organització és horitzontal, i la planificació i realització de totes les tasques que es duen a terme en el si de l'entitat es fa de forma rotativa.

Integrants

Les treballadores de l'entitat

Tasques i Funcions

- 1. Vetllar pel bon funcionament del Protocol i fent un seguiment actiu de la seva aplicació.**
- 2. Fer seguiment, avaluar, actualitzar i impulsar accions de millora** del pla de desplegament del protocol.
- 3. Elaborar informes anuals** sobre el desplegament, funcionament i avaluació del protocol.
- 4. Dissenyar, impulsar i coordinar mesures d'ètica i de prevenció:**
 - Generant indicadors i debats sobre ètica, abusos i violències en les activitats on participa l'entitat.
 - Incorporant criteris de compromís amb les entitats amb qui compartim espais.
 - Difonent de forma transparent el nostre PAVS i compartint-lo quan calgui.
 - Mantenint vinculació directa amb la Guia Sembrant Cures.
 - Redactant una Acta Anual que reculli el seguiment de l'aplicació del PAVS
 - Establint compromisos amb les entitats amb qui col·labora.
 - Organitzant i planificant jornades de formació i reflexió internes.
 - Promovent accions i campanyes d'informació i sensibilització.
 - Participar en jornades de formació i reflexió sobre violències masclistes i sexuals
 - Adaptant la documentació interna de l'entitat.
 - Incorporant procediments segurs de selecció de personal.
 - Publicant el nostre compromís als webs i xarxes socials.

² Protocol per l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions. Lafede.cat – Organitzacions per a la Justícia Global. 2020. Disponible a: [Guia-Protocol-DEF.pdf \(lafede.cat\)](#)

5. **Ser Porta d'Entrada i derivar** els casos que es donin a la comissió d'actuació.
6. **Donar suport** a la comissió d'actuació.
7. **Coordinar** l'establiment de **relacions de col·laboració i suport mutu** amb entitats externes quan calgui.
8. **Comunicació Externa** en el cas que s'hagi d'atendre a mitjans de comunicació. Es recomana tenir un pla de comunicació preventiu.
9. **Tenir cura de l'Equip d'EduAlter**. Atenent les necessitats de les persones de les comissions i de les persones treballadores que ho puguin necessitar. Gestionar possibles conflictes que puguin sorgir i promoure bones pràctiques de convivència en el marc de la tensió generada, consolidant l'Espai de Cures.

Periodicitat

Mentre el PAVS està inactiu, es fan reunions específiques un cop al trimestre. Quan s'activi el protocol les tasques de seguiment han de passar a ser una prioritat i tractar-se en les reunions de coordinació setmanal.

Comunicació interna i confidencialitat

Els i les membres de la comissió es comprometen a:

- Mantenir la confidencialitat dels casos abordats i seguir les mesures de protecció de dades amb el suport de l'equip tècnic d'EduAlter.
- Comunicar-se preferentment per correu electrònic, evitant les aplicacions mòbils com WhatsApp o Telegram.
- Prendre decisions en l'àmbit de les reunions internes i presencials evitant els espais informals.

Aliades

Junta d'EduAlter, entitats de segon grau i Recursos externs de suport.

Documentació de suport

- Document "Protocol"
- Formació, compresa en el Pla de Formació d'EduAlter (Annex 1)
- Matriu de seguiment de l'aplicació del PAVS (Annex 7)
- Eines per al seguiment i avaluació de l'aplicació del PAVS (qüestionaris a les persones de l'equip tècnic, a les persones que han presentat casos d'agressió, dinàmiques per a la valoració i revisió del PAVS)
- Vinculació amb la llei de prevenció de riscos laborals (Annex 8)

4.2.2. Comissió d'actuació

La comissió estarà formada per 3 persones, almenys una de les quals amb continuïtat dins l'entitat, que **guiaran i seguiran tot el procés d'atenció a la persona agredida** en cas de violències masclistes. Aquesta comissió haurà de tenir almenys dues dones o persones que no s'identifiquin com a home. Aquesta comissió tindrà una durada de dos anys excepte si s'activa el protocol. En aquest cas, un cop finalitzat tot el procés d'atenció a la persona, es dissoldrà la comissió i se'n crearà una de nova.

La comissió d'actuació és l'encarregada de garantir que EduAlter sigui un espai segur vers les violències masclistes i ho fa amb la responsabilitat de **rebre, gestionar i resoldre les comunicacions i processos sobre aquestes violències**. Aquesta comissió ha de posar-se en marxa quan tingui lloc un cas relacionat amb el Protocol, per tant la seva creació serà ad hoc, activada per la persona que ha estat el canal d'entrada.

Quan s'activi, es recomana una contínua coordinació amb l'equip de seguiment, sempre que garanteixi els drets de la persona agredida. El **període de permanència de les persones serà, com a mínim, de dos anys**.

Integrants

Tres persones:

- 1 Membre de la Junta
- 1 Persona delegada de Prevenció de Riscos Laborals
- 1 persona treballadora
- Depenent del cas, alguna persona procedent d'una entitat de segon grau

En cas de baixa d'una persona, l'equip consensuarà una persona a qui fer-li la proposta d'entrada.

Les funcions d'aquesta Comissió seran

1. Dissenyar i coordinar les mesures i accions en els àmbits de:

Atenció: Acollida. Aliades i recursos externs. Investigació. Mesures cautelars i preventives.

Recuperació: Aliances i recursos externs. Sistema de seguiment, tancament i avaluació del procés.

Reparació: Definició de mesures restauratives tant per la persona agredida com per a l'equip de l'entitat. Condemna pública i explícita de les violències sexuals. Coordinació i seguiment del treball amb els agressors.

2. Establir Registres i Circuits i Portes d'Entrada.

3. Fer la derivació i coordinar les Persones Referents.
4. Gestionar i coordinar recursos interns i externs.
5. Elaborar els informes anuals dels casos atesos.
6. Custodiar amb la màxima confidencialitat tota la documentació generada durant el procés.
7. Facilitar espais de suport mutu i cura interna.

Periodicitat

Mentre el PAVS està inactiu la Comissió d'Actuació no està configurada i tot està sota la responsabilitat de la comissió de seguiment. Quan s'activa el protocol la comissió es crea i s'ha de reunir d'urgència i tantes vegades com calgui per tal d'abordar el cas amb la màxima celeritat i atenció possible.

Comunicació interna i confidencialitat

Els i les membres de la comissió es comprometen a:

- Mantenir la confidencialitat dels casos abordats i seguir les mesures de protecció de dades amb el suport de l'equip tècnic d'EduAlter.
- Comunicar-se preferentment per correu electrònic, evitant les aplicacions mòbils com WhatsApp o Telegram.
- Prendre decisions en l'àmbit de les reunions internes i presencials evitant els espais informals.

Aliades

Comissió de seguiment. Junta i Equip Tècnic d'EduAlter, entitats de segon grau i Recursos externs de suport.

Documentació de suport

- Document "Protocol"
- Formació, compresa en el Pla de Formació d'EduAlter (Annex 1)
- Document "Portes d'entrada per a l'activació del protocol (Annex 2)
- Document "Pautes per a la primera acollida i l'acompanyament" (Annex 3)
- Fitxa de denúncia (Annex 4)
- Directori d'entitats i recursos de suport extern (Annex 5)
- Pautes per al seguiment i tancament del cas (Annex 6)
- Matriu de seguiment de l'aplicació del PAVS (Annex 7)
- Matriu de registre d'entrades i abordatge dels casos.

4.2.2.1 Persones de referència

La persona de referència pot ser una persona en tot el procés o dues persones; una primera que és qui fa la primera acollida i activa el protocol i una segona que forma part de la comissió d'actuació i fa tot el procés d'entrevistes i investigació del cas. També pot ser la mateixa persona. En el cas de les tasques de la persona de referència en el primer moment, les poden assumir qualsevol de les persones de la comissió de seguiment, la persona serà escollida per la persona agredida per motius contextuals o relacionals.

La comissió d'actuació tindrà dues Persones de Referència i una de suplent que vetllin per fer del procés que viurà l'afectada que inicia una queixa o denúncia en el marc d' EduAlter un camí segur, curós i just des de la mirada feminista i restaurativa.

Les **Persones de Referència** són les persones formades en la matèria, encarregades d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés les persones afectades.

Cal que les integrants de la comissió es puguin donar suport entre elles i puguin sistematitzar els seus aprenentatges per a les persones que ocuparan aquest rol en el futur.

La persona agredida podrà decidir en tot moment si prefereix que les persones de referència que l'acompanyen siguin dones.

criteris recomanats per a l'elecció de les persones de referència

- Que tinguin formació específica en la matèria.
- Que actuïn amb discreció i garanteixin la confidencialitat.
- Que coneguin amb profunditat el protocol i disposin dels recursos necessaris per fer-lo efectiu.

Competències recomanades que han de tenir o desenvolupar aquestes persones de referència:

- Anàlisi de problemes i presa de decisions.
- Iniciativa, autonomia i pro activitat.
- Gestió de la informació.
- Comunicació interpersonal: empatia i escolta activa.
- Resiliència.

Les Persones de Referència han d'**acompanyar i donar suport a la persona agredida des del moment de la comunicació dels fets fins al moment que finalitzi tot el procés.**

És per això que les seves funcions generals són:

1. Un cop nomenades, **rebre i llegir la queixa** o la denúncia que ha iniciat el procés.
2. **Concertar una entrevista amb la persona agredida / denunciant** o persona que interposa la queixa-testimoni, de la junta o afectada.
3. **Informar i assessorar la persona agredida sobre els seus drets**, el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica, l'assessorament extern al que pot acudir, el contingut del Protocol i el suport de l'entitat, i les opcions i accions que pot emprendre.
4. **En cas que la persona vulgui posar una denúncia, la persona de referència l'informarà sobre les obligacions que té i li donarà suport en la redacció d'aquesta.** Cal recordar que aquest procediment és per garantir els drets de les persones agredides, però també per garantir que les mesures que EduAlter posa en marxa estiguin dintre dels marges que dicta la llei.
5. **Valorar el risc de la situació** i, si s'escau, proposar a la comissió d'actuació l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
6. **Gestionar i custodiar la documentació del procés un cop aquest s'ha tancat.** Aquesta informació s'ha de quedar a la seu d'EduAlter, tot garantint la confidencialitat de la informació. Si la persona agredida decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi tirar endavant la denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació.
7. **Coordinar-se amb la Comissió d'Actuació** per al seguiment general del procés.
8. **Coordinar la participació de la persona agredida en la investigació.** Estar present en els rols que es preveu que la persona agredida ha de dur a terme quan es dona la investigació.
9. **Oferir suport i acompanyament durant tot el procés.**
10. **Garantir el tancament curós del procés amb la persona agredida.**

Comunicació interna i confidencialitat

Les **Persones de Referència** han de gestionar i custodiar la documentació del procés, un cop aquest està tancat. La informació s'ha de quedar a la seu d'EduAlter, tot garantint la confidencialitat de la informació. Si la persona agredida decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi tirar endavant la denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació. També cal garantir que les persones implicades en el procés disposin només de la informació necessària per a cada fase.

- Les Persones de Referència es comunicaran entre elles i amb les comissions preferentment per correu electrònic.
- Les decisions es prendran en l'àmbit de les reunions, quedant recollides per escrit, i no en espais informals.
- Les Persones de Referència es comprometen a mantenir confidencialitat dels casos abordats i a seguir les mesures de protecció de dades necessàries adoptades per la comissió amb el suport de l'equip tècnic d'EduAlter.

Aliades

- Comissió d'actuació i seguiment
- Junta i Equip tècnic d'EduAlter
- Entitats de segon grau, com Lafede.cat entre d'altres, i recursos externs vinculats a l'àmbit de la prevenció i abordatge de les violències sexuals (suport jurídic, psicològic, etc.)
- Eix Feminismes de LaFede.cat
- Espai de suport extern, acompanyament i supervisió de casos

Eines de suport a la tasca de les Persones de Referència

- Document "Protocol"
- Formació, compresa en el Pla de Formació d'EduAlter (Annex 1)
- Document "Portes d'entrada per a l'activació del protocol (Annex 2)
- Document "Pautes per a la primera acollida i l'acompanyament" (Annex 3)
- Fitxa de denúncia (Annex 4)
- Directori d'entitats i recursos de suport extern (Annex 5)
- Pautes per al seguiment i tancament del cas (Annex 6)
- Matriu de seguiment de l'aplicació del PAVS (Annex 7)
- Vinculació del PAVS amb la llei de prevenció de riscos laborals (Annex 8)
- Matriu de seguiment d'entrades i abordatge dels casos

4.3. Portes d'entrada i canals de comunicació

Les portes d'entrada per a l'activació del protocol són:

- El formulari o correu automàtic de la web del protocol (edualter@pangea.org)
- En persona o via correu electrònic propi, a qualsevol de les persones que formen part de la comissió de seguiment.

Important:

Quan arriba una queixa o denúncia de personal laboral o associatiu (junta, eixos, comissions...) d'EduAlter, el protocol s'activa segons el previst.

Quan arriba una queixa o denúncia de personal laboral o associatiu de les entitats col·laboradores d'EduAlter, aquesta es compromet a donar suport a la persona i a activar els procediments corresponents a la seva entitat.

4.3.1. Instruments d'entrada: Queixa i denúncia

Quan la persona agredida o la persona coneixedora d'una agressió activen el protocol poden fer-ho segons dos procediments:

Queixa:

- Sempre la rep la Comissió de Seguiment. En cas de valorar la queixa com una denúncia, s'activa el PAVS.
- Pot ser anònima i la pot fer tant la persona agredida, com una persona que adverteixi una conducta d'assetjament, o la direcció de l'entitat (actuant d'ofici).
- L'objectiu de la queixa és facilitar que les persones que viuen una situació de malestar, assetjament o agressió puguin accedir fàcilment a la Comissió de Seguiment, sense tenir la pressió del que implica fer una denúncia. EduAlter respondrà a qualsevol queixa a través de les seves comissions informant, assessorant i acompanyant la persona i, si ho desitja, preparant la fase de denúncia interna o externa amb la Comissió d'Actuació qui valorarà i impulsarà, si s'escau, una investigació.
- La queixa obre un procés per decidir com procedir: tancament del cas o obertura d'una denúncia interna per part de la persona agredida o de la Comissió d'Actuació.

Denúncia Interna

- La rep la comissió d'actuació
- No pot ser anònima i només la pot fer la persona agredida.
- Es fa omplint la Fitxa de Denúncia (**Annex 4**) que automàticament obre un expedient, comporta una investigació i finalitza en un document de relatoria (al protocol: informe vinculant) sobre les evidències, o no, provinents del relat de la persona denunciant. Aquest document servirà per proposar, si cal, mesures caute-lars o d'intervenció.
- La persona que fa la denúncia només ha d'aportar el seu relat sobre la situació viscuda, i correspon a la persona presumptament agressora provar la l'absència de la situació de violència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. Tanmateix, tota la informació aportada per la persona afectada serà de gran utilitat per a la investigació.

4.3.2. Primera acollida

1. Quan arriba una denúncia interna **s'activa el PAVS**
2. La comissió de seguiment i actuació - de manera coordinada - demanen a la persona que ha presentat la queixa o denúncia qui vol que sigui la seva persona de referència.
3. La Persona de Referència s'entrevista amb la **persona denunciant**

Tips de no actuació

No imposarem criteris i opcions: "El que ha de fer és..."

No considerarem incapaç la persona, no la revictimitzarem ni tindrem cap actitud paternalista envers ella

No ens avançarem als seus ritmes o necessitats

No generarem falses expectatives ni il·lusions

No parlarem mai des del jo "jo faria..."

Si m'està removent molt i no puc acompanyar-la, no ens deixarem afectar com si ho esti-guéssim vivint en primera persona: ella sempre està al centre.

No farem ús de mandats i privilegis: el nostre marc de vida no és el mateix que el de l'altra persona, cal tenir presents els propis privilegis

MESURES PRIMERENQUES DE PROTECCIÓ I CURA

En funció de la valoració del risc i/o dany a la persona agredida, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament, les persones de referència poden proposar a la comissió d'actuació, i aquesta a la direcció de l'entitat, l'adopció de mesures cautelars o mesures primerenques de protecció i cura.

Alguns **indicadors** que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces. La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada.

Possibles **mesures cautelars** són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials...

4.3.3. L'exploració del cas. Investigació

Després de rebre la denúncia o queixa, i de fer la primera acollida, s'activa una exploració del cas per conèixer els fets i emetre una relatoria que legítimi i constati el relat de la persona agredida vers l'entitat, així com per proposar mesures cautelars o altres mesures d'intervenció si així es considera. Aquest procés d'investigació no es pot iniciar sense el consentiment explícit de la persona afectada.

Les **Persones de Referència** seran les que executaran aquesta fase amb el suport i ajuda de la Comissió d'Actuació, si s'escau.

El **procediment de l'exploració** s'inicia sempre per escrit, amb el consentiment explícit i signat per totes les persones que hi participaran, i amb la garantia de confidencialitat.

El procediment de l'exploració consisteix en:

1. Llegir i analitzar la denúncia o queixa i la documentació que es pugui adjuntar.
2. Primera acollida: Entrevistar-se amb la persona que denuncia o fa la queixa. Cal escoltar-la, transmetre-li el compromís de l'entitat, informar-la del procediment del protocol, dels recursos que té a disposició, i de les vies possibles d'actuació, així com dels seus drets.
3. Valorar si calen mesures cautelars.
4. Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
5. Entrevistar-se amb la persona denunciada
6. Emetre l'informe vinculant o relatoria que legitima

Per a més detall sobre l'elaboració de l'informe consulteu l'**Annex 2: Portes d'entrada per a l'activació del protocol**.

Un cop recopilada tota la informació i entrevistes a les persones pertinents, es donarà per finalitzada la fase d'Exploració i Investigació.

La Comissió d'Actuació contrastarà els diferents relats i proves i valorarà la viabilitat d'una resolució interna o la necessitat de recórrer a una font externa per realitzar l'Informe Final de Conclusions.

Tot l'equip d'EduAlter és conscient de la complexitat i la dificultat que pot suposar entomar, com a entitat, la gestió d'un cas de violència sexual i és per això que, per tal de donar la millor atenció a la persona agredida, es reserva el dret de poder recórrer, en qualsevol moment, a recursos externs de suport.

RECURSOS EXTERNS DE SUPORT, ASSESSORAMENT I ACOMPANYAMENT

En tot moment es comptarà amb el suport i el coneixement de l'extensa xarxa de recursos i serveis del territori per tal que assessorin o intervinguin en el cas en qüestió. Com s'ha comentat amb anterioritat, es compta amb els recursos de La Fede.cat, així com amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals (SPA) que està a la nostra disposició per donar-nos tot el suport que necessitem. Quan hi ha una denúncia interna s'haurà de comunicar al SPA SEPRA.

Aquest document recull un seguit de fitxes amb la informació més rellevant relativa als recursos i serveis que poden ser útils en cas d'una situació de violència masclista, LGTBI-fòbica a EduAlter o les entitats amb qui col·labora.

A continuació es destaquen alguns dels principals recursos (més informació en l'ANNEX 3):

RECURSOS PER A DONES QUE HAN PATIT VIOLÈNCIES MASCLISTES EN RISC ALT.

Nom

Servei d'Atenció Recuperació i Acollida (SARA) a Barcelona

Serveis d'Intervenció Especialitzada (SIE), als municipis de més de 20.000 habitants

Servei útil en cas de

Necessitat d'acompanyament jurídic

Necessitat d'acompanyament psicològic

Dones i criatures víctimes de violència masclista

Pàgina web

SARA: <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/serveis-datencio/sara>

SIE: http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=13280

Adreça

SARA: Atenció presencial d'urgència: de 9.00 a 13.00 h, de dilluns a divendres, sense cita prèvia.

C/ Marie Curie, 16. Barcelona

SIE: diverses adreces

Telèfon

SARA: Atenció presencial general: cal concertar cita prèvia al telèfon 900 922 357 (telèfon gratuït)

Horari: de dilluns a divendres de 9.00 a 14.00 hores i de dilluns a dijous de 16.00 a 19.00 hores.

Atenció telefònica: de dilluns a divendres de 9.00 a 14.00 hores i de dilluns a dijous de 16.00 a 19.00 hores. Telèfon: 900 922 357. SIE: Diversos telèfons

Correu electrònic

sara@bcn.cat

SIE: Diversos correus

Servei/ Serveis

Servei d'abordatge integral de la violència masclista dirigit a dones o criatures en situació de risc alt. També s'ofereix atenció a persones de l'entorn.

Tipologia servei

Servei públic

Àmbit actuació servei

SARA, ciutat de Barcelona

SIE, conjunt del territori català, ciutats de més de 20.000 habitants

RECURSOS PER A DONES QUE HAN PATIT VIOLÈNCIES MASCLISTES EN RISC MIG O BAIX. (SENSE COMPLEXITATS AFEGIDES)

Nom

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

Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIADs) a municipis de més de 20.000 habitants de Catalunya

Servei útil en cas de

Necessitat d'acompanyament jurídic

Necessitat d'acompanyament psicològic

Necessitats de processos d'apoderament col·lectiu

Dones i criatures víctimes de violència masclista

Dones amb necessitats d'assessorament en diversos àmbits: laboral, emocional, jurídic, etc.

Pàgina web

PIAD: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/informacio-i-atencio/punts-dinformacio-i-atencio-les-dones-piad>

Adreça

Diverses adreces

Telèfon

PIAD: El servei funciona a través de cita prèvia trucant al telèfon gratuït 900 922 357 - de dilluns a divendres de 9.00 a 14.00 hores i de dilluns a dijous de 16.00 a 19.00 hores.

Correu electrònic

PIAD Ciutat Vella: piad_ciutatvella@bcn.cat

PIAD l'Eixample: piad_eixample@bcn.cat

PIAD Sants-Montjuïc: piad_santsmontjuic@bcn.cat

PIAD Gràcia: piad_gracia@bcn.cat

PIAD Les Corts: piad_lescorts@bcn.cat

PIAD Horta-Guinardó: piad_horta@bcn.cat

PIAD Sant Martí: piad_santmarti@bcn.cat

PIAD Sarrià – Sant Gervasi: piad_sarriasantgervasi@bcn.cat

PIAD Nou Barris: piad_noubarris@bcn.cat

PIAD Nou Barris Zona Nord: piad_nou_barris_cm@bcn.cat

PIAD Sant Andreu: piad_santandreu@bcn.cat

Servei/ Serveis

Serveis dirigits a dones amb un risc mig o baix, o a dones que no es trobin en situació de violència sense complexitats afegides. Aquest servei ofereix un psicòleg/a, un advocat/da i tallers d'apoderament.

Tipologia servei

Servei públic

Àmbit actuació servei

Ciutat de Barcelona, un PIAD per barri

Conjunt de Catalunya, a totes les ciutats de més de 20.000 habitants.

Nom

Institut Català de les Dones (ICD)

Servei útil en cas de

Necessitat d'acompanyament jurídic
Necessitat d'acompanyament psicològic
Dones i criatures víctimes de violència masclista

Pàgina web

www.dones.gentcat.cat

Adreça

Plaça de Pere Coromines, 1, 08001 Barcelona

Telèfon

900900120

Servei/ Serveis

Servei de telèfon d'atenció a les situacions de violència masclista. 24 hores i sense rastre a la factura.

També ofereixen servei d'assessorament i acompanyament psicològic, jurídic o laboral.

Tipologia servei

Servei públic

Àmbit actuació servei

Catalunya

4.4. Avaluació i seguiment

El seguiment, l'avaluació i la revisió del protocol són elements imprescindibles per al bon desenvolupament del protocol i per poder dur a terme accions de comunicació interna i externa.

Una eina tan complexa com és un protocol no pot estar exempta de revisions i millores periòdiques. A més, **el seguiment i l'avaluació són elements que contribueixen a visibilitzar el caràcter democràtic i transparent del protocol** i de l'equip que l'implementi, davant de la resta de l'organització.

Tal com s'ha apuntat anteriorment, **la Comissió de Seguiment, formada per totes les persones treballadores de l'entitat, s'encarrega d'assegurar que totes les accions incloses al protocol es porten a terme**. Es designarà una persona de l'equip tècnic com a responsable de vetllar per que es faci efectiu aquest seguiment, i garantir així que les accions de seguiment no quedin en segon terme.

Així, quan estem elaborant un protocol, cal que detallem la següent informació relativa a totes les accions: definició detallada de l'acció, persona o equips responsables de desenvolupar-les, persones o col·lectius participants en l'acció, recursos necessaris per a la implementació ; temps, diners, o recursos humans.

Cal detallar també el calendari i el termini en què s'ha de portar a terme l'acció, i un seguit d'indicadors que ens permetin el seu seguiment, i indicadors d'avaluació.

Com a eina per observar el desenvolupament de les accions previstes farem ús d'una **Matriu de seguiment (Annex 8)**, que incorpora cadascuna de les accions descrites al protocol, juntament amb els indicadors que permeten determinar si aquella acció s'ha dut a terme o en quina mesura s'ha fet.

Aquesta matriu s'omplirà periòdicament, i permetrà donar informació per l'elaboració dels informes de seguiment i generar comunicacions relacionades amb el protocol.

Avaluació de resultats

Cal mesurar en quin grau les accions previstes al protocol han contribuït a assolir els objectius que ens havíem plantejat, i als quals responien. D'una banda, s'elaborarà un **qüestionari periòdic dirigit al conjunt de la plantilla** preguntant qüestions relacionades amb com es visibilitza la implementació del protocol, quins punts forts i punts febles s'hi detecten i el grau de suport que té per part del conjunt de l'organització.

D'altra banda, es duran a terme **dinàmiques grupals d'avaluació del protocol de manera col·lectiva i periòdica**. Aquestes dinàmiques tenen l'objectiu de debatre amb més profunditat i posant sobre la taula elements qualitius que no sempre es poden recollir en els qüestionaris.

Finalment, avaluarem també l'acompanyament i la resposta que donem a les víctimes i als equips. En aquest sentit, elaborarem un **breu qüestionari dirigit a la persona que ha patit violència** sobre qüestions relacionades amb si s'ha sentit segura al llarg del procés i si s'ha sentit escoltada i tinguda en compte, i si les eines que se li han facilitat han estat útils i adequades. També **confeccionarem un registre, amb fitxes d'entrada i seguiment de cada cas**, com a eina de recollida d'informació (Annex 6). La revisió del conjunt de les fitxes de registre que hàgim fet pot servir també per identificar punts febles que s'han donat de manera recurrent, i posar les mesures necessàries per millorar la nostra resposta.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

El soroll del silenci. Guia per abaixar el volum de les violències sexuals.

Candela. Acció Comunitària i Feminista, SCCL. 2022.

Disponible a: https://candela.cat/wp-content/uploads/2022/03/GUIA_OK_kompr.pdf

Protocol per l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions.

Lafede.cat – Organitzacions per a la Justícia Global. 2020.

Disponible a: [Guia-Protocol-DEF.pdf \(lafede.cat\)](https://lafede.cat/wp-content/uploads/2020/03/Guia-Protocol-DEF.pdf)

Manual per a la gestió de les agressions masclistes a les organitzacions.

Fil a l'agulla, SCCL. 2020.

Disponible a: https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gesti%C3%B3-Agressions_Definitiu_Desembre2020.docx.pdf

Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual.

Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya. 2020.

Disponible a: <https://xes.cat/wp-content/uploads/2021/11/protocol-prevencio-assetjament.pdf>

ANNEXOS

ANNEX 1. PLA DE FORMACIÓ I INFORMACIÓ. ACCIONS REGULARS D'INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

ANNEX 2. PORTES D'ENTRADA PER A L'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL

ANNEX 3. PAUTES PER A LA PRIMERA ACOLLIDA I L'ACOMPANYAMENT

ANNEX 4. FITXA DE DENÚNCIA

ANNEX 5. DIRECTORI D'ENTITATS I RECURSOS DE SUPORT EXTERN

ANNEX 6. PAUTES PER AL SEGUIMENT I TANCAMENT DEL CAS

ANNEX 7: Matriu de seguiment de l'aplicació del PAVS

ANNEX 8. VINCULACIÓ AMB LA LLEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

ANNEX

PLA DE FORMACIÓ I INFORMACIÓ. ACCIONS REGULARS D'INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

Per tal de garantir que l'aplicació del PAVS serà l'adequada és imprescindible que les persones que conformen la nostra entitat, com a potencials usuàries d'aquest protocol, tinguin la informació i formació necessària i suficient.

Per garantir-ho, EduAlter tindrà a l'abast de tothom la informació sobre:

1. Les accions sobre el Protocol i la seva temàtica adreçades a totes les persones que conformen l'entitat.
2. També s'informarà les organitzacions o entitats que prestin serveis o estiguin contractades per l'entitat.
3. S'hauran d'adaptar els documents administratius i materials de l'entitat per a la inclusió i visibilització de la diversitat afectiva-sexual.

EduAlter elaborarà un **Pla de Formació** en jornades de formació i reflexió per als grups de treball i entitats amb qui col·labora.

Alguns dels continguts orientatius d'aquest pla formatiu poden ser:

- Construcció del gènere: relacions de poder, construcció de la masculinitat hegemònica, privilegis, socialització i desigualtats en clau interseccional.
- Perspectiva de gènere en clau feminista en el disseny, planificació i desenvolupament de polítiques socials, dins i fora de les entitats.
- Comprensió de les violències masclistes/violències sexuals des de la perspectiva feminista i de drets humans.
- Violències quotidianes més difícilment identificables i estratègies de detecció.
- Diversitat sexual i garantia de no discriminació de les persones dels col·lectius LGTBI.
- Drets i deures de les organitzacions i treballadores i treballadors davant les discriminacions i les violències amb base de gènere.
- Disseny de polítiques de cooperació i ajuda humanitària que defensin i reconeguin els drets humans de les dones i de les persones de col·lectius LGTBI.
- El procés d'elaboració del Protocol d'abordatge de les violències sexuals a Lafede.cat en clau feminista interseccional i funcionament.

Estratègicament EduAlter també dissenyarà un Pla de Formació Estratègic dirigit a les persones de la Junta, als equips tècnics i als responsables de RRHH on s'inclouran les obligacions que cal complir per part de les organitzacions quant a violències sexuals, i els drets i obligacions de treballadores i treballadors.

La Comissió de Seguiment serà l'encarregada de planificar la **formació** o taller en la matèria, com a **mínim un cop l'any**.

- Obligacions de l'entitat amb els seus equips professionals: garanties de no discriminació; integritat i seguretat; intimitat, confidencialitat i dignitat; prevenció i detecció de situacions d'assetjament; promoció de contextos laborals segurs; polítiques d'igualtat que facilitin l'eliminació de les violències; equips professionals que desenvolupin treball a terreny; etc.
- Drets i obligacions de les entitats i les seves treballadores en matèria de Riscos Laborals.
- Drets i obligacions de les persones treballadores contemplats en l'Estatut dels i les treballadores i en el Conveni Col·lectiu corresponent. (Oficines).
- Paper de la representació sindical o instruments anàlegs.

2 ANNEX

PORTES D'ENTRADA PER A L'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL

Pautes d'orientació per a la realització de l'entrevista amb la persona que ha fet la queixa o la denúncia:

a. Testimoni:

- i. S'explica el procediment a seguir i l'atenció que es pot oferir a persona agredida
- ii. S'emmarca la confidencialitat de totes les parts
- iii. Es pregunta per la situació i s'ofereix l'atenció a la persona agredida
- iv. Es registra la trobada i es fa seguiment amb la comissió corresponent

b. Junta, d'ofici

- i. S'explica el procediment a seguir i l'atenció que es pot oferir a persona agredida
- ii. S'emmarca la confidencialitat de totes les parts
- iii. Es pregunta per la situació i s'ofereix l'atenció a la persona agredida
- iv. Es registra la trobada i es fa seguiment amb la comissió corresponent

c. Persona agredida

- i. S'explica el procediment a seguir en el marc de la trobada
- ii. S'emmarca la confidencialitat de totes les parts
- iii. Es pregunta per la situació i s'escolta
- iv. S'ofereix l'atenció possible a la persona agredida: suports externs, derivacions, etc..
- v. Es registra la trobada i es fa seguiment amb la comissió corresponent

Proposta de guió per a l'elaboració de l'informe de seguiment del cas

•Introducció

- o Identificació de les persones implicades en el cas.
- o Resum general del cas.
- o Memòria de les actuacions realitzades: relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe, mesures cautelars, entre-vistes, comunicacions...

Dades sobre el cas

- o Denúncia o queixa de la persona, que ha iniciat el procés.
- o Circumstàncies, resum dels fets i antecedents.
- o Testimonis i registre de les entrevistes. Es recomana no més de tres testimonis i al més aviat possible.
- o Altres entrevistes, si calen.

Atenció a la persona agredida

- o Resum de l'entrevista i proposta d'una altra trobada si ho necessita.
- o Valoració del risc.
- o Detecció de necessitats de la persona agredida.
- o Proposta de mesures cautelars, de reparació i recuperació, o de derivació.
- o Facilitació de tota la documentació generada

Treball amb la persona agressora

- o Resum de l'entrevista.
- o Circumstàncies agreujants observades en la persona agressora, si n'hi ha.
- o Proposta de mesures de reparació, recuperació i sanció.

3 ANNEX

PAUTES PRIMERA ACOLLIDA, QUEIXA I DENÚNCIA

Acompanyem des de la cura, la confidencialitat i la seguretat

OBJECTIUS DE LA PRIMERA ACOLLIDA

- Generar vincle de confiança, comprensió i confidencialitat
- Donar seguretat i marc d'actuació
- Recollir informació clau per a les properes actuacions.

LLOC DE LA PRIMERA ACOLLIDA

- Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat i de les emocions i que ofereixi també seguretat.
- Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
- Evitar interrupcions.

PRESENTACIÓ

- Presentar-nos, generar vincle de confiança i comprensió.
- Emmarcar la confidencialitat i generar un marc d'intimitat. Agrair confiança, garantir confidencialitat. Si ho hem de compartir li demanarem permís, l'acompanyarem en això.
- Cuidar la comunicació no verbal, la presència.

ESCOLTA DE LA SITUACIÓ

- Preguntes activadores: "Què necessites? En què et puc ajudar?"
- Escolta activa. No omplirem l'espai amb consells! Fer preguntes obertes, de general a específic, centrant-nos en ella. Si ens pregunta a nosaltres tornem a ella. Validem les seves emocions, necessitats i història. Deixem clar que serem allà per ella si hi podem ser.
- Creure-la en tot moment, encara que tingui llacunes, que es confongui.. el trauma bloqueja episodis traumàtics o s'expressen a través de somnis. Creure-la encara que vagi canviant la seva història o dubti.
- Explicitar el suport i el compromís de l'entitat.
- Anomenar les violències: no les normalitzem ni minimitzem.
- Reforçar drets assertius: dret a equivocar-nos, a no fer el que no volem fer...

VALORACIÓ DE LA SITUACIÓ I EL RISC - NO PREGUNTIS DE MANERA CONCRETA., DEDUEIX DE FER PREGUNTES GENERALS.

- Freqüència de la violència / agressió / assetjament: puntual, permanent...?
- Punt del cicle de la violència en el que es troba (acumulació de tensió, explosió, re-conciliació O lluna de mel; retorn a la fase d'acumulació.
- Ha intentat sortir-ne? Quins són els límits?
- Qui coneix la situació? Té xarxa de suport?

ESCOLTAR I ACOLLIR DUBTES QUE PUGUI TENIR ACTIVAR ESTRATÈGIES D'AFRONTAMENT, SENSE FORÇAR

- Què t'ha servit en altres situacions per afrontar situacions d'impacte? O de suport: protocols, suport mutu, serveis, amistats, familiars...
- Minimitzar el risc, dins del que estigui en el control de la dona.
- Prevenció de recaigudes
- Trencar el silenci, col·lectivitzar el malestar. Activar Xarxes de suport, seguretat i comprensió

PRESENTAR POSSIBLES PROPERS PASSOS:

- Explicar i emmarcar el camí que es seguirà, sempre amb el seu consentiment i al seu ritme. Ella sap la seva necessitat actual i activarà els recursos quan ho conside-ri.
- Enfortir el seu protagonisme, que no es perdi en el protocol, en les persones que l'atenen... tenir un referent clar, no marejar-la.
- Presentar aliades estratègiques: contacte amb professionals, entitats... on podem connectar aquesta dona quan ella ho digui?

TANCAMENT

- Oferir contacte i, si s'escau, propera trobada
- Oferir disponibilitat realista: no dir-li estem en qualsevol moment que necessitis si no és real. Dir-li a partir de tal hora, em pots trobar aquí o allà

4 ANNEX

ANNEX 4: FITXA DE DENÚNCIA INTERNA³

Núm. Expedient:	
Dades de la persona denunciada	
Nom i cognoms	DNI / NIE
Edat	Sexe
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica
Dades de la persona afectada que fa la denúncia	
Nom i cognoms	DNI / NIE
Edat	Sexe
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica
Relat dels fets⁴ (Concreció del motiu; adjuntar-hi documentació justificativa, si cal)	

3- 1 En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme al voltant de la tramitació de la denúncia es respectarà el marc legal vigent de protecció de dades de caràcter personal

4- Si falta espai cal emplenar en un altre full i numerar-lo.

AMB COMPLEXITATS AFEGIDES

Nom

Centre de Serveis Socials

Servei útil en cas de

Necessitat d'acompanyament jurídic

Necessitat d'acompanyament psicològic

Dones i criatures víctimes de violència masclista

Persones víctimes de violència LGTBI-fòbica

Dones que exerceixen la prostitució (SAS)

Dones víctimes de la trata (UTEH)

Homes agressors (SAH)

Necessitat d'habitatge d'urgència (CMAU-VMI)

Pàgina web

<https://ajuntament.barcelona.cat/serveissocials/ca/canal/quin-centre-de-serveis-socials-em-correspon>

Adreça

Diverses adreces

Telèfon

Diversos telèfons

Correu electrònic

Diversos correus

Servei/ Serveis

Servei dirigit a dones amb un risc mig o baix, o a dones que no es trobin en situació de violència amb complexitats afegides. Aquest servei comprèn els serveis següents:

- SAS (Servei d'Atenció Socioeducativa)
- UTEH (unitat contra el tràfic d'éssers humans)
- SAH (servei d'atenció a homes per a la promoció de relacions no violentes)
- Centre LGTBI Barcelona.
- Centre municipal d'acolliment d'urgència per violència masclista (CMAU-VMI, recursos d'acolliment de llarga estada, pisos pont).

Tipologia servei

Servei públic

Àmbit actuació servei

Ciutat de Barcelona, un centre per barri

RECURSOS EN CAS D'EMERGÈNCIA

Nom

Centre d'urgències i emergències Socials de Barcelona (CUESB, Centre d'Urgències Socials de Barcelona)

Servei útil en cas de

Situació d'emergència d'algun tipus.

Pàgina web

<https://ajuntament.barcelona.cat/serveissocials/ca/canal/urgencies-i-emergencies-socials>

Adreça

C/ Llacuna 25. Barcelona

Telèfon

900703030

Servei/ Serveis

Servei generalista d'urgències i emergències, per quan estan tancats la resta de serveis. 24 hores/365 dies l'any.

Tipologia servei

Servei públic

Àmbit actuació servei

És presencial, però hi pot accedir tothom.

RECURSOS PER A VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA SEXUAL

Nom

Hospital Clínic

Servei útil en cas de

Violència sexual recent (l'últim any)

Adreça

c/ Villarroel, 170. Barcelona

Telèfon

932 275 400

Servei/ Serveis

Abordatge integral de violències sexuals recents (últim any). Cal anar-hi d'urgència, i proporcionen una atenció integral.

Tipologia servei

Servei públic

Àmbit actuació servei

És presencial, però hi pot accedir tothom.

RECURSOS PER A PERSONES DEL COL·LECTIU LGTBI

Nom

Servei d'Atenció Integral LGTBI (SAI), als municipis de més de 20.000 habitants

Servei útil en cas de

Persones víctimes de violència LGTBI-fòbica

Acompanyament i assessorament jurídic, psicològic, etc. a persones LGTBI

Pàgina web

https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgtbi/atenciointegral/xarxasai/

Adreça

Diverses adreces

Telèfon

Diversos telèfons

Correu electrònic

Diversos correus

Servei/ Serveis

Servei d'abordatge integral a persones LGTBI.

Tipologia servei

Servei públic

Àmbit actuació servei

SAI, conjunt del territori català, ciutats de més de 20.000 habitants

RECURSOS EN MATÈRIA DE DRETS LABORALS

Nom

Punts de defensa dels drets laborals

Servei útil en cas de

Necessitat d'acompanyament i assessorament laboral

Pàgina web

<https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/cat/assetsocupacio/programes/pagina49049/coneix-els-teus-drets.do>

Telèfon

900 533 175

Servei/ Serveis

Servei d'assessorament laboral. Especialment útil en casos d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe a la feina

Tipologia servei

Servei públic

Àmbit actuació servei

Barcelona

RECURSOS EXTERNS DE SUPORT / ENTITATS FEMINISTES

NOM	SERVEIS QUE OFEREIX
Hèlia. Associació de suport a les dones que pateixen violència de gènere http://heliadones.org/ca/	Servei de prevenció, detecció, atenció i recuperació per a dones i criatures víctimes de violència masclista. S'ofereix acompanyament psicològic, jurídic i apoderament a través del treball comunitari.
L'esberla https://www.esberla.cat/	Servei d'acompanyament d'entitats i organitzacions en la reparació i la recuperació, i també la prevenció de violència. Formació i acompanyament en matèria de violències sexuals en l'àmbit comunitari.
Fil a l'agulla https://filalagulla.org/	Servei d'acompanyament d'entitats i organitzacions en la reparació i la recuperació, i també la prevenció de violència. Acompanyament a homes agressors en el procés de gestió de la violència.
Associació de drets sexuals i reproductius https://lassociacio.org/	Atenció a adolescents i joves en matèria de violències sexuals.
AADAS http://aadas.org.es/	Acompanyament a dones en matèria de violències sexuals.
Creación positiva https://creacionpositiva.org/	Atenció a dones que han patit violències sexuals i VIH.
Mujeres pa'lante http://www.mujirespalante.org/	Acompanyament a dones migrades.
SICAR http://adoratrius.cat/ca/benvingut/	Acompanyament a dones víctimes de trata.
Valentes i acompanyades https://valentesiacompanyades.org/	Acompanyament a dones en l'àmbit dels matrimonis forçats.
SINDILLAR https://sindillar.org/	Acompanyament a dones treballadores de la llar i de les cures.
CONEXUS https://fundacionconexus.es/	Acompanyament a dones i filles en situació de violència i també agressors, i també violència ascendent (de fills a mares).
Metzineres https://metzineres.net/index-ca.html	Acompanyament a dones que consumeixen o sense llar.
Ca la dona https://caladona.org/	Espai de dones i per a dones. Punt de trobada dels feminismes a Barcelona.
Ca l'Aurèlia http://calaurelia.cat/	Ajuda integral contra la violència masclista.
Fundació Aroa https://fundacioaroa.org/	Empoderament per a la salut i la igualtat de les dones.
Candela https://candela.cat/materials/	Cooperativa d'acció comunitària i feminista
Dones no estàndards http://donesnoestandards.cat	Acompanyament i formació en matèria de violència masclista i salut de dones amb diversitat funcional.
Dones amb Empenta https://www.dae.cat/	Acompanyament, suport i formació a dones, infants i famílies.

*Aquesta informació està actualitzada a febrer de 2021. Caldrà actualitzar aquesta informació periòdicament

Aquest document ha estat elaborat per l'Esberla i Quotidiana per a l'Eix de Feminismes de Lafede.cat Organitzacions per a la Justícia Global. Se'n permet l'ús i reproducció amb finalitat no lucrativa citant la font.

6 ANNEX

PAUTES DE SEGUIMENT I TANCAMENT DEL CAS

GESTIÓ DEL CAS	SEGUIMENT DEL CAS	Valoració de la situació i el risc: ALT - MITJÀ- BAIX	
		Especifiquen el tipus de violència:	
		Especifiquen la freqüència de la violència: és puntual o permanent? moment del cicle de la violència (si la denúncia arriba en la fase d'explosió, la resposta haurà de ser molt ràpi-da) [1].	
		Especifiquen si la denunci- ciant ja ha intentat sortir de la situació de violència abans.	
		Especifiquen qui coneix la situació.	
		Especifiquen si hi ha por, que pot ser també un indi- cador de risc, tot i que la por no té perquè ser-hi sempre.	
		Identificació de les neces- sitats de la persona denun- ciant	
		Informació relativa a la investigació	
		Mesures cautelars que s'han pres (en cas que se n'hagin pres)	
		Informació relativa a la pri- mera trobada	
		Informació relativa a la se- gona trobada (si s'escau)	
		Informació relativa a la ter- cera trobada (si s'escau)	
		Informació relativa a tro- bades amb testimonis (si s'escau)	

GESTIÓ DEL CAS	TANCAMENT DEL CAS	Elements clau de l'informe vinculant. Resolució del cas	
		Document adjunt	
		Mesures proposades en relació a la persona denunciada	
		Mesures proposades en relació a la comunitat	
		Mesures proposades en relació a la persona denunciant	
		Eines de suport per a la persona denunciant. Anotar totes aquelles eines o serveis als que ha accedit.	
		Data de tancament del cas	
		Principals elements que justifiquen el tancament del cas:	
		Aspectes a tenir en compte en el futur:	

7 ANNEX

MATRIU DE SEGUIMENT DE L'APLICACIÓ DEL PAVS

FASE	ACTUACIÓ	RESPONSABLES	INDICADORS
PREVENCIÓ DE TECCIÓ	FORMACIÓ INTERNA	COMISSIÓ SEGUIMENT	1. Organitzar i planificar jornades de formació i reflexió internes sobre la temàtica. Un cop l'any.
			2. Incorporar procediments segurs de selecció de personal.
			3. Formació a partir de casos un cop l'any per a tot el personal de la junta i de l'equip tècnic
			4. instruments de detecció de violències a l'entitat i diagnosi en clau de gènere. (qüestionaris, observació)
PREVENCIÓ	CULTURA DEMOCRÀTICA	COMISSIÓ SEGUIMENT	5. Un cop al trimestre realitzar una jornada interna de cures a l'equip
			6. Vetllar per la redistribució de poder dins de l'entitat, així com per la paritat de gènere, la representativitat diversa i la transparència comunicativa i econòmica.
			7. Actualització del Pla de riscos laboral i les actuacions pertinents
			8. Tasques rotatives com a persona referent de les actuacions del PAVS. Així com de les tasques més repotductives de l'entitat.
PREVENCIÓ	DIFUSIÓ PAVS I SENSIBILITZACIÓ	COMISSIÓ SEGUIMENT	9. Publicació el nostre compromís als webs i xarxes socials.
			10. Planificació i organitzant actuacions de sensibilització a centres educatius
			11. Promovent accions i campanyes d'informació i sensibilització.
			12. Difonent de forma transparent el nostre PAVS i compartint-lo quan calgui.
			13. adaptar els documents administratius i materials de l'entitat per a la inclusió i visibilització

PREVENCIÓ	COMPROMÍS I ALIANÇES AMB EL PAVS	COMISSIÓ SEGUIMENT	14. creació de cartes de compromís amb els grups de treball més estables.
			15. Mantenint vinculació directa amb la Guia Sembrant Cures.
			16. Incorporant criteris de compromís amb les entitats amb qui compartim espais
			17. Participar en jornades de formació i reflexió sobre violències masclistes i sexuals. Un cop l'any.
ACTUACIÓ	AVALUACIÓ	COMISSIÓ SEGUIMENT	18. Elaborar informes anuals sobre el desplegament, funcionament i avaluació del protocol.
			19. com a mínim una dinàmica avaluativa a l'any per part de la comissió de seguiment
			20. Revisió i actualització de la matriu de seguiment del PAVS
ACTUACIÓ	ABORDATGE DE CASOS	COMISSIÓ SEGUIMENT	21. Elaborar i cercar bones pràctiques d'actuació
			22. registre dels casos d'entrada i fitxes de seguiment
			23. Elaborar els informes anuals dels casos atesos

8 ANNEX

VINCULACIÓ AMB LA LLEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals estableix l'obligatorietat d'identificar els perills per a la salut dels i les treballadores i de prendre mesures per evitar-los.

En aquest sentit, la nostra entitat pot elaborar una Avaluació de Riscos Psicosocials per tal de detectar possibles situacions de violència.

Aquest PAVS té la voluntat de ser part del Pla de Prevenció d'EduAlter i complementa les obligacions que té en matèria preventiva.

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb polítiques i accions preventives dirigides a la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per erradicar la discriminació estructural dels sexes.

És per això que EduAlter ha pres un compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament promovent polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificulti qualsevol tipus de violència.

El compromís explícit de tota l'estructura de l'entitat és essencial i requisit inexcusable per elaborar el protocol i executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.

Les mesures concretes que recull el Codi de Pràctiques de la Comissió Europea i contemplats en el nostre PAVS són:

- Declaració de Principis.
- Comunicació de la Declaració.
- La Responsabilitat.
- Formació.
- Procediments.
- Resolució Informal.
- Consells i Assistència.
- Procediments per a la Reclamació.
- Investigació.
- Sistema d'Infraccions i Sancions Disciplinàries.

D'acord amb la LOIEDH, les actuacions destinades a fer front a l'assetjament han de ser negociades amb la representació de les persones treballadores, i és fonamental que siguin conegudes pel conjunt de la plantilla. Per tant, EduAlter també es compromet a fer-ho i a generar confiança fomentant la col·laboració de totes les persones de l'organització.

Les desigualtats socials i de gènere poden afectar la salut i la seguretat de les persones en el treball i influir-ne en la productivitat. Alguns estils de gestió i d'organització del treball, així com el context i l'entorn laboral, poden generar desigualtats en les exposicions a determinats factors de risc, en especial psicosocials, entre homes i dones.

Normalment la violència no és una conducta puntual sinó el resultat d'una sèrie de practiques organitzatives i interpersonalment deficients, que es van gestant en el dia a dia. Les accions violentes són el reflex de llacunes en l'activitat preventiva de l'organització.

Més enllà de les actituds personals, la incidència de situacions d'assetjament està molt vinculada a determinats aspectes del mateix entorn i context laboral. En aquest sentit s'estableixen diferents

Factors de Risc:

1. Estils de gestió: Un estil de gestió que tendeix a afavorir un comandament disciplinari, intolerant i discriminatori que crea un clima de por, desconfiança i competència excessiva:

- Estructures de poder jeràrquic i inequitat en les promocions, contractació, salaris, etc.
- Entorns laborals d'alta inestabilitat i situacions de precarietat que generen una alta consciència de vulnerabilitat.
- Entorns poc professionals o poc ètics (llocs de treball poc definits, molta incertesa en relació amb els requeriments professionals).
- Entorns d'inestabilitat organitzativa (moments de canvi de titularitat en l'entitat, canvis organitzatius, etc.).

Existeixen un seguit d'instruments i estratègies que ajuden a pal·liar o a corregir aquests factors de risc referents als estils de gestió. EduAlter afavoreix el flux d'informació entre les persones treballadores, promou un lideratge participatiu i estimula la cohesió grupal amb dinàmiques de col·laboració dins i fora de l'organització.

1. Context laboral:

- Entorns en els quals hi ha diferències importants en la proporció entre dones i homes.
- Entorns en els quals hi ha grans diferències de poder formal (estatus) o informal (experiència) entre sexes (un gran nombre de dones està sota el comandament d'uns quants homes).
- Entorns molt "sexualitzats" o sexistes en els quals els símbols i imatges sexuals són utilitzats fora del seu context com a estratègia comercial o entorns on les bromes de caràcter sexual, pòsters amb imatges sexuals, etc., són comuns.
- Un dels instruments més eficaços per acompanyar les eines de prevenció és l'establiment de mesures específiques per garantir la plena integració i igualtat efectiva de les dones en l'entorn laboral, instrumentalitzades amb els plans d'igualtat.

1. Resposta que aquestes actituds o comportaments reben de l'organització:

- Percepció de tolerància davant l'assetjament.
- Falta de recursos i mecanismes de suport.
- No-intervenció, ni resolució de les comunicacions i denúncies presentades. Si les denúncies no es prenen amb responsabilitat o si és poc probable que els autors d'aquest tipus de conducta siguin efectivament sancionats, es genera una cultura de tolerància a l'assetjament.

Pel que fa a aquests factors de risc derivats de la resposta de l'organització, l'establiment d'un compromís explícit per part de l'entitat (declaració institucional) contra l'assetjament, la desaprovació de forma clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives, i l'aplicació de mesures disciplinàries severes, en el cas que es produeixin, són estratègies que mostren la voluntat de tolerància zero que poden tenir incidència coercitiva en l'assetjament. Una organització en la qual hi ha una cultura de tolerància zero a l'abús i a l'assetjament (de qualsevol tipus) afavoreix la contenció d'aquestes conductes i permet crear un clima de confiança que permet a les persones comunicar aquestes situacions sense por a les represàlies.

1. Indicadors d'alerta: En qualsevol sector d'activitat i tipus d'entitat, l'assetjament pot adoptar formes molt subtils i, per tant, pot ser difícil de detectar. En aquest sentit, cal parar atenció als aspectes que poden actuar com a indicis que s'està produint una situació d'assetjament a l'entitat:

- Els comportaments i les actituds que es produeixen a la feina (a través de l'observació personal, de les converses amb les persones treballadores...).
- Les entrevistes amb les persones treballadores que deixen la feina.
- Baixes reincidents o de llarga durada.
- L'augment de queixes en determinats llocs de treball.
- L'augment en els nivells d'absentisme i rotació de personal.
- Les situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores, clientela o amb la direcció.

Les entitats petites i amb menys recursos de gestió han d'aprofitar els avantatges que els dona una relació més directa i propera amb les persones, en el dia a dia, per observar les dinàmiques i comportaments que hi ha.

Una de les formes més efectives d'evitar l'assetjament és promoure unes relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals. La sensibilització, la informació i la formació són estratègies bàsiques perquè tothom n'assumeixi la responsabilitat, evitant les accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i identificant els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament.

Les accions de sensibilització, informació i formació persegueixen l'objectiu de facilitar que dones i homes prenguin consciència del seu comportament assumint la seva part de responsabilitat així com promoure un canvi en les actituds en relació amb el rol de les dones en el treball.

A EduAlter cal que tothom tingui clar que s'han d'evitar aquells comportaments que poden comportar que una persona se senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.

L'Equip Motor i Redactor juntament amb la creació de la Comissió de Seguiment ja són accions que s'aixopluguen sota l'Eix de Prevenció.

Autoria:

EduAlter

**Amb el
suport de:**



lafede  **CAT**
organitzacions
per a la
justícia global