

OBSERVATORI DESC

# PROTOCOL PER A L'ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

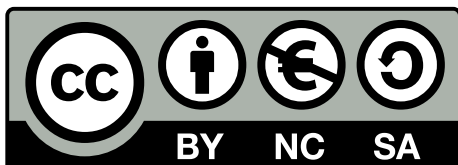
FEBRER 2022



Autoria: Observatori DESC

Maquetació i gràfics: Diana Virgós Vivó

Fotografies: Joanna / Fotomovimiento



Aquest document està publicat sota llicència **Reconeixement - NoComercial - CompartirIgual** que permet que altres reorganin, adaptin i desenvolupin aquest document sense finalitat comercial, sempre i quan s'atribueixin i les noves creacions es registrin sota les mateixes condicions.

# ÍNDEX

<b>SESSIÓ #0</b> .....	<b>4</b>
1. Per a què és necessari?	5
2. Definició i conceptualització	6
3. Àmbit d'aplicació	8
<b>SESSIÓ #1 PREVENCIÓ I TRANSFORMACIÓ</b> .....	<b>10</b>
<b>SESSIÓ #2 DETECCIÓ</b> .....	<b>13</b>
<b>SESSIÓ #3 ATENCIÓ</b> .....	<b>15</b>
1. Procés inicial d'obertura	16
2. Procés d'investigació:	18
3. Procés de tancament: informe de conclusions	21
<b>SESSIÓ #4 RECUPERACIÓ I REPARACIÓ</b> .....	<b>20</b>
1. Principis d'actuació en la recuperació i reparació	22
2. Actuacions per a la recuperació de la víctima	22
3. Actuacions de reparació de l'entitat	23
4. Actuacions per a la reparació de la víctima	23
5. Intervencions amb la persona agressora	24
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>27</b>
<b>ANNEX I - RECURSOS PER A LA DETECCIÓ</b> .....	<b>28</b>
<b>ANNEX II - RECURSOS EXTERNS DE SUPORT</b> .....	<b>28</b>

# SESSIÓ #0

Un protocol constitueix una eina que ha d'ajudar a prevenir, identificar, entomar i resoldre agressions de naturalesa masclista. Amb limitacions i potencialitats, com a qualsevol eina, i l'aplicació del qual no pot substituir la contextualització adequada de cada cas concret, d'accions personals i col·lectives d'altra mena que també poden ser expressió d'una cultura masclista que cal combatre des de tots els àmbits.

## 1. Per a què és necessari?

- Prendre consciència de les lògiques que travessen l'Observatori, com a entitat que forma part d'una cultura i societat patriarcal
- Incorporar i enfortir la mirada feminista, essent l'Observatori una entitat de defensa dels Drets Humans
- Mostrar, juntament amb les altres organitzacions que integren La Fede, zero tolerància davant de certes situacions
- Establir uns passos per abordar aquestes situacions en facilita la gestió, essent l'Observatori una entitat petita i propera
- Posar al centre les cures i els ritmes de treball, per repensar les dinàmiques internes en períodes de càrrega de treball elevada
- Iniciar un procés de reflexió profunda per a la seva elaboració conjunta que convidi a la responsabilització del resultat obtingut
- Impregnar les nostres relacions i fer realitat les paraules declarades per l'entitat
- Contribuir a una cultura de gestió de conflictes

## 2. Definició i conceptualització

**a. Pràctiques discriminatòries:** conductes i formes de fer que configuren situacions, micromasclismes o un clima organitzacional d'intimidació, hostilitat, humiliació, ofensa o degradació. Poden ser sexuals, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual.

Mansplaining	Maninterrupting	Gaslighting o Llum de gas	Assetjament ambiental
<p>Explicacions o aclariments innecessaris, per part d'un home, fets amb condescendència, ostentant coneixements i pressuposant superioritat intel·lectual i capacitat de comprensió més baixa</p> <p>Necessitat de donar suport per part d'un home a la intervenció d'una dona per tal que aquesta sigui considerada legítima</p> <p>Infravaloració d'opinions</p> <p>Ocupació de l'espai verbal dissuadint la participació de les dones</p> <p>Invisibilització de la dona com a creadora de coneixement</p>	<p>Interrupció d'un home feta durant una intervenció d'una dona</p>	<p>Ambient basat en la negació de l'estructura patriarcal de la societat</p> <p>Creació de narratives desfavorables a la persona que ha patit una pràctica discriminatòria, agressió o violència</p> <p>Negació de la pràctica discriminatòria, agressió o violència per part de la persona que l'ha dut a terme</p> <p>Narrativa persistentment negativa sobre les capacitats personals o professionals de la persona que pateix pràctiques discriminatòries</p>	<p>Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual</p> <p>Cultura organitzacional autoritària i patriarcal; amb lideratges carismàtics i personalistes</p> <p>Acudits i bromes que resultin ofensives</p> <p>Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges</p> <p>Material gràfic (cartelleria, revistes, fanzines, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbòfob, homòfob, trànsfob o bífob</p> <p>Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempos</p> <p>Entorn competitiu</p>

[Exemples extrets parcialment del Protocol de la XES]

**b. Agressions masclistes o assetjament per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual:** conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona, la seva identitat, expressió de gènere o la seva preferència sexual, que creen un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o segregat.

Per raó de gènere	Per raó d'identitat de gènere	Per raó d'expressió de gènere	Per raó de preferència sexual
Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones	Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans	Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones amb expressions, gustos i comportaments diferents als esperats per un determinat gènere	Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales
Utilitzar humor sexista	Utilitzar humor trànsfob		Utilitzar humor lesbòfob, homòfob o bibòfob
Ridiculitzar persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe	Adreçar-se, per mitjà de formes ofensives a una persona en funció de la seva identitat de gènere	Adreçar-se, per mitjà de formes ofensives a una persona en funció de la seva expressió de gènere	Adreçar-se, per mitjà de formes ofensives a una persona en funció de la seva preferència sexual
Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure valor)	Ridiculitzar la persona en funció de la seva identitat de gènere	Ridiculitzar una persona en relació a la seva expressió de gènere	Ridiculitzar una persona en relació a la seva preferència sexual
Menystenir la feina feta per dones; desacreditació professional	Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)	Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)	Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

[Exemples extrets parcialment del Protocol de la XES

**c. Agressions o assetjament sexuals:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Verbal	No Verbal	Físic
Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives	Mirades lascives al cos	Apropament físic excessiu
Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona	Gestos obscens	Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals	Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit	El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)
Exercir pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals	Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu	Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos
Demandar favors sexuals		

[Exemples extrets parcialment del Protocol de la XES]

### 3. Àmbit d'aplicació

S'estableixen dos àmbits principals.

#### Dins de l'organització:

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 i entorns relacionals de l'entitat. És aplicable a:

- Equip tècnic
- Becaris i becàries o personal en pràctiques
- Junta, assemblea i voluntariat
- Qualsevol persona que presti els seus serveis a l'entitat

Els fets s'han de produir dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis:

- Espais o instal·lacions
- Activitats o serveis organitzats per l'entitat fora de les instal·lacions
- Fets denunciats relacionats amb desplaçaments de l'entitat

Davant una relació contractual amb una altra empresa o entitat:



- Les empreses contractades o entitats externes han de ser informades de l'existència del Protocol.
- En cas de produir-se un cas d'assetjament sexual entre personal de l'entitat i altres empreses 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.

### **Fora de l'organització**

- La persona agressora és treballadora de l'Observatori i es desconeix la víctima: l'Observatori es posarà en contacte amb l'entitat /mitjà pel qual hagi arribat la denúncia per assegurar que la víctima està rebent el suport necessari.
- La persona agressora és treballadora de l'Observatori i es coneix la víctima: l'Observatori es posarà en contacte i entomarà les accions que es considerin oportunes, amb l'objectiu d'evitar esdevenir un espai aliè per la víctima
- La persona agressora no és treballadora de l'Observatori, però la víctima sí: es realitzarà l'acompanyament i seguiment que es consideri oportú i, entre d'altres mesures, es facilitarà el teletreball.

Dins de l'actuació prevista en el protocol, es diferencien quatre línies diferents d'actuació: prevenció i transformació, detecció, atenció i recuperació i transformació. En l'elaboració del protocol, cadascuna d'aquestes línies ha estat tractada en una sessió diferent.

# SESSIÓ #1

PREVENCIÓ I TRANSFORMACIÓ

### a. Comissió de seguiment

S'establirà una **comissió de seguiment** conformada per dues persones de l'equip, almenys una de les quals amb continuïtat dins l'entitat. Aquesta comissió haurà d'estar formada per almenys una dona o persona que no s'identifiqui com a home. Aquesta composició tindrà una durada de dos anys. El seu objectiu serà organitzar les formacions corresponents i fer revisió anual del Protocol per tal d'actualitzar-lo si és necessari i ho plasmarà en una acta.

### b. Formació

La comissió de seguiment i la Direcció s'encarregaran que es realitzi una formació / taller en la matèria, com a mínim un cop l'any.

### c. Espais de cures

- S'incorporarà una ronda inicial a les reunions d'equip per compartir com estem.
- Es reservarà una estona de les reunions estratègiques trimestrals per a parlar de com ens trobem a l'equip i fer crítica i autocrítica respecte actituds masclistes o de poder.

### d. Difusió del protocol:

Es donarà a conèixer el protocol un cop finalitzat i es farà explícita la tolerància zero a les violències masclistes a la nostra organització. Es farà difusió externa de l'existència del protocol, dels motius pels quals s'ha elaborat i del seu contingut principal (web i altres canals).

Es donarà a conèixer el protocol tant en els processos de contractació de noves persones com quan hi hagi noves incorporacions a l'equip, la Junta, de pràctiques o altres espais.

La resta d'elements de difusió/comunicació es determinaran en funció de les necessitats dels processos d'atenció, recuperació i reparació; així com dels circuits i criteris existents a l'entitat. En qualsevol cas, el procés no es comunicarà públicament a excepció d'així decidir-ho com a mesura cautelar en el moment de l'informe inicial, consensuat per la comissió, la víctima, la direcció/junta i comunicació, o bé si així ho sol·licita la persona agredida com a mesura reparadora.

### e. Llenguatge inclusiu

Es promourà l'ús del llenguatge inclusiu com a entitat.

### f. Revisió del protocol

Per a assegurar el correcte funcionament del protocol, que estarà actualitzat i adaptat a l'equip, **la comissió de seguiment en farà una revisió anual**.

# SESSIÓ #2

DETECCIÓ

### a. Accions de detecció dins de l'equip

Es farà una detecció inicial a les reunions d'equip, en què la tasca d'aplicar les eines i anotar els resultats serà rotatòria. Les eines que s'aplicaran són el [comptador de temps](#) parlat i l'[eina d'observació de gènere](#) de la XES (a decidir).

- S'aplicaran les mateixes eines de manera periòdica, durant un mes cada dos mesos (*periodicitat revisable*).

### b. Detecció per part de l'equip

En les tasques de cures i en la detecció intrínseca de pràctiques discriminatòries, agressions o violències per part de tot l'equip, s'aplicarà una actitud no paternalista, una visió transversal respecte la persona que estigui patint les actituds detectades i una escolta activa.

### c. Revisió anual de la situació a l'entitat

La comissió de seguiment redactarà una **acta anual** que reculli la revisió de l'aplicació del protocol, els resultats de les sessions d'autocrítica als que es fa referència al segon apartat i l'obertura i /o tancament d'expedients de casos. L'acta s'incorporarà a la memòria anual de l'entitat i es farà una comunicació específica al respecte, on s'explicaria l'actuació de l'entitat en l'últim any respecte del protocol, però sense entrar en detall. D'aquesta manera, queda un registre de l'actuació de l'Observatori sense comprometre la intimitat de les persones involucrades.

# SESSIÓ #3

ATENCIÓ

Es crearà una comissió d'atenció de 2 persones i 1 suplent, almenys una de les quals amb continuïtat dins l'entitat, que guiaran i seguiran tot el procés d'atenció a la víctima en cas de violències masclistes. Aquesta comissió haurà de tenir almenys una dona o persona que no s'identifiqui 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 víctima, es dissoldrà la comissió i se'n crearà una de nova.

El procés d'atenció a la víctima consta de:

- Procés inicial d'obertura
- Procés d'investigació
- Procés de tancament

## 1. Procés inicial d'obertura:

Les actuacions que durà a terme seran:

**A. Rebuda de queixes.** Es crearà una **adreça de correu electrònic específica** per rebre notificacions sobre possibles casos susceptibles d'aquest protocol. Les persones que conformen la comissió el tindran redirigit als seus correus electrònics respectius per assegurar la rapidesa de resposta. Si la persona víctima d'una violència masclista o algú que presencia una agressió ho considera oportú, també podrà notificar-ho per telèfon o cara a cara.

**B.** La comissió confirmarà a la víctima la rebuda de la queixa **com a màxim al cap de 3 dies**. Aquest acusament de rebut es farà per via del correu electrònic de la comissió i implica l'obertura d'un expedient i, per tant, **l'activació del protocol**.

**C.** La comissió farà una primera **acollida** de la persona afectada, en cas que aquesta ho vulgui, en què li proporcionarà informació i recursos externs, li explicarà el funcionament de tot el procés, li oferirà suport i li preguntarà què necessita i si cal aplicar *mesures cautelars* (com per exemple, un canvi de lloc de treball (teletreball), reordenació del temps de treball o permís retribuït, evitar compartir espais amb la persona agressora, entre d'altres).

**D.** La comissió escriurà un breu **informe inicial** exposant:

- i. L'activació del protocol amb dades, dates i persones involucrades.



- ii. Una explicació dels fets segons el relat de la víctima.
- iii. L'adopció o no de mesures cautelars.
- iv. Finalització d'aquesta fase inicial i inici de la següent o tancament de l'expedient.
- v. La comunicació o no de l'obertura de l'expedient, que s'adoptaria de forma excepcional com a mesura cautelar, en cas que així es consensuï entre la comissió d'atenció, la víctima, la direcció/junta i comunicació.

E. La comissió serà l'encarregada d'escriure l'informe, però si la víctima ho vol, podrà participar en la redacció de l'informe, no participar-hi i redactar una denúncia a part amb el suport de la comissió, o no participar en cap tipus de redactat.

F. Aquest informe servirà com a denúncia, si no n'hi ha una d'específica, i es realitzarà en un període de **dues setmanes màxim** des de l'acusament de rebut. L'emissió de l'informe implica la finalització d'aquesta primera fase i suposa l'inici de la següent fase d'investigació, sempre que la persona afectada doni el seu **consentiment** de manera explícita. S'enviarà l'informe des del correu de la comissió a la persona afectada. La seva resposta, favorable o no, a continuar el procés ha de quedar registrada. Només en cas que la persona afectada decideixi que no vol seguir endavant amb la queixa o denúncia, l'informe indicaria el tancament de l'expedient.

G. A l'informe s'hi pot adjuntar una **denúncia** redactada per la persona afectada o amb el suport de la comissió, que aporti, si es considera oportú, proves.

H. A continuació s'iniciarà una segona fase d'investigació més profunda, que inclourà la **recollida de documentació i la realització d'entrevistes** per part de la comissió.

I. Conscients de la dificultat d'entomar-ho com a entitat, es recorrerà a recursos externs d'altres entitats, per donar una millor atenció a la víctima.

És molt important que la comissió vetlli per **garantir la confidencialitat del procés**.

## 2. Procés d'investigació:

Un cop obtingut el consentiment de la persona afectada per la continuació del procés, s'inicia la fase d'investigació del protocol. L'objectiu d'aquest procés és recollir la informació pertinent.

Les actuacions que es duran a terme durant aquesta fase són les següents:

1. Des del correu electrònic de la comissió d'actuació s'enviarà l'informe, i la denúncia en el seu cas, a la persona acusada de l'agressió. En aquesta comunicació s'avisarà a la persona acusada de la possibilitat d'aportar proves i de proposar testimonis. Es fixarà una **reunió presencial** entre la comissió i la persona acusada per tal que aquesta es pugui expressar, realitzar aclariments i aportar material probatori.
2. Si la persona acusada ho desitja, **es podrà fer una segona reunió** per recollir més informació.

El material probatori que es pot aportar poden ser les declaracions de la víctima, de la persona acusada, testimonis, correus electrònics, vídeos, àudios, entre d'altres.

3. En cas que la persona afectada o l'acusada hagin proposat **testimonis** com a prova, s'entrevistarà aquestes persones. La comissió també pot sol·licitar entrevista amb persones no proposades per les parts, si es creu que poden aportar informació necessària i aclaridora.

Com a criteri general, es recomana que el nombre de testimonis aportats per cada part no sigui superior a tres, per tal de preservar la confidencialitat del procés i la intimitat de les persones implicades. Tot el material probatori ha d'ésser documentat per tal que pugui ser contrastat posteriorment. S'eliminarà per part de la comissió un any després del tancament del procés.

És recomanable també que les entrevistes amb els testimonis es realitzin en el menor espectre de temps possible, a poder ser durant el mateix dia i coincidint amb la primera reunió presencial amb la persona acusada. Tanmateix, es preveurà un interval de temps suficient per tal que les persones no coincideixin físicament.

Totes les entrevistes han de ser registrades per tal que puguin ser contrastades posteriorment sempre i quan les persones entrevistades no s'hi oposin.

4. Una vegada recaptada tota la informació i entrevistades les persones pertinents, es donarà per finalitzada la fase d'investigació. La comissió contrastarà els diferents relats i proves i valorarà la viabilitat d'una reso-

lució interna o la necessitat de recórrer a una font externa per a realitzar **l'informe de conclusions**.

5. En qualsevol moment del procés d'investigació la comissió podrà recórrer a una font externa per al suport en la gestió del procés.

# SESSIÓ #4

RECUPERACIÓ I REPARACIÓ

### 3. Procés de tancament: informe de conclusions

Un cop finalitzada la fase d'investigació, la Comissió o l'entitat externa escollida procedirà a elaborar un informe de conclusions que haurà de contenir:

- Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i de testimonis.
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- Resum de les intervencions realitzades per la Comissió d'actuació o personal expert i de les proves obtingudes.
- Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- Resolució:
  - » Valoració del cas.
  - » Tipificació del tipus d'agressió i de la seva gravetat
  - » Mesures proposades: manteniment o no de les mesures cautelars, en cas que s'hagin aplicat, mesures de reparació i recuperació i mesures a prendre de cara a la persona agressora.

## 1. Principis d'actuació en la recuperació i reparació

Cada situació serà atesa en funció de les seves particularitats. S'intentarà no etiquetar de manera automàtica els fets i valorar en cada cas les mesures a prendre. Serà clau l'acompanyament i la cura de la persona agredida i s'actuarà seguint en tot moment les seves necessitats i els recursos disponibles. El treball ha de centrar-se a aconseguir una recuperació i reparació efectiva, per la qual cosa els esforços aniran més enfocats a actuar de manera curativa que punitiva.

Al mateix temps, es tractarà d'evitar l'arbitrarietat dels mecanismes sancionadors. Per a aconseguir-ho, es buscarà establir uns criteris mínims d'acció segons l'acció abordada però que seran valorats en cada cas.

Qualsevol mesura contemplada pel protocol no substitueix el recorregut legal que puguin tenir els fets denunciats a l'exterior.

Com que ens hem educat i convivim en una societat patriarcal, tota persona pot arribar a tenir actituds discriminatòries i autoritàries respecte la resta. Tanmateix, això no implica que aquestes persones no puguin canviar i reparar el que van fer. Sobretot, és important tenir en compte el sistema i les estructures d'opressió en què ens veiem immerses i que propicien que aquestes actituds es reproduïxin.

Considerem que en tractar-se de violències patriarcals no té cabuda una mediació o acord pel qual la conducta agressora quedi impune. No obstant això, si la persona afectada proposa d'arribar a punts de trobada, es buscarà actuar segons l'expressat.

*Definicions:*

**Recuperació:** Conjunt de criteris i experiències de caràcter més vivencial que contribueixen en el restabliment del benestar.

**Reparació:** Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista. Les actuacions han de contribuir al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

## 2. Actuacions per a la recuperació de la víctima

Cal evitar paternalismes, prevenir actituds revictimitzadores, escoltar les necessitats de la persona i respectar les seves decisions. A més, s'han de fixar períodes de temps realistes, flexibles i adaptables a les circumstàncies de la persona assetjada o agredida. Es poden acordar assessories i/o derivacions en processos de recuperació.

Cada cas tindrà el seu ritme, procurant que no s'allarguin de manera indefinida. Com a mínim, s'establirà **una primera reunió de la comissió d'atenció amb la víctima en obrir l'expedient, una segona de seguiment al cap d'un mes i revisions periòdiques trimestrals durant el primer any** sempre que no contravinguin els desitjos de la persona afectada. La comissió farà tantes reunions i entrevistes com sigui necessari i d'acord amb la voluntat de la persona afectada.

### 3. Actuacions de reparació de l'entitat

Els equips que han viscut una situació propera de discriminació, assetjament o agressió també han de ser destinataris d'accions de cura i reparació. Es podran realitzar tres tipus de sessions, amb opció que la persona afectada hi assisteixi, o no, en funció de les seves necessitats. La persona agressora no participará en les sessions de reparació, a no ser que es valori el contrari i sempre que es compleixi amb les mesures que es prenguin.

La dinamització de les sessions es podrà adaptar segons les necessitats de cada situació:

- Sessió inicial mixta de l'equip
- Sessió no mixta (opcional: segons necessitats. Es decidirà en la sessió inicial mixta de l'equip si les sessions no mixtes són necessàries)
- Sessió de tota l'organització dinamitzada externament.

**Els fets no es faran públics**, excepte si la víctima ho demana expressament com a mesura cautelar o de reparació, o si així es considera de forma consensuada en el moment de l'informe inicial (veure apartats d) de la Sessió #1 i d), secció v., de la Sessió #3). Es garantirà l'anonimat de la víctima si així ho desitja.

**Incorporació a la memòria d'activitats:** l'informe final s'incorporarà a la memòria de l'entitat i es farà difusió de l'aplicació del Protocol, respectant la confidencialitat de les persones i els processos (veure apartat d) de la Sessió #1).

### 4. Actuacions per a la reparació de la víctima

A nivell laboral, es poden contemplar les següents mesures de reparació vers la persona que ha patit una violència. Si les mesures que estableix el protocol no estan alineades amb el que la persona necessita, cal fer una combinació i crear una proposta a mida. Es prendran les mesures necessàries dins l'entitat per garantir que la persona afectada pugui seguir desenvolupant la seva feina

de manera còmoda i segura:

- Reducció de la jornada laboral o reordenació del temps de treball per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral
- Preferència pel teletreball durant els primers sis mesos. Preferència a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent a l'organització.
- Suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball per un període de 6 mesos.
- Extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur. Serà considerada situació legal d'atur involuntari i, per tant, tindrà dret a cobrar prestació contributiva per atur o subsidi per insuficiència de cotització
- S'entendrà que puntualment hi pugui haver absències laborals. Si succeeix repetidament caldrà explorar possibilitats d'obtenir la baixa laboral.
- Serà nul l'acomiadament que es produeixi com a conseqüència de l'exercici per part de la treballadora víctima de violència de gènere de qualsevol dels drets destacats anteriorment (reducció o reordenació del temps laboral, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de relació laboral).

Es desenvoluparà una sessió conjunta amb l'equip i la Junta, en cas que així ho vulgui la persona agredida, per tal de valorar mesures de reparació específiques per al cas. Es podrà tenir en compte recursos externs.

Pel que fa a les mesures a aplicar a la persona agressora, que poden ser també considerades com a part de la reparació, veure el següent apartat.

En relació amb la publicitat dels fets, veure apartat anterior.

## 5. Intervencions amb la persona agressora

És imprescindible que la persona agressora reconegui el dany causat i estigui disposada a entrar en un procés de presa de consciència, de canvi i de responsabilitat pels seus privilegis i la violència que se'n deriva.

Durant l'etapa d'investigació s'hauran fet una o diverses aproximacions amb la persona acusada. Posteriorment, un cop emès l'informe de conclusions, es faran trobades com a mínim trimestrals i el primer trimestre poden ser mensuals, podent tenir major periodicitat si la intervenció no aconsegueix els canvis necessaris i en funció del que traslladi la persona agredida.

Tot i que en cada cas es podrà modular la resposta, es poden aplicar tres ti-



pus de respostes en funció del tipus d'agressió i la seva gravetat (a. *Pràctiques discriminatòries*, b. *Agressions masclistes o assetjament per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual*, o c. *Agressions o assetjament sexuals*), que podran ser consecutives o mixtes:

\* **Resposta 1:** La conversa d'avís: les persones responsables de l'acompanyament a la víctima seran les encarregades de parlar amb la persona o persones que hagin comès l'agressió o agressions en qüestió. Es farà notar a la persona la gravetat dels seus fets i les conseqüències que poden tenir. Es proposarà un canvi d'actitud, i es requerirà el compromís de no tornar a reincidir en aquest tipus de comportament.

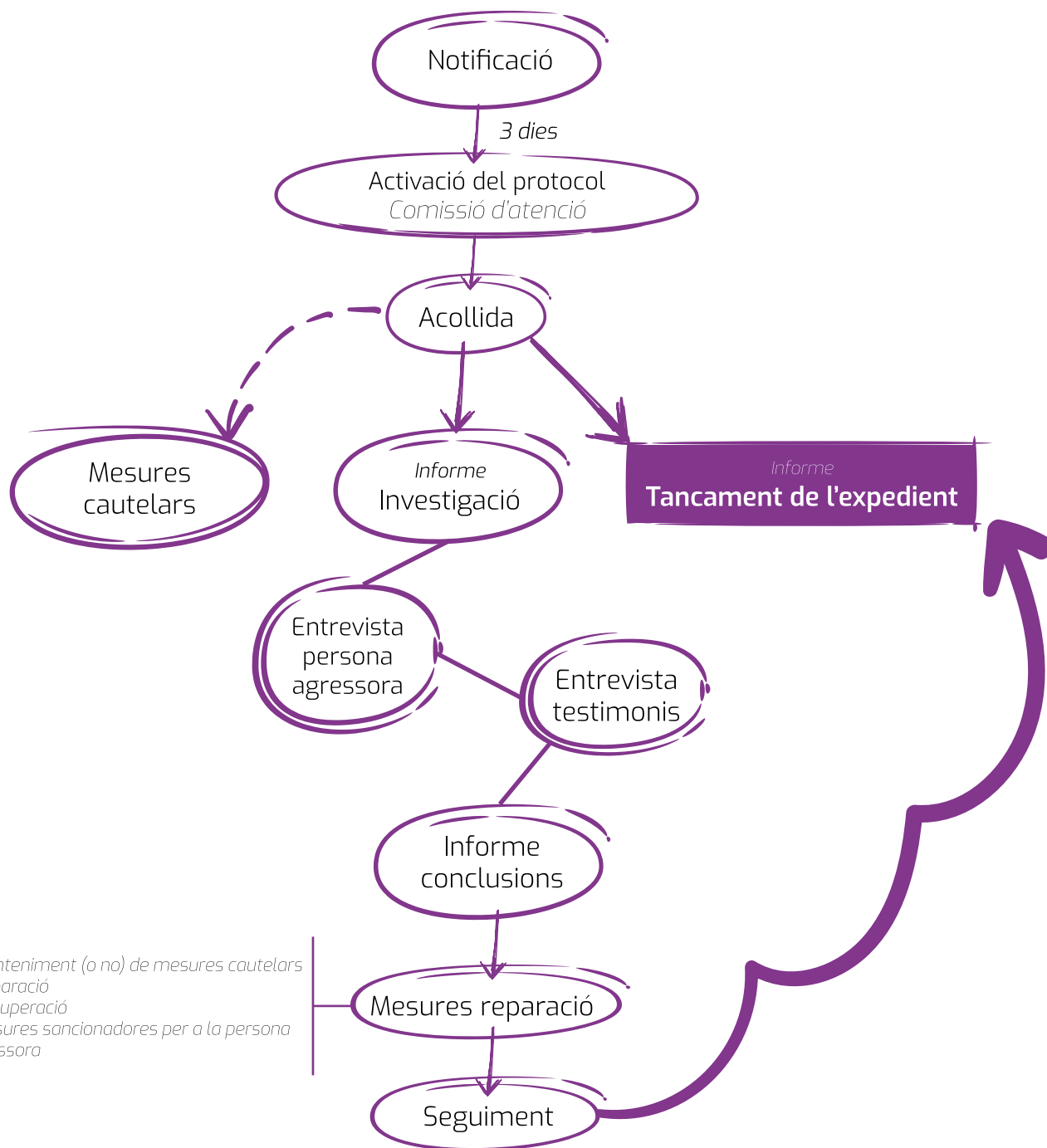
\* **Resposta 2:** Conversa contundent i retirada de privilegis (com participació a viatges, activitats, delegacions, responsabilitats, etc): les persones responsables de l'acompanyament a la víctima seran les encarregades de parlar amb la persona o persones que hagin comès l'agressió o agressions en qüestió, ja siguin actituds, comentaris, gestos, etc. Es farà notar a la persona l'alta gravetat dels seus fets i les conseqüències que poden tenir. Es posarà en coneixement dels òrgans directius o de responsabilitat de l'entitat, i s'informarà la persona agressora que hi haurà un període de vigilància per part de la direcció cap a la seva conducta. La persona agressora no podrà participar simultàniament de cap espai ni activitat dins l'entitat del qual participi la persona que ha patit l'agressió. Si la persona agressora exerceix alguna responsabilitat o comandament dins l'entitat, serà relegada de les seves funcions durant un any i, passat aquest termini en observació, les persones responsables de fer aquest seguiment decidiran si aquesta persona pot tornar a recuperar les seves responsabilitats.

\* **Resposta 3:** Mesures disciplinàries en l'àmbit laboral, expulsió temporal o definitiva. Es recomanarà a aquesta persona posar-se en contacte amb els serveis específics i especialitzats en el tractament de persones agressores. En cas que les mesures que s'hagin dut a terme a l'associació no hagin estat suficients o que les característiques de la situació de violència facin que aquesta no es pugui atendre a la pròpia entitat, es contactarà amb els diferents serveis d'atenció que les administracions públiques i entitats especialitzades posen a disposició de les dones víctimes de violències masclistes.

*[Propostes extretes del Protocol del CJB]*

La **comissió d'atenció** establirà en l'**informe de conclusions les mesures** a emprendre per a la reparació, tant per part de la víctima com de l'equip. A posteriori, la **comissió de seguiment farà un altre informe sobre la seva implementació**, que reculli les conclusions de les sessions d'equip.

Cal recordar que, trimestralment, tindran lloc reunions entre la comissió de seguiment i la víctima, almenys durant el primer any i més enllà, si la víctima ho sol·licita. El **tancament de l'expedient** es pot establir en qualsevol d'aquestes reunions si hi ha hagut una reparació efectiva - la persona agressora ha complert les mesures establertes. A més, en cas que la funció de la comissió deixi de ser útil i no es pugui avançar caldrà buscar suport extern.



# BIBLIOGRAFIA:

- Guies de suport:

Protocol de Lafede.cat: <http://www.lafede.cat/protocolviolencias/wp-content/uploads/2020/09/Guia-Protocol-DEF.pdf>

Protocol de la XES: <https://xes.cat/wp-content/uploads/2021/02/protocol-pre-ventio-assetjament-1.pdf>

Manual de Fil a l'Agulla: [https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gesti%C3%B3-Agressions\\_Definitiu\\_Desembre2020.docx.pdf](https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gesti%C3%B3-Agressions_Definitiu_Desembre2020.docx.pdf)

Protocol del Consell de la Joventut de Barcelona: [https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2017/01/Protocol-contra-les-viol%C3%A8ncies-masclistes\\_issuu.pdf](https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2017/01/Protocol-contra-les-viol%C3%A8ncies-masclistes_issuu.pdf)

Recurs CRAJ: [https://crajbcn.cat/wp-content/uploads/2021/03/Elaboracio\\_protocol\\_violencias\\_CRAJ.pdf](https://crajbcn.cat/wp-content/uploads/2021/03/Elaboracio_protocol_violencias_CRAJ.pdf)

# ANNEX I - RECURSOS PER A LA DETECCIÓ

- Eina d'observació de gènere de la XES: <https://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genere/>
- Comptador de temps d'intervenció per gènere per a reunions: <https://talking.climaximo.pt/>

# ANNEX II - RECURSOS EXTERNIS DE SUPORT

## Generalitat de Catalunya

- [Guia](#) d'ajuts per a dones en situació de violència masclista
- [Xarxa d'atenció i recuperació integral](#)
- Línia telefònica d'atenció permanent: 900 900 120

## Ajuntament de Barcelona

- [Circuit Barcelona Contra la Violència Masclista](#): inclou diferents serveis actius en l'àmbit municipal
- Unitat de Violències Sexuals Recents de l'Hospital Clínic. Han elaborat una [guia](#)
- Col·lectiu Dones Juristes





OSSERVATORI  
**DESC**

[WWW.OSSERVATORIDESC.ORG](http://WWW.OSSERVATORIDESC.ORG)

**OSSERVATORI DESC - 2022**